

ACTUALIZACIÓN MODELO ESTÁNDAR CONTROL INTERNO MECI 2017

ADRIANA ROCIO MARTINEZ NEVA

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA- ESAP

SEDE TUNJA

2025

ACTUALIZACIÓN MODELO ESTÁNDAR CONTROL INTERNO MECI 2017

ADRIANA ROCIO MARTINEZ NEVA

MG: HUGOBERTO SANCHEZ SANCHEZ

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA- ESAP

SEDE TUNJA

2025

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 5 |
| Abstract | 6 |
| Agradecimientos..... | 7 |
| 1. Introducción | 8 |
| 2. Planteamiento del problema | 10 |
| 2.1. Descripción del problema..... | 10 |
| 3. Justificación | 12 |
| 3.1. Componentes de la estructura meci | 14 |
| 3.1.2. Dimensiones | 15 |
| 3.1.4. Componente direccionamiento estratégico..... | 16 |
| 3.1.5. Estructura del modelo líneas de defensa MECI | 17 |
| 3.1.6. Generalidades y conceptos precedentes | 18 |
| 3.1.7. Modelo estándar control interno (MECI)..... | 19 |
| 4. Objetivo del MECI | 20 |
| 4.1. Articulación sistema de gestión y sistema de control interno..... | 21 |
| 4.2. Ámbito de aplicación del meci | 22 |
| 4.3. Lineamientos generales para la implementación del MECI | 22 |
| 5. Pregunta de investigación..... | 23 |
| 6. Objetivo | 23 |
| 6.1. Objetivos específicos | 23 |
| 7. Marco referencial..... | 23 |
| 7.1. Antecedentes de investigación..... | 25 |
| 7.2. Componentes de control que conforman el modelo estándar de control interno ... | 25 |
| 7.4. Componente direccionamiento estratégico..... | 27 |
| 7.5. Planes programas y proyectos | 28 |
| 7.6. Estructura MECI | 29 |

| | |
|--|-----------|
| | 29 |
| 8. Alcance | 29 |
| 8.1. Nivel de planeación y diagnóstico..... | 30 |
| 8.2. Diseño e implementación de la estructura del MECI | 30 |
| 9. Marco teórico | 31 |
| 9.1. Definición control interno..... | 31 |
| 9.2. Principios del control interno..... | 32 |
| 9.3. ¿Qué es MIPG? | 33 |
| 9.4. ¿Cómo funciona MIPG? | 34 |
| 9.5. Institucionalidad | 35 |
| 9.6. Operación..... | 37 |
| 10. Marco legal | 38 |
| 10.1. Fase de la actualización..... | 40 |
| Fase de evaluación | 41 |
| 11. Desarrollo | 41 |
| 11.1. Diagnóstico y evaluación inicial..... | 41 |
| 12. Actividades realizadas agosto 15 a octubre 15..... | 42 |
| Actividades realizadas octubre 15 a noviembre 15 | 47 |
| Actividades realizadas noviembre 15 a diciembre 15 | 48 |
| 13. Conclusión | 50 |
| 14. Definiciones..... | 51 |
| BIBLIOGRAFIA | 55 |

Resumen

El presente Trabajo describe los diferentes aspectos, estrategias, pilares y prácticas actualizadas respecto al Modelo Estándar de Control Interno de acuerdo al decreto 1499 de 2017, que en adelante señalaremos como MECI, el cual tuvo una reciente reforma realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública así mismo, esta actualización recoge algunos de los principios que componen el modelo

COSO ERM Gestión de riesgos empresariales, conocido como el principal referente mundial en materia de gestión de riesgos, emitido por el Comité de Organizaciones

Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) en su última versión de 2017 Esta incorporación busca fortalecer aspectos referentes a la buena Gobernanza de la gestión de riesgos en las entidades y promover la adopción paulatina de estándares internacionales de reconocido valor técnico y extendida aplicación en este ámbito.

Abstract

This paper describes the different aspects, strategies, pillars, and updated practices regarding the Standard Model of Internal Control, according to Decree 1499 of 2017, which we will refer to hereafter as MECI. This model was recently reformed by the Administrative Department of the Public Service. This update also incorporates some of the principles that comprise the COSO ERM Enterprise Risk Management model, known as the leading global reference for risk management, issued by the Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) in its latest 2017 version. This incorporation seeks to strengthen aspects related to good governance of risk management in entities and promote the gradual adoption of internationally recognized standards of technical value and widespread application in this field.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, nuestro creador, por estar en cada momento de mi vida, por iluminarme y guiarme cada día y permitirme alcanzar este logro tan anhelado. En segundo lugar, agradecemos a mi familia y seres queridos por el apoyo incondicional que me han brindado, especialmente a mis padres, mis hermanos por su ejemplo, su dedicación y por los valores y principios inculcados a lo largo de mi vida, han sido el pilar de formación para alcanzar nuestras metas, fortaleciendo no solo el saber sino también los principios y valores.

Un agradecimiento muy especial merece los docentes, directivos y administrativos de la Escuela Superior de Administración pública ESAP en especial a mi tutor MG Hugoberto Sanchez Sanchez por la orientación recibida aportando acompañamiento constante, experiencia y enseñanza que fortalecieron mi formación profesional y personal agradezco su acompañamiento y compromiso a lo largo de esta etapa muchas gracias.

A mi asesor de práctica administrativa, Doctor Edison Yanquen Hernández por su orientación, dedicación y valiosos aportes durante este proceso de práctica, gracias por su apoyo compromiso y disposición han sido claves para alcanzar los objetivos propuestos.

1. Introducción

El Modelo Estándar de Control Interno MECI proporciona para la Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A E.S.P. una estructura básica para evaluar la gestión y los mecanismos de evaluación de la entidad, este se adapta a las necesidades de la entidad, a sus objetivos, estructura, procesos y servicios que ofrece.

El propósito esencial de la implantación y desarrollo del MECI es orientar a la empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A E.S.P., hacia el cumplimiento razonable de sus objetivos misionales y la contribución de éstos a los fines esenciales de un mejoramiento de la prestación de los servicios

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

La implementación del MECI 2017 se debe realizar de acuerdo con los requisitos estipulados en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

La empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A E.S.P actualizó el Modelo Estándar de Control Interno siguiendo las cinco (5) fases estipuladas en el Decreto 1499 de 2017:

Conocimiento, Diagnóstico, Planeación de la Actualización, Ejecución y Seguimiento, y cierre. De esta manera, existe un libro con los productos para cada fase.

Los esfuerzos de las entidades públicas han sido evidentes y se puede deducir que por lo general ha permitido realizar un control razonable a la gestión pública, sin embargo, a lo largo del tiempo de presentación que lleva este Modelo Estándar de Control Interno MECI, se han recogido inquietudes para su mejoramiento y actualización, no desde su concepción filosófica y conceptual, sino más bien en su forma y aclarando ciertos conceptos.

En virtud de lo anterior El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) el cual es la entidad que se encarga de que ese servicio que se presta al público, la gestión y la administración se dé de manera eficiente y transparente. Por lo tanto, pone a disposición la actualización del nuevo MECI. Por medio del decreto 1499 del 11 de Septiembre del año 2017. La DAFP ordena en todas las entidades la actualización del Nuevo MECI. La gestión pública comprende Normas y compromisos que facilitan el cumplimiento de los objetivos de las Instituciones, el Modelo Estándar de Control Interno es un sistema de obligatorio cumplimiento que orienta a las Entidades a implementar la calidad, en los procedimientos propios de las Instituciones con el fin de lograr la eficiencia y eficacia en la administración pública en el logro de los fines del Estado contribuyendo al control de la legalidad y la gestión.

La actualización del Modelo Estándar Control interno realizado en 2017 mediante el Decreto 1499 aborda generalidades estructuras importantes para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno contribuyendo al mejoramiento de la cultura organizacional mediante la coordinación de aspectos de Autocontrol, Autogestión, Autorregulación.

El gobierno Nacional mediante el Decreto 648 de 2017 actualizo el Modelo Estándar de control interno aportando estrategias de simplificación para lograr una operación efectiva del modelo.

2. Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema

La Empresa no contaba con la actualización de MECI situación que originaba la siguiente problemática

- Riesgos disciplinarios, fiscales y administrativos
- Debilidad institucional y operativa
- Mayor exposición a corrupción
- Hallazgos de los entes de control
- Afectación al servicio y a los usuarios

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI), establecido mediante el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, busca fortalecer la gestión pública a través de la implementación de un sistema que garantice la eficiencia, eficacia, transparencia y cumplimiento de los fines institucionales del Estado. Sin embargo, en muchas empresas de servicios públicos, la adopción y actualización del MECI se enfrenta a múltiples dificultades que limitan su efectividad.

En la práctica, puedo evidencia que, aunque la empresa cuenta con políticas y procedimientos formales, estos no siempre se encuentran articulados adecuadamente con los componentes y principios del MECI 2017. Existen debilidades en la identificación y gestión de riesgos,

insuficiente seguimiento a los planes de mejoramiento, falta de cultura del autocontrol y poca apropiación del modelo por parte de los servidores públicos. Estas situaciones generan brechas entre la planeación estratégica, la ejecución operativa y la evaluación de resultados institucionales.

Además, la constante actualización normativa, la rotación del personal y la falta de capacitación continua dificultan la sostenibilidad del sistema de control interno. Como consecuencia, se presentan riesgos en la prestación eficiente de los servicios, en la administración de los recursos públicos y en el cumplimiento de los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Por tanto, surge la necesidad de analizar y fortalecer la aplicación del MECI 2017 en la empresa de servicios públicos, con el propósito de consolidar un sistema de control interno efectivo que contribuya a mejorar la gestión institucional, la toma de decisiones y la confianza de la ciudadanía en la entidad.

El Gobierno Nacional expidió el día 11 de septiembre del 2017 Decreto 1499 por medio del cual se actualiza el Modelo Estándar Control Interno para las Entidades Públicas. Por lo tanto, la Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A E.S.P. reconoce que debe acogerse a las normas estipuladas por el gobierno nacional, teniendo en cuenta que es de gran importancia la actualización del (MECI 2017) De tal importancia que el Departamento Administrativo de la función pública mediante el decreto 1499 de 2017 deroga el decreto 943 de 2014 y pone a disposición de las entidades la actualización del Modelo Estándar Control Interno, especificado a través del manual técnico del modelo de control interno para el estado colombiano MECI 2017, su función principal es servir como herramienta fundamental para el control a la gestión pública,

en la cultura del control, la responsabilidad y compromiso de la alta Dirección para implementación y fortalecimiento continuo.

Los sistemas de control interno evolucionan con el tiempo y pasados diez años del inicio de su implementación, se han recogido inquietudes y se ha logrado establecer la necesidad de actualizar el modelo, no desde su concepción filosófica y conceptual propiamente dicha, sino en su estructura y aclarando ciertos conceptos, facilitando su comprensión, introduciendo nuevas estrategias de simplificación que permita su efectiva operación, es por eso que en la Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A E.S.P. y en relación con lo dispuesto en el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 tiene como objetivo cumplir con la norma.

3. Justificación

Este trabajo se desarrolla con el propósito de seguir afianzando los Sistemas de Control Interno en la Administración Pública Colombiana se presenta la Actualización del MECI 2017 la cual continúa sustentándose en los tres aspectos filosóficos que son esenciales los cuales se han venido fundamentando el modelo a saber: Autocontrol, Autogestión y Autorregulación; son pilares que siguen siendo la base para un control efectivo en la Administración Pública los cuales explica el autor del MECI.

La actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en el año 2017 se enfoca en la necesidad de modernizar y fortalecer la gestión pública en Colombia, adaptándola a los nuevos retos de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas que exige la ciudadanía. Antes de la actualización, muchas entidades públicas presentaban debilidades en la articulación de sus procesos de planeación, control y evaluación, lo que dificultaba la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por esta razón, el Gobierno Nacional, a través del

Decreto 1499 de 2017, buscó integrar el MECI con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo una gestión más coherente, estratégica y orientada a resultados.

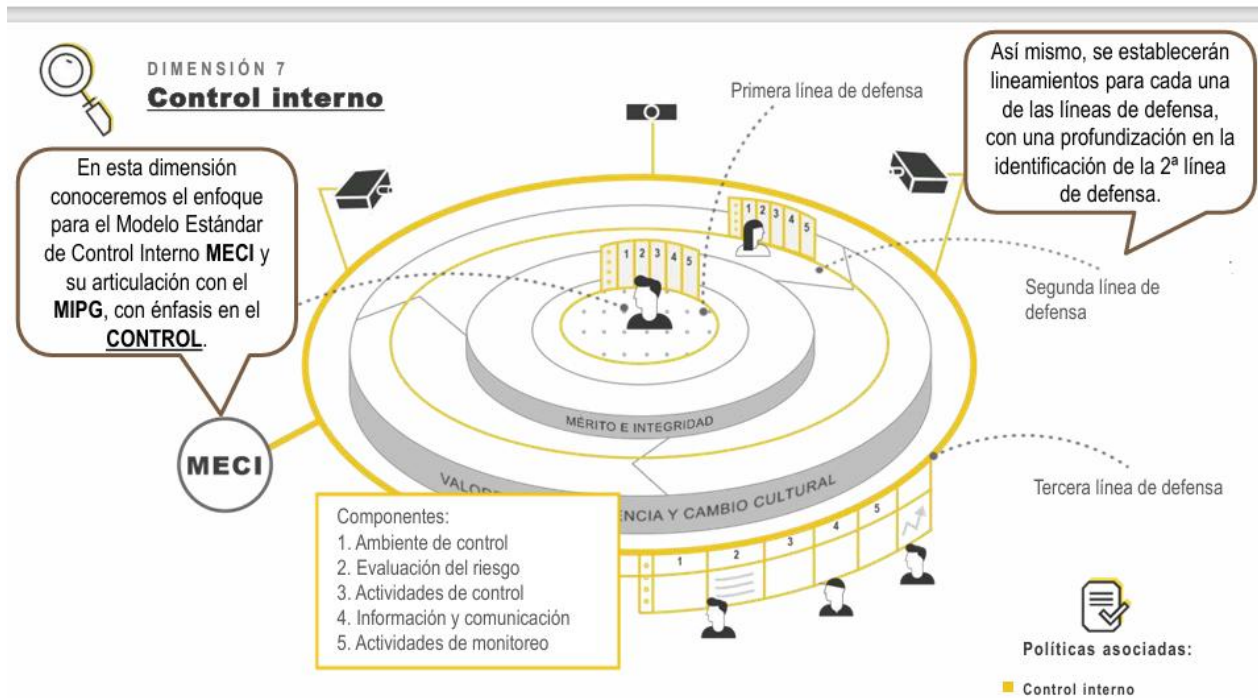
El objetivo principal de esta investigación es analizar y comprender cómo la actualización del MECI 2017 contribuye al fortalecimiento de la gestión pública, donde permita a las entidades estatales mejorar su desempeño institucional, para garantizar un buen uso adecuado de los recursos públicos y generar mayor confianza ciudadana. Además, busca evidenciar la importancia del control interno como herramienta clave para la prevención de riesgos, la mejora continua y la consolidación de una cultura de autocontrol, transparencia y responsabilidad. En este sentido, el estudio servirá como apoyo para fortalecer las prácticas administrativas en las entidades públicas y fomentar una gestión más eficiente y efectiva.

El estudio se desarrollará a través del análisis documental y normativo del MECI 2017, identificando sus principales componentes, fases y aportes en relación con los principios de la gestión pública. Se analizan los cambios introducidos por la actualización respecto al modelo anterior y se evaluará su impacto en los procesos de planeación, ejecución, evaluación y control institucional. De esta manera, se pretende evidenciar cómo la implementación del MECI actualizado promueve la mejora continua, la gestión por resultados y la creación de valor público en la entidad.

La norma establece además que las entidades y organismos que cuentan con un modelo implementado deberán realizar los ajustes necesarios para adaptar en su interior los cambios surtidos en la Actualización del MECI, y que para el efecto deberán cumplir con los siguientes componentes del sistema de control interno especificados en el Manual técnico.

3.1. Componentes de la estructura meci

- 1- Ambiente de control
- 2- Evaluación del Riesgo
- 3- Actividades de control
- 4- Información y comunicación
- 5- Actividades de monitoreo



Fuente: Dimensión 7 control interno

La estructura permite ser adaptada de acuerdo con la naturaleza de la misma, organización, tamaño y particularidades, con el fin de identificar claramente los roles y responsabilidades de quienes liderarán y participan.

3.1.1. Elementos fundamentales del MECI 2017

- 1- Ambiente de Control
- 2- Gestión del Riesgo
- 3- Actividades de Control
- 4- Información y Comunicación
- 5- Supervisión

3.1.2. Dimensiones

1. Talento Humano
2. Direccionamiento Estratégico y planeación
3. Gestión con Valores para resultados
4. Evaluación Resultados
5. Información y comunicación
6. Gestión Conocimiento y la innovación
7. Control Interno

3.1.3. Roles de una oficina de control interno

De acuerdo con el Decreto 1499 de 2017, las oficinas de control interno o quienes hacen sus veces cumplen 5 roles específicos así:

1. Liderazgo estratégico
2. Enfoque hacia la prevención
3. Evaluación de la gestión del riesgo
4. Relación con entes externos de control

5. Evaluación y seguimiento



3.1.4. Componente direccionamiento estratégico

Se centra en la formulación de planes estratégicos, que típicamente incluyen la misión, visión y valores, el análisis interno y externo, y la definición de objetivos, estrategias y políticas. Este proceso, que busca guiar a una organización hacia sus metas, comprende las etapas de análisis, formulación, implementación y evaluación, culminando en un plan de acción con indicadores para su seguimiento.

- Misión, Visión y Valores
- Análisis Interno y Externo
- Objetivos Estratégicos

- Estrategias
- Políticas y Procedimientos
- Plan de Acción
- Evaluación y Control

3.1.5. Estructura del modelo líneas de defensa MECI

Está conformada por tres líneas de defensa específicas para la administración de un Sistema de Control Interno.

- **Autocontrol**
- **Autoevaluación**
- **Evaluación Independiente**

1. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos (En general servidores públicos en todos los niveles de la organización). En esta línea es posible evidenciar el ejercicio del:

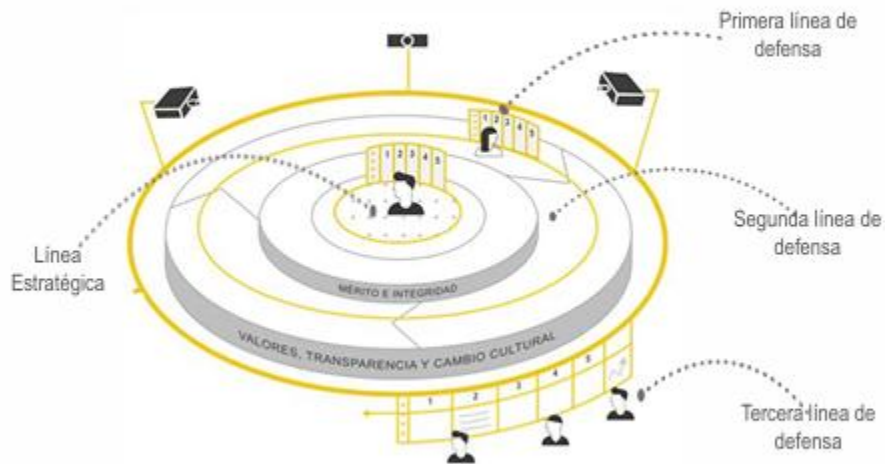
Autocontrol

2. Línea de Defensa: Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación. En esta línea es posible evidenciar el ejercicio de la:

Autoevaluación

3. Línea de Defensa: A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces. En esta línea es posible evidenciar el ejercicio de la: **Evaluación Independiente.**

Esquema de las Líneas de Defensa



Fuente: Dimensión 7 control interno

3.1.6. Generalidades y conceptos precedentes

Con la ley 87 del 29 de noviembre de 1993, el congreso de la República estableció normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado. Así define el control interno como un sistema que está integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y de los recursos, se lleven a cabo de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes, dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas u objetivos previstos (Art.1)

En ese mismo sentido, el Decreto 1023 de 2015, establece que un sistema Institucional de control Interno deberá estar integrado por:

- El esquema de la organización
- La gestión de riesgos
- La administración de la información y de los recursos
- El conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad.

3.1.7. Modelo estándar control interno (MECI)

En Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública es la autoridad administrativa encargada de formular las políticas generales que, en materia de Control Interno, deben atender las entidades públicas obligadas por la Ley 87 de 1993. En ese propósito, mediante Decreto 1599 de 2005 (derogado por el art. 5, Decreto Nacional 943 de 2014), el DAFP presentó el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) como un texto técnico que expone tres principios; autorregulación, autogestión y autocontrol. Estos están coordinados por la dirección, que divide el Sistema de Control Interno en tres Subsistemas, cada uno con tres componentes que, a su vez, contienen veintinueve elementos de control estandarizados y que en ese momento pudieron considerarse suficientes para facilitarle a las entidades públicas el establecimiento de sus Sistemas de Control Interno.

4. Objetivo del MECI

Según el Manual operativo del MIPG versión 4, el objetivo del MECI radica en 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.

Objetivos del Sistema de Control Interno



Fuente: Modulo control interno estructura MECI

4.1. Articulación sistema de gestión y sistema de control interno

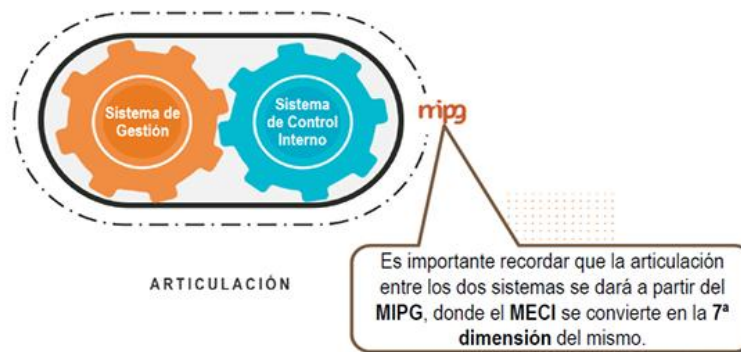
El MECI 2017 redefinió la forma en que las entidades públicas articulan sus sistemas, integrando el Sistema de Control Interno (SCI) con los sistemas de gestión, especialmente con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Esta articulación permite que la entidad funcione como un solo sistema, donde los procesos de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua se conectan.

Sistema de Gestión (procesos, calidad, planeación, riesgos, talento humano, etc.)

Sistema de Control Interno (aseguramiento, evaluación, supervisión y direccionamiento)

Gráfico 2. Articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno



Fuente: Función Pública, 2017 Módulo 7.
Control Interno

Lo anterior se convierte en la base para la expedición del Decreto 1499 del 2017 que centra su atención en la modificación del Sistema de Gestión y la modernización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Segunda versión buscando así la satisfacción de las

necesidades de los ciudadanos a través de mejorar el desempeño institucional unido a unos resultados efectivos con calidad.

4.2. Ámbito de aplicación del meci

Organismos y entidades de las ramas del poder público en sus diferentes órdenes y niveles.

- La organización electoral
- Los organismos de control
- Los establecimientos públicos
- Las empresas industriales y comerciales del Estado.

4.3. Lineamientos generales para la implementación del MECI

Hay que tener en cuenta que toda entidad tiene una estructura para la gestión y adecuada operación, dentro de la cual se encuentran inmersos los controles; para las entidades objeto de aplicación de MIPG, esta estructura la de termina dicho modelo. La actualización del MECI a través de MIPG en una primera instancia permitirá a través de su esquema de líneas de defensa definir la responsabilidad y autoridad frente al control, y de sus cinco componentes, establecer al interior de las entidades, controles efectivos diseñados desde la estructura de las demás dimensiones de MIPG.

5. Pregunta de investigación

¿Cómo contribuye la actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) de 2017 al fortalecimiento de la gestión pública en la Empresa de Servicios Públicos Servir Soracá S.A E.S.P .

6. Objetivo

|Actualizar el modelo Estándar de control interno MECI de la Empresa de servicios públicos Soracá S.A.E.S.P. con el fin de fortalecer la gestión y garantizar la transparencia en los procesos que se desarrollan y así optimizar la administración de riesgos para asegurar el cumplimiento de los objetivos y el plan a desarrollar en concordancia con la normatividad vigente.

6.1. Objetivos específicos

- Establecer los ajustes para el mejoramiento continuo, mediante planes de capacitación, evaluaciones y auditorias, que permitan determinar acciones correctivas mediante planes de mejoramientos individuales, por proceso e institucional.
- Fomentar la conducta responsable y el cumplimiento de los principios del servicio público.
- Diseñar los procedimientos de verificación y evaluación que garanticen razonablemente el cumplimiento del marco legal aplicable (principio de autogestión).

7. Marco referencial

En el marco de la gestión pública colombiana, el Sistema de Control Interno (SCI), adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, se constituye en un instrumento esencial para garantizar la eficiencia, eficacia, transparencia y efectividad en el cumplimiento de los fines institucionales

del Estado. Sin embargo, a pesar de su importancia, muchas entidades públicas presentan debilidades en la implementación y apropiación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Estas deficiencias se reflejan en aspectos como la falta de conocimiento del modelo por parte de los servidores públicos, la ausencia de cultura de autocontrol, la debilidad en la gestión del riesgo, la poca articulación entre los procesos institucionales y las limitaciones en los mecanismos de seguimiento y evaluación. Tales falencias impiden que el MECI cumpla plenamente su función como herramienta de gestión y mejoramiento continuo.

En consecuencia, se evidencian problemas en la planeación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, lo que repercute negativamente en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía y en la rendición de cuentas institucional.

Por ello, surge la necesidad de analizar la aplicación del MECI en las entidades públicas, identificar los factores que dificultan su implementación efectiva y proponer estrategias que fortalezcan el cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, orientando la gestión hacia una administración pública más eficiente, transparente y orientada a resultados.

El presente marco referencial establece los fundamentos teóricos, normativos y conceptuales que orientan al sistema de control interno de la Empresa de servicios públicos Servir Soracá S.A E.S.P. Su objetivo es brindar una base sólida para la implementación, fortalecimiento y evaluación del control interno, garantizando una gestión transparente, eficiente y orientada a resultados, en beneficio de los usuarios y de la sostenibilidad institucional.

7.1. Antecedentes de investigación

La actualización del modelo Estándar Control Interno Mecí es un instrumento de gestión adoptado por el Estado colombiano con el fin de establecer principios, políticas, estructuras y metodologías que permitan garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno en las entidades públicas. Ya que fue creado mediante el Decreto 1599 de 2005, y posteriormente actualizado por el Decreto 943 de 2014 y derogado por el Decreto 1499 de 2017, con el propósito de modernizarlo y alinearlos con los estándares internacionales de control y gestión pública en Colombia.

Principalmente el MECI define el Control Interno como el conjunto de políticas, métodos, procedimientos y mecanismos adoptados por la entidad para asegurar el cumplimiento de sus objetivos institucionales, promoviendo la eficiencia, eficacia, economía, transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública.

En las empresas de servicios públicos, el Control Interno adquiere una relevancia especial, dado que estas organizaciones administran recursos públicos y prestan servicios esenciales (agua, energía, saneamiento, gas, entre otros), lo que exige procesos confiables, decisiones basadas en evidencia y una gestión orientada al ciudadano.

7.2. Componentes de control que conforman el modelo estándar de control interno

Dentro de estos componentes del control interno en 2017, según el modelo COSO, son cinco: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión o monitoreo. Estos componentes están interrelacionados y funcionan como un marco para asegurar que una organización cumpla sus objetivos y opere eficientemente.

- Ambiente de control
- Evaluación del Riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Actividades de monitoreo

La Empresa de servicios públicos servir Soracá S.A E.S.P mediante el decreto 1499 de 2017 Actualiza el MECI cumpliendo con los cinco componentes y cinco elementos y el eje transversal de información y comunicación.

7.3. Acuerdos compromisos y protocolos éticos

En el MECI 2017, este elemento hace parte del Componente: Ambiente de Control, dentro del Módulo de Control Interno. Su propósito es fortalecer la cultura organizacional, promover la conducta íntegra y garantizar el comportamiento ético de los servidores públicos.

✓ **Acuerdos Éticos:** Pactos consensuados que definen los valores institucionales y las reglas generales de comportamiento que los servidores se comprometen a observar.

✓ **Compromisos Éticos:** Declaraciones individuales o colectivas donde los servidores manifiestan su voluntad de actuar con integridad, transparencia, responsabilidad y servicio a la comunidad, en coherencia con los principios del Estado.

✓ **Protocolos Éticos:** Guías prácticas que establecen cómo deben actuar los servidores en situaciones específicas donde se pueda comprometer la ética pública.

La Empresa de servicios públicos Servir Soracá S.A E.S.P. en cuanto al código de ética, socializo, elaboro y construyo participativamente con los funcionarios el nuevo código de ética

que les permitirá a los funcionarios tener herramienta de consulta que refleje los principios y valores éticos al interior de la administración.

7.4. Componente direccionamiento estratégico

Conjunto de componente del MECI que establece el rumbo y la orientación general de la entidad, definiendo qué se quiere lograr, cómo se debe actuar y hacia dónde se deben dirigir los esfuerzos institucionales. Permite articular la planeación, la gestión pública y el control interno. Establecer en marco de referencia que orienta a la entidad pública hacia el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales en procura de alcanzar su visión

✓ Misión

Define la razón de ser de la entidad y el valor que entrega a la ciudadanía.

✓ Visión

Explica el estado deseado de la entidad en el futuro.

✓ Objetivos Institucionales

Metas estratégicas que se desean alcanzar para cumplir la misión y mejorar la gestión pública.

✓ Políticas, Planes y Estrategias

Lineamientos generales y específicos que guían la acción pública (PEI, Plan de Acción, Plan Anticorrupción, Plan Estratégico, etc.).

✓ Modelo de Operación por Procesos

Identificación y articulación de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

✓ Mapa de Riesgos Estratégicos

Identificación de riesgos que afectan el logro de objetivos institucionales.

✓ Indicadores de Desempeño

Herramientas para medir el avance y resultados de la gestión (eficacia, eficiencia, calidad y cumplimiento normativo).

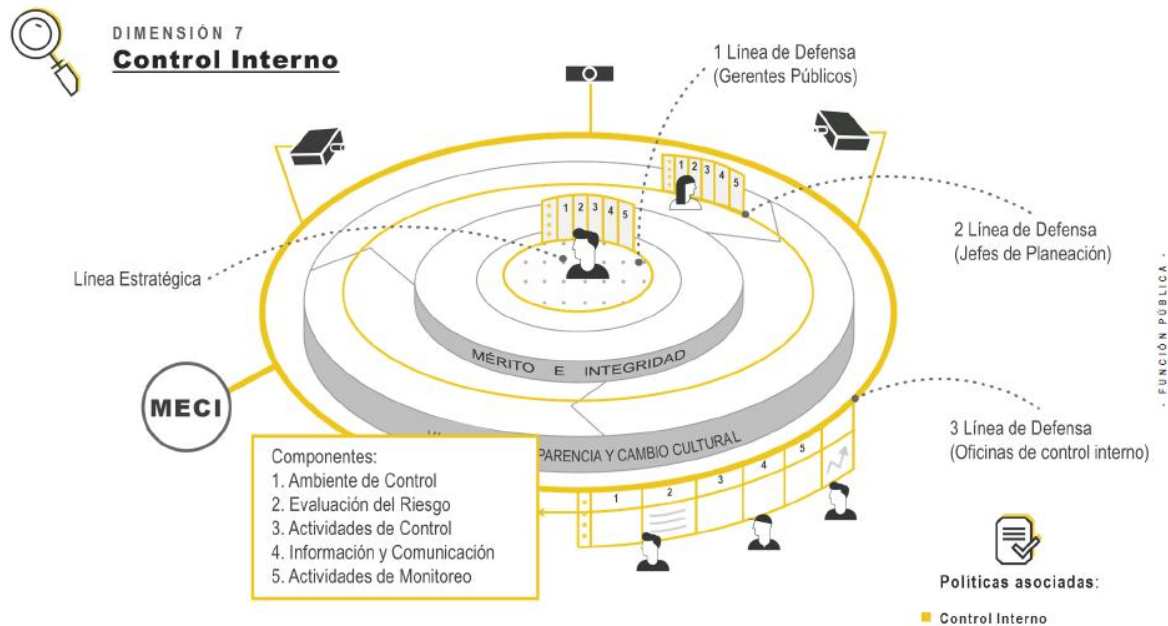
La empresa de servicios públicos servir Soracá S.A E.S.P se reunió permanentemente con los jefes de oficinas, jornadas como: consejos ordinarios y extraordinarios, diferentes comités y consejos con el propósito de revisar e impartir lineamientos que permitieran dar cumplimiento a las actualizaciones MECI decreto 1499 de 2017, y a las metas propuestas en la Empresa de servicios públicos servir Soracá S.A E.S.P

7.5. Planes programas y proyectos

Este elemento es importante ya que considera que la planeación como un proceso dinámico y sistémico que le permite a las entidades públicas proyectarse a lo largo, mediano y corto plazo, de modo tal que se planteen una serie de programas, proyectos y actividades con la respectiva asignación de responsabilidades para la ejecución, que le sirvan para cumplir con la misión, visión y objetivos institucionales.

Se evaluaron los Planes de acción de las diferentes áreas, a razón de ello nuestra administración.

7.6. Estructura MECI



Fuente: Función pública

8. Alcance

Tiene como alcance aplicar en todos los procesos, áreas, dependencias y niveles jerárquicos de la Empresa de Servicios Públicos Servir Soracá S.A E.S.P. incluyendo los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, tratamiento de aguas residuales y demás actividades complementarias. Comprende la actualización y fortalecimiento de los componentes de control interno en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación, asegurando su alineación con el Plan Estratégico, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así como con los objetivos institucionales.

La intervención en la práctica con la actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2017) en la empresa de servicios públicos llega hasta el nivel operativo de

implementación, seguimiento y mejora continua de todos los procesos que conforman la gestión institucional.

8.1. Nivel de planeación y diagnóstico

La intervención inicia con un diagnóstico del sistema de control interno haciendo su actualización ya que la empresa contaba con el MECI 1000:2014 con el modelo específico de la época, y en el año 2025 se procedió a realizar la actualización del Modelo Estándar de Control Interno según el Decreto 1499 de 2017

En este punto, se analizan:

- Políticas internas, procesos, riesgos y controles.
- Cumplimiento de los principios del control interno (autoevaluación, transparencia, eficacia).
- Grado de madurez institucional frente a los componentes del MIPG.
- Resultado: Plan de fortalecimiento del Control Interno alineado con MECI 2017.

8.2. Diseño e implementación de la estructura del MECI

Aquí la intervención llega al nivel operativo, donde se incorporan en la práctica los componentes y elementos del modelo actual:

- Componentes actualizados del MECI 2017:
- Talento Humano
- Auditoría interna
- Principios y Valores
- Divulgación políticas de operación

- Modelo Operación por Procesos.

9. Marco teórico

El comienzo del control se creó con la necesidad de revisar un bien o un servicio que necesitará una evaluación permanente de todas las actividades desarrolladas por un trabajador, donde generará confianza y credibilidad con el personal, la organización de las actividades, las cuentas de impuestos y las ganancias de su producción.

Como necesidad se afirma que el control “se tiene la idea de algo que se expresa en un artefacto simbólico, técnico o tecnológico que cumple funciones específicas de verificación, ajuste, prueba, corrección y evaluación. Si bien estas funciones caracterizan las aplicaciones, el control es mucho más en tanto connota la apropiación de las reglas para el mantenimiento y preservación del tejido social, condicionando la acción de los sujetos. El control está especialmente relacionado con la teoría social, la medición y la teoría de sistemas, constituyendo un campo de conocimiento que es explicado desde posturas: filosóficas, sociales, económicas, administrativas y políticas” Siendo una herramienta de competitividad en la organización para la toma de decisiones.

9.1. Definición control interno

Se entiende como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptado por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo

con las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Por eso es por lo que Control Interno se fundamenta en el AUTOCONTROL, porque es una responsabilidad de todas las personas que hacen parte de nuestra organización y porque es un componente integral de todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones que realizamos para el logro de los propósitos de nuestra institución.

Por último “el control interno es un proceso diseñado y efectuado por quienes tienen a cargo el gobierno, la administración y el personal y que tiene la intención de dar seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de la entidad con relación a la confiabilidad de la información financiera, la efectividad y la eficiencia de las operaciones, el cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables”.

Es decir, que el control interno se basa en los procesos que se desarrollan en cada una de las organizaciones, de acuerdo a las tres opiniones se evidencia una responsabilidad en cada una de las áreas de trabajo en cuanto a la parte económica, administrativa, financiera y organizacional, para así brindar confianza en la administración pública en relación a los recursos, credibilidad en la información, trabajo en equipo y rendición de cuentas. (htt)

9.2. Principios del control interno

Se enmarcan, integran, complementan y desarrollan dentro de los principios constitucionales (Art. 209).

- ❖ EL AUTOCONTROL, Es la capacidad de cada Servidor Público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos.

- ❖ LA AUTORREGULACIÓN, Es la capacidad Institucional para aplicar de manera participativa los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno.
- ❖ LA AUTOGESTIÓN, Es la capacidad institucional para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa

9.3. ¿Qué es 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.

Gráfico 2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG



Fuente: Función pública 2017

Es un marco de referencia porque contempla un conjunto de conceptos, elementos, criterios, que permiten llevar a cabo la gestión de las entidades públicas.

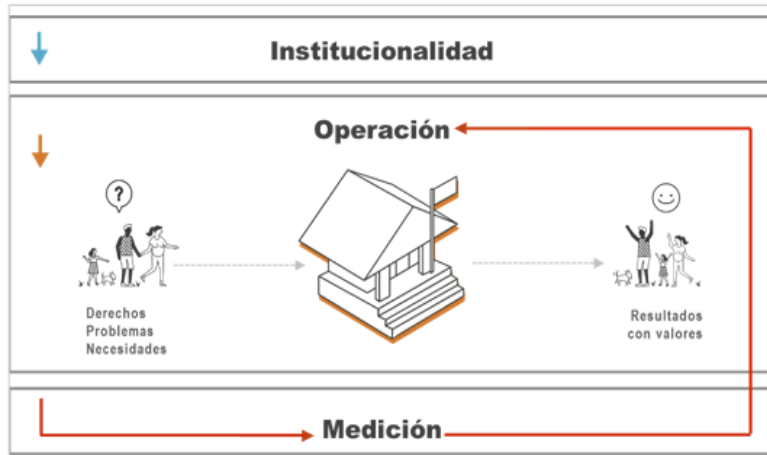
- ✓ Enmarca la gestión en la calidad y la integridad, al buscar su mejoramiento permanentemente para garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
- ✓ El fin de la gestión es generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia).
- ✓ Busca generar valor público a través de la entrega de resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de los ciudadanos.

MIPG es en sí mismo un modelo de gestión de calidad ya que se fundamenta en generar resultados que satisfagan las necesidades y atiendan los problemas de los ciudadanos. Es en torno a estos resultados que deben girar todas sus actuaciones y decisiones.

9.4. ¿Cómo funciona MIPG?

MIPG funciona mediante tres componentes, una institucionalidad, una operación y una medición. A continuación, se describe de manera general cada uno:

Gráfico 3. Funcionamiento de MIPG



Fuente: Función Pública, 2017

3.1 Institucionalidad

9.5. Institucionalidad

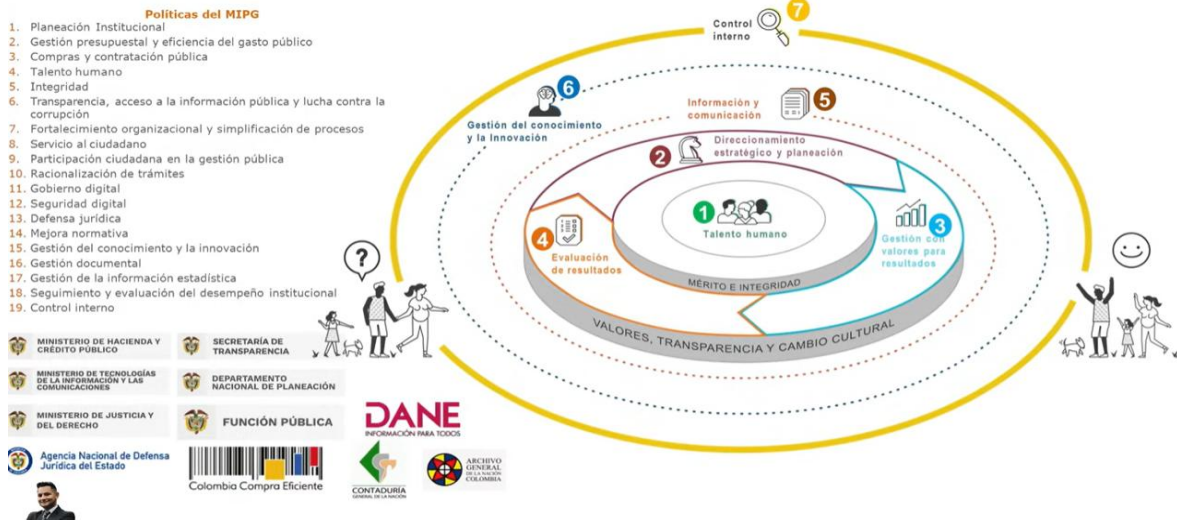
Conjunto de instancias que trabajan coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos; dichas instancias son:

- **Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño:** presididos por el ministro o director del departamento administrativo del sector respectivo y de ellos harán parte los directores, gerentes o presidentes de los organismos y entidades adscritas o vinculadas, encargados de dirigir la implementación y la evaluación de MIPG en las entidades que integran el respectivo sector. La Secretaría Técnica es ejercida por el jefe de la Oficina de Planeación del ministerio o departamento administrativo correspondiente o quien haga sus veces.

- Comités Territoriales de Gestión y Desempeño: dirigidos por el gobernador o alcalde de la respectiva jurisdicción y serán integrados por los miembros de los consejos de gobierno y los gerentes, presidentes o directores de las entidades descentralizadas del orden departamental, distrital o municipal. Están a cargo de liderar la implementación de MIPG en las entidades que hacen parte del ente territorial. Así mismo, las gobernaciones deberán ejercer sus competencias de coordinación, concurrencia y subsidiariedad positiva respecto a los municipios de su jurisdicción en la implementación de MIPG. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de planeación o quien haga sus veces de la gobernación, distrito o municipio.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: liderado por el viceministro o subdirector de departamento administrativo,

y en el nivel descentralizado por los secretarios generales o administrativos. Estará a cargo de orientar la implementación y evaluación de MIPG en cada entidad u organismos público. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación de la respectiva entidad o quien haga sus veces. Este Comité sustituye los demás comités que tengan relación con los sistemas que se integran en el Sistema de Gestión y el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal. En el orden territorial el representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor.

MIPG se implementa a través de 7 dimensiones operativas



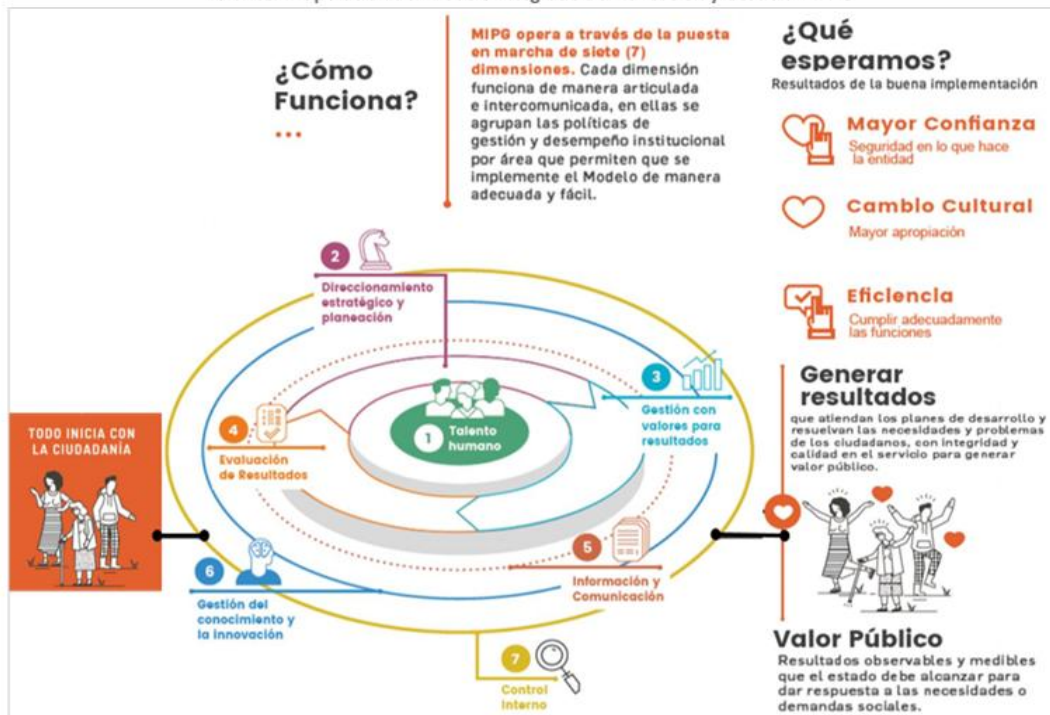
Fuente: MIPG Función Pública

9.6. Operación

MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Dirección estratégica y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione.

El modelo se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

Gráfico 4. Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG



Fuente: Función Pública, 2017

Fuente: Funcion publica

10. Marco legal

El marco regulatorio de todas aquellas actividades que tienen que ver con el proceso administrativo, son reguladas por entidades estatales.

- Ley 87 de 1993 Constitución Política de Colombia de 1991

- Ley 87 de 1993, Ley de control interno.
- Ley 100 de 1993. Ley General de Seguridad Social.
- Ley 80 de 1993. Ley General de Contratación Estatal.
- Ley 99 de 1993. Crea el Ministerio del Medio Ambiente.
- Ley 134 de 1994. Establece Mecanismos de Participación Ciudadana.
- Ley 909 de 2004. Ley de Carrera Administrativa.
- Decreto 1499 de 2017

La actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI en la Empresa de Servicios Públicos servir Soracá S.A E.S.P. tiene como alcance la Cobertura institucional que se aplica a todos los procesos, áreas, dependencias y niveles jerárquicos de la Empresa de Servicios Públicos, incluyendo los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, tratamiento de aguas residuales y demás actividades complementarias.

Comprende la actualización y fortalecimiento de los componentes de control interno en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación, para así asegurar una alineación con el Plan Estratégico, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así como con los objetivos institucionales.

El procedimiento a seguir es fomentar una cultura de uso responsable y aprovechamiento eficiente de los servicios públicos y los recursos naturales, promoviendo el cuidado del entorno y la adecuada disposición de los residuos.”

Uno de los objetivos principales es Fomentar una cultura de uso responsable y aprovechamiento eficiente de los servicios públicos y los recursos naturales.

10.1. Fase de la actualización

El MECI 2017 establece un ciclo continuo de control, compuesto por tres fases o momentos esenciales para garantizar la planeación, ejecución, evaluación y mejora del Sistema de Control Interno en las entidades públicas. Estas fases son:

Fase de direccionamiento (Planeación y Control Estratégico)

- Definición de políticas, objetivos institucionales y lineamientos estratégicos.
- Identificación del propósito institucional, misión, visión y valores.
- Análisis del contexto interno y externo.
- Gestión del riesgo: identificación, valoración y tratamiento de riesgos.
- Establecimiento de controles preventivos y correctivos.

Fase de operación (Ejecución y Control de Gestión)

- Desarrollo de los procesos institucionales.
- Implementación de controles operativos.
- Ejecución del direccionamiento estratégico.

- Administración del talento humano y recursos.
- Monitoreo de actividades, indicadores y metas.
- Gestión documental y de la información.

Fase de evaluación (Valoración y Mejoramiento Control de Evaluación)

- Evaluación permanente del desempeño institucional.
- Auditoría interna y evaluación independiente.
- Auditorías externas e inspecciones.
- Revisión de indicadores y cumplimiento de metas.
- Acciones de mejora, correctivas y preventivas.
- Retroalimentación hacia el direccionamiento y la operación.

11. Desarrollo

La Empresa de Servicios Públicos servir Soracá S.A.E.S.P. En cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución Política, la Ley 87 de 1993, la Ley 142 de 1994 y los decretos reglamentarios, adelanta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI, con el fin de fortalecer los mecanismos de planeación, control y evaluación de la gestión institucional.

11.1. Diagnóstico y evaluación inicial

- Revisión del estado actual del Sistema de Control Interno.
- Identificación de debilidades, riesgos y oportunidades de mejora en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

- Verificación del grado de cumplimiento de la normatividad vigente y lineamientos del DAFP.

Planeación de la actualización

- Definición de objetivos específicos para la actualización del MECI en la Empresa.
- Socialización con la alta dirección y los líderes de proceso.

Implementación de mejoras

- Actualización de manuales, procedimientos y herramientas de control interno.
- Ajuste de la estructura documental, indicadores y reportes de gestión.
- Mejora continua en los procesos internos.
- Resultados esperados
- Fortalecimiento de la transparencia, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos.
- Disminución de riesgos asociados a la gestión administrativa y operativa.
- Mayor confianza de los usuarios y grupos de interés frente a la gestión de la empresa

12. Actividades realizadas agosto 15 a octubre 15

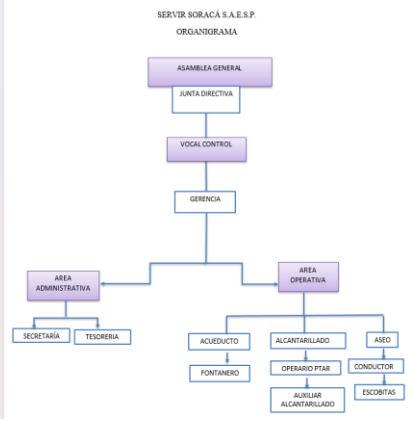
Revisar y ajustar los componentes, principios y los elementos del MECI de la Empresa de servicios públicos de acuerdo con los lineamientos que están establecidos por el Decreto 1499 de 2017 y demás normas aplicables.

Organigrama
estructura Empresa
Servicios públicos
Soracá



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

**EMPRESA DE SERVICIOS
PUBLICOS SERVIR-SORACA S.A.
E.S.P.**



Actualización e
implementación
Decreto 1499 2017



- ♦ LA **AUTOREGULACIÓN**, es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno.
- ♦ LA **AUTOGESTIÓN**, es la capacidad institucional para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa.

OBJETIVO CONTROL INTERNO

El control interno tiene como objetivo fundamental establecer acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo, que permitan la integridad necesaria para garantizar una función administrativa transparente y eficiente para dar cumplimiento a la Constitución, leyes y normas que nos regulan.

Para lograrlo contamos con unos objetivos específicos de control:

- > El Control de cumplimiento (Cumplir).
- > El Control de evaluación (Aumentar).
- > El Control de ejecución (Proteger los recursos).

ROLAS Y RESPONSABILIDADES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO



Figura No.2. Roles De La Oficina De Control Interno



¿QUÉ ES MECI?

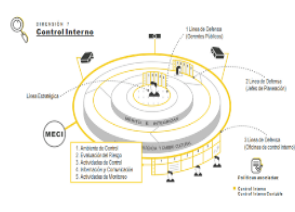
El modelo MECI es una herramienta gerencial que sirve como un servicio de control de controles para que las entidades del Estado logren cumplir con sus objetivos institucionales y con el marco legal aplicable a ellas.

PRINCIPIOS DEL MECI

- > **AUTOKONTROL**: Es la capacidad que debe desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel.

Actualización e
implementación
Decreto 1499 2017

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO, PARA EL ESTADO COLOMBIANO



ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

DECRETO 646 2017

¿QUÉ ES EL CONTROL INTERNO?

Se entiende como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, indicadores, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

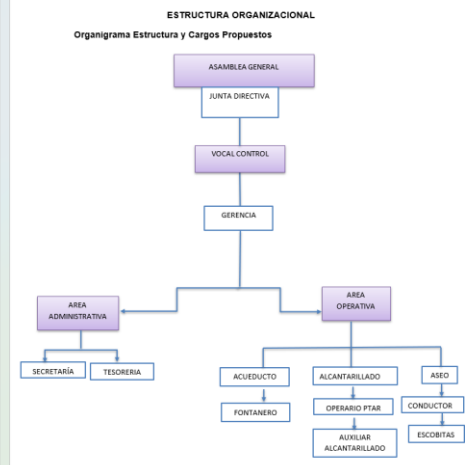
Por eso es que Control Interno se fundamenta en el **AUTOCONTROL**, porque es una responsabilidad de todas las personas que hacen parte de nuestra organización y porque es un componente integral de todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones que realizamos para el logro de los propósitos de nuestra institución.

PRINCIPIOS DEL CONTROL INTERNO







Se enmarcan, integran, complementan y desarrollan desde los principios constitucionales (Art. 209):

- ♦ **EL AUTOCONTROL**, Es la capacidad de cada Servidor Público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos.

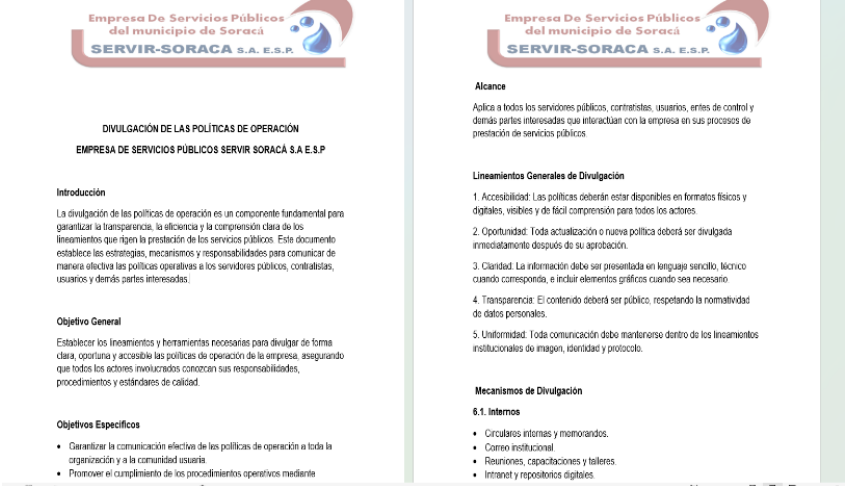
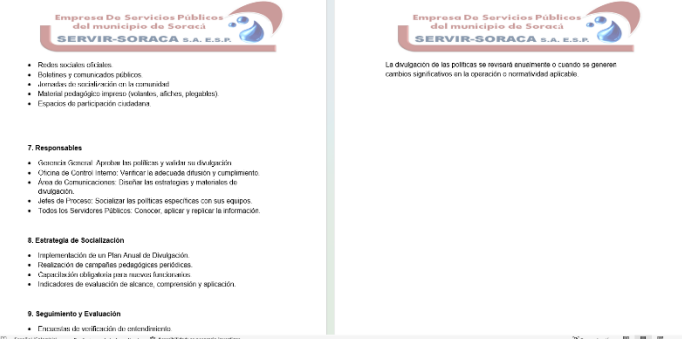
| | |
|---|---|
| <p>Actualización e implementación Decreto 1499 2017</p> | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Empresa De Servicios Públicos del municipio de Soracá SERVIR-SORACA S.A. E.S.P.</p> <ul style="list-style-type: none"> > responsabilidad, se desarrollan con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política. > AUTORREGULACIÓN: Es la capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan la implementación y el fortalecimiento continuo del sistema de control interno, en concordancia con la normatividad vigente. > AUTOGESTIÓN: Es la capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos. <p>ESTRUCTURA ACTUALIZACIÓN MECI 2017</p>  </div> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Empresa De Servicios Públicos del municipio de Soracá SERVIR-SORACA S.A. E.S.P.</p> <p>La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, razón por la cual la estructura del MECI. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG contando con 5 componentes así:</p> <p>COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Ambiente de control 2- Evaluación del Riesgo 3- Actividades de control 4- Información y comunicación 5- Actividades de monitoreo <p>ELEMENTOS DE CONTROL:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Ambiente de Control 2- Gestión del Riesgo 3- Actividades de Control 4- Información y Comunicación 5- Supervisión <p>EJE TRANSVERSAL DEL MECI El eje transversal del MECI 2017 es Información y Comunicación, el cual es fundamental para el modelo porque atraviesa todas sus etapas (incluyendo el ciclo PHVA) y es esencial para la planeación y ejecución de las operaciones. Este eje conecta a la entidad con su entorno y permite la participación</p> </div> </div> |
| <p>Actualización e implementación Decreto 1499 2017</p> | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Empresa De Servicios Públicos del municipio de Soracá SERVIR-SORACA S.A. E.S.P.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sistema de Desarrollo Administrativo - Decreto 3622 de 2005 el que adoptó las políticas de desarrollo administrativo y reglamentó su capítulo para las entidades de la administración pública. Sin embargo, SISTEDA, la Ley 489 de 1998 se sigue aplicando, y las actualizaciones y normativas relacionadas se pueden consultar en el Gestor Normativo de la Función Pública ◆ Sistema de Gestión de la Calidad - Decreto 1499 de 2017, que introdujo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) <p>FASES DE PORTALECIMIENTO DEL MECI 2017:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fase de Conocimiento: En esta fase, las entidades deberán realizar una lectura a fondo del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2017, con el fin de comprender la dimensión de los cambios que se realizan, y efectuar las sensibilizaciones necesarias al interior de las entidades, para que los servidores públicos conozcan de manera general la actualización del Modelo. 2. Fase de Diagnóstico: En esta fase, las entidades deberán identificar los principales cambios surtidos en el proceso de actualización, y realizar una autoevaluación con respecto al estado del Sistema en la actualidad, esto con el fin de establecer lo que se ha adelantado en la implementación, y lo que debe ser creado, modificado o eliminado según sea el caso. 3. Fase de planeación de la actualización: En esta fase las entidades deberán realizar </div> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Empresa De Servicios Públicos del municipio de Soracá SERVIR-SORACA S.A. E.S.P.</p> <p>de control, cronogramas, o similares para tener un mayor seguimiento al cumplimiento de esta fase.</p> <p>4. Fase de ejecución y Seguimiento: Mediante esta fase se llevarán a cabo las acciones definidas en el plan de actualización, y se realizarán los seguimientos necesarios para tomar los correctivos que permitan llevar a cabo la actualización. Estos seguimientos se realizarán con la periodicidad que las entidades determinen según el resultado del diagnóstico y la priorización de las acciones, de tal manera que se tengan los controles necesarios para culminar este proceso.</p> <p>5. Fase de Cierre: En esta fase se darán a conocer los resultados finales de la actualización, se mostrarán los productos realizados, y se realizará un nuevo balance con el fin de efectuar una comparación con el diagnóstico inicial, que permitirá evidenciar los cambios que se surtieron para la actualización del MECI. Así mismo, deberán realizarse jornadas de actualización para garantizar que los servidores públicos conozcan los cambios y comiencen su aplicación.</p> <p>Fase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información y comunicación • Modelo de operación por procesos • Planes, programas y proyectos • Políticas de operación • Estructura organizacional • Indicadores de gestión <p>Fase II</p> </div> </div> |





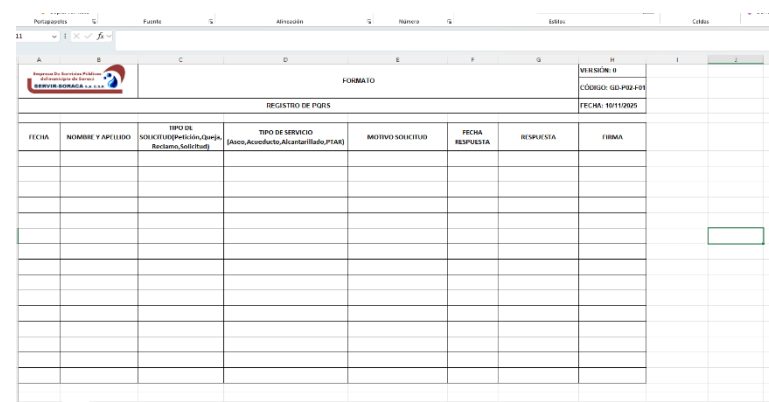
| | |
|--|---|
| <p>Actualización de manual de funciones y competencias laborales</p> | <p style="text-align: center;">MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES</p> <p style="text-align: center;">EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS SERVIR-SORACA S.A. E.S.P.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>PRESENTACIÓN</p> <p>El presente documento contiene el Manual de Funciones de la planta de persona de la empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A E.S.P. como resultado de las necesidades en la estructura organizacional de la entidad.</p> <p>Para la elaboración de este producto se tuvo en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004, de igual forma, se siguió de manera estricta la guía que para este efecto ha elaborado el Departamento Administrativo de la Función Pública, como lo es la Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales.</p> <p>Este manual servirá de base para las decisiones que la Junta Directiva asuma en su momento en cuanto a la reorganización de la estructura de SERVIR-SORACA S.A E.S.P.</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>INTRODUCCIÓN</p> <p>La Ley 909 de 2004, que rige el tema del empleo público y todas sus implicaciones básicamente en el nivel territorial, ha implementado el concepto de competencias laborales como un elemento fundamental y valioso en el empleo público. El propósito de la norma al establecer este enfoque busca que la administración pública cuente con mejores funcionarios en la prestación de servicios y elaboración de elementos.</p> <p>Este marco conceptual y jurídico se halla, además de la ley en mención, en sus decretos reglamentarios 785 y 2539 de 2005, los cuales, establecen los criterios a tener en cuenta para los manuales de funciones y sus requisitos. El primero de ellos, establece los criterios y la obligatoriedad para definir e incorporar en los manuales específicos de funciones y de requisitos las competencias laborales mínimas para los diferentes empleos públicos de las entidades descentralizadas. El segundo, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.</p> </div> </div> |
| <p>Actualización de manual de funciones y competencias laborales</p> | <p>La Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A E.S.P. busca que el Manual de Funciones se convierta en un instrumento fundamental que contribuya a mejorar, la prestación de servicios a cargo de la entidad.</p> <p style="text-align: center;">FILOSOFÍA INSTITUCIONAL</p> <p>MISIÓN</p> <p>"Somos una empresa que brinda la Prestación de Servicios Públicos Domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado, Aseo y complementarios para el Municipio de Soracá, garantizando a los habitantes, de la zona rural y urbana el acceso a estos servicios. Su principal objetivo es el menor consumo y el mayor servicio a sus usuarios finales, buscando siempre la protección al medio ambiente, aplicando los principios de eficiencia y eficacia en beneficio y mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad".</p> <p>VISIÓN</p> <p>"La Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SORACA S.A. E.S.P. será una empresa líder en la región, bajo los preceptos de responsabilidad, innovación y sostenibilidad, garantizando la prestación del servicio con altos niveles de satisfacción de sus usuarios, identificados por la optimización en el uso de sus recursos humanos, tecnológicos y financieros con responsabilidad y gestión ambiental social".</p> <div style="text-align: center;"> <p>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Organigrama Estructura y Cargos Propuestos</p>  <pre> graph TD AG[ASAMBLEA GENERAL] --> JD[JUNTA DIRECTIVA] JD --> VC[VOCAL CONTROL] VC --> G[GERENCIA] G --> AA[AREA ADMINISTRATIVA] G --> AO[AREA OPERATIVA] AA --> S[SECRETARÍA] AA --> T[TESORERIA] AO --> ACU[ACUEDUCTO] AO --> ALC[ALCANTARILLADO] AO --> ASE[ASEO] ACU --> FON[FONTANERO] ALC --> OP[OPERARIO PTAR] ALC --> CON[CONDUCTOR] ASE --> AUX[AUXILIAR ALCANTARILLADO] ASE --> ESC[ESCRIBITAS] </pre> </div> |

Actividades realizadas octubre 15 a noviembre 15

| <p>Principios y Valores</p> |  <p>PRINCIPIOS Y VALORES</p> <p>Introducción La Empresa de Servicios Públicos Servir Sorocá S.A.E.S.P. Tiene como propósito fundamental garantizar la prestación eficiente, continua y de calidad de los servicios públicos esenciales, contribuyendo al bienestar de la comunidad y al desarrollo sostenible del territorio. En cumplimiento del Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2017) y de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la entidad adopta el presente Documento de Principios y Valores Institucionales, que orienta el comportamiento ético, la toma de decisiones y la gestión transparente de todos sus servidores públicos.</p> <p>Objetivo Promover en la comunidad hábitos sostenibles que impulsen el uso racional de los recursos públicos y el aprovechamiento adecuado de los recursos naturales, contribuyendo a la conservación del medio ambiente y a la reducción de la contaminación por residuos en la Empresa de Servicios Públicos Servir Sorocá S.A.E.S.P.</p> <p>Alcance El presente documento tiene como alcance promover entre los usuarios de la empresa de servicios públicos el consumo responsable, la conservación y la aplicación de los principios y valores institucionales que orientan la gestión y prestación de los servicios. Busca fortalecer la confianza, el respeto mutuo y la corresponsabilidad entre la empresa y la comunidad usuaria, garantizando un servicio basado en la transparencia, la eficiencia, la equidad y la sostenibilidad.</p> |  <p>Asimismo, pretende fomentar una cultura ciudadana fundamentada en la honestidad, el compromiso, el respeto por los recursos públicos y el cuidado del entorno, contribuyendo así al bienestar colectivo y al desarrollo sostenible del municipio o región donde la empresa opere.</p> <p>4. Principios Institucionales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Principio</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Legalidad</td> <td>Todas las actuaciones de la entidad se realizan conforme a la Constitución, la ley y la normatividad vigente.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Transparencia</td> <td>La gestión institucional se desarrolla de manera clara, abierta y verificable, garantizando el acceso a la información pública.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Responsabilidad</td> <td>Cada servidor asume las consecuencias de sus decisiones y actos, orientados siempre al interés general.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Eficiencia</td> <td>Se optimizan los recursos públicos para lograr resultados con calidad y oportunidad en la prestación de los servicios.</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Equidad</td> <td>Se garantiza la igualdad de trato y de oportunidades a todos los usuarios y servidores.</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Participación</td> <td>Se fomenta el diálogo con la comunidad y la inclusión de sus necesidades en la gestión institucional.</td> </tr> </tbody> </table> | N° | Principio | Descripción | 1 | Legalidad | Todas las actuaciones de la entidad se realizan conforme a la Constitución, la ley y la normatividad vigente. | 2 | Transparencia | La gestión institucional se desarrolla de manera clara, abierta y verificable, garantizando el acceso a la información pública. | 3 | Responsabilidad | Cada servidor asume las consecuencias de sus decisiones y actos, orientados siempre al interés general. | 4 | Eficiencia | Se optimizan los recursos públicos para lograr resultados con calidad y oportunidad en la prestación de los servicios. | 5 | Equidad | Se garantiza la igualdad de trato y de oportunidades a todos los usuarios y servidores. | 6 | Participación | Se fomenta el diálogo con la comunidad y la inclusión de sus necesidades en la gestión institucional. | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|----------------|---|-------------|-------|------------------------------|---|------------|---|---|------------|---|---|---------|--|--|-------------------|--|---|-----------------------|--|---|------------|--|---|---------|--|---|-------------|---|---|
| N° | Principio | Descripción | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Legalidad | Todas las actuaciones de la entidad se realizan conforme a la Constitución, la ley y la normatividad vigente. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Transparencia | La gestión institucional se desarrolla de manera clara, abierta y verificable, garantizando el acceso a la información pública. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Responsabilidad | Cada servidor asume las consecuencias de sus decisiones y actos, orientados siempre al interés general. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Eficiencia | Se optimizan los recursos públicos para lograr resultados con calidad y oportunidad en la prestación de los servicios. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Equidad | Se garantiza la igualdad de trato y de oportunidades a todos los usuarios y servidores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Participación | Se fomenta el diálogo con la comunidad y la inclusión de sus necesidades en la gestión institucional. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Principios y Valores</p> |  <table border="1"> <tr> <td>7</td> <td>Sostenibilidad</td> <td>Se promueve el uso racional de los recursos naturales y la protección del medio ambiente.</td> </tr> </table> <p>5. Valores Institucionales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Valor</th> <th>Manifestación en la práctica</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Honestidad</td> <td>Cumplir con rectitud, coherencia y honradez en el uso de los recursos públicos.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Compromiso</td> <td>Cumplir con responsabilidad las funciones asignadas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Respeto</td> <td>Reconocer la dignidad de todas las personas y valorar la diversidad de ideas y culturas.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Cooperar activamente entre las áreas y servidores para alcanzar metas comunes.</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Servicio al ciudadano</td> <td>Brindar atención oportuna, amable y eficaz a los usuarios de los servicios públicos.</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Innovación</td> <td>Promover el uso de nuevas ideas, tecnologías y procesos para mejorar la gestión.</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Lealtad</td> <td>Defender los intereses institucionales y actuar con fidelidad hacia la misión de la entidad.</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Solidaridad</td> <td>Contribuir al bienestar colectivo y apoyar a los compañeros y a la comunidad.</td> </tr> </tbody> </table> | 7 | Sostenibilidad | Se promueve el uso racional de los recursos naturales y la protección del medio ambiente. | N° | Valor | Manifestación en la práctica | 1 | Honestidad | Cumplir con rectitud, coherencia y honradez en el uso de los recursos públicos. | 2 | Compromiso | Cumplir con responsabilidad las funciones asignadas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. | 3 | Respeto | Reconocer la dignidad de todas las personas y valorar la diversidad de ideas y culturas. | 4 | Trabajo en equipo | Cooperar activamente entre las áreas y servidores para alcanzar metas comunes. | 5 | Servicio al ciudadano | Brindar atención oportuna, amable y eficaz a los usuarios de los servicios públicos. | 6 | Innovación | Promover el uso de nuevas ideas, tecnologías y procesos para mejorar la gestión. | 7 | Lealtad | Defender los intereses institucionales y actuar con fidelidad hacia la misión de la entidad. | 8 | Solidaridad | Contribuir al bienestar colectivo y apoyar a los compañeros y a la comunidad. |  <p>6. Compromiso Institucional La Empresa de Servicios Públicos (Nombre de la Entidad) promueve el fortalecimiento de una cultura organizacional ética mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programas de formación en valores y ética pública Difusión permanente de los principios institucionales. Inclusión de los valores en los procesos de evaluación del desempeño. Reconocimiento a las buenas prácticas éticas y de servicio. <p>7. Disposiciones Finales El presente documento forma parte del Sistema de Control Interno (MECI) y deberá ser revisado anualmente para asegurar su coherencia con la normatividad vigente y las necesidades institucionales.</p> <p>Aprobado por: Fecha: 10/11/2020</p> |
| 7 | Sostenibilidad | Se promueve el uso racional de los recursos naturales y la protección del medio ambiente. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | Valor | Manifestación en la práctica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Honestidad | Cumplir con rectitud, coherencia y honradez en el uso de los recursos públicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Compromiso | Cumplir con responsabilidad las funciones asignadas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Respeto | Reconocer la dignidad de todas las personas y valorar la diversidad de ideas y culturas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Trabajo en equipo | Cooperar activamente entre las áreas y servidores para alcanzar metas comunes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Servicio al ciudadano | Brindar atención oportuna, amable y eficaz a los usuarios de los servicios públicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Innovación | Promover el uso de nuevas ideas, tecnologías y procesos para mejorar la gestión. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Lealtad | Defender los intereses institucionales y actuar con fidelidad hacia la misión de la entidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Solidaridad | Contribuir al bienestar colectivo y apoyar a los compañeros y a la comunidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Acuerdo principios y valores</p> |  <p>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS SERVIR-SOROCA S.A.E.S.P. RESOLUCIÓN No. 001 DE AÑO 2020 Por la cual se adopta el Documento de Principios y Valores Institucionales de la Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SOROCA S.A.E.S.P.</p> <p>EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS SERVIR-SOROCA S.A.E.S.P.</p> <p>En uso de sus facultades legales, estatutarias y administrativas, en especial las conferidas por la Ley 87 de 1993, el Decreto 640 de 2017, el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2017), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Ley 142 de 1994 y demás normas concordantes.</p> <p>CONSIDERANDO: Que la Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SOROCA S.A.E.S.P.</p> <ol style="list-style-type: none"> tiene como misión garantizar la prestación eficiente, continua y de calidad de los servicios públicos esenciales, contribuyendo al bienestar de la comunidad y al desarrollo sostenible del territorio. Que el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2017 establece como uno de sus componentes la Gestión Ética, orientada a fortalecer la cultura organizacional y el comportamiento ético de los servidores públicos. Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG promueve el fortalecimiento de la ética pública, la transparencia, el control interno y la gestión del talento humano en las entidades del Estado. Que en deber de toda entidad pública establecer, documentar y divulgar los principios y valores que orientan el comportamiento de sus servidores, contratistas y colaboradores, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en la integridad y la confianza. <p>Que la Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SOROCA S.A.E.S.P.</p> |  <p>5. elaboró el Documento de Principios y Valores Institucionales, como instrumento de orientación y referencia ética para su personal, el cual fue revisado y aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno, según Acta No. 001 de fecha 10/11/2020.</p> <p>En mérito de lo expuesto,</p> <p>RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar oficialmente el Documento de Principios y Valores Institucionales de la Empresa de Servicios Públicos SERVIR-SOROCA S.A.E.S.P. el cual hace parte integral del Sistema de Control Interno y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la entidad. ARTÍCULO SEGUNDO. Disponer que el documento adoptado sea socializado y difundido entre todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores, y publicado en el internet y en el sitio web institucional. ARTÍCULO TERCERO. Ordenar a la Oficina de Talento Humano y al Comité de Ética Institucional incorporar los principios y valores adoptados en los procesos de inducción, renovación, capacitación y evaluación del desempeño. ARTÍCULO CUARTO. Encargar a la Oficina de Control Interno el seguimiento al cumplimiento y la actualización del presente documento, garantizando su revisión periódica conforme a los lineamientos del MECI. ARTÍCULO QUINTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Actividades realizadas noviembre 15 a diciembre 15

| | |
|--|--|
| <p>Divulgación política de operación</p> |  <p>The screenshot shows a document with the following sections:</p> <ul style="list-style-type: none"> Introducción: La divulgación de las políticas de operación es un componente fundamental para garantizar la transparencia, la eficiencia y la comprensión clara de los lineamientos que rigen la prestación de los servicios públicos. Objetivo General: Establecer los lineamientos y herramientas necesarias para divulgar de forma clara, oportuna y accesible las políticas de operación de la empresa, asegurando que todos los actores involucrados conozcan sus responsabilidades, procedimientos y estándares de calidad. Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> Garantizar la comunicación efectiva de las políticas de operación a toda la organización y a la comunidad usuaria Promover el cumplimiento de los procedimientos operativos mediante Alcance: Aplica a todos los servidores públicos, contratistas, usuarios, entes de control y demás partes interesadas que interactúan con la empresa en sus procesos de prestación de servicios públicos. Lineamientos Generales de Divulgación: <ol style="list-style-type: none"> Accesibilidad: Las políticas deberán estar disponibles en formatos físicos y digitales, visibles y de fácil comprensión para todos los actores. Oportunidad: Toda actualización o nueva política deberá ser divulgada inmediatamente después de su aprobación. Claridad: La información debe ser presentada en lenguaje sencillo, técnico cuando corresponda, e incluir elementos gráficos cuando sea necesario. Transparencia: El contenido deberá ser público, respetando la normatividad de datos personales. Uniformidad: Toda comunicación debe mantenerse dentro de los lineamientos institucionales de imagen, identidad y protocolo. Mecanismos de Divulgación: <ul style="list-style-type: none"> 6.1. Internos: <ul style="list-style-type: none"> Circuitos internos y memorandos. Correo institucional. Reuniones, capacitaciones y talleres. Intranet y repositorios digitales. |
| <p>Divulgación política de operación</p> |  <p>The screenshot shows a document with the following sections:</p> <ul style="list-style-type: none"> Redes sociales oficiales: <ul style="list-style-type: none"> Boletines y comunicaciones públicas. Perfiles de socialización en la comunidad. Material pedagógico impreso (folletos, afiches, pliegos). Espacios de participación ciudadana. 7. Responsables: <ul style="list-style-type: none"> Gerencia General: Aprobare las políticas y valida su divulgación. Unidad de Control Interno: Verificar la adecuada difusión y cumplimiento. Área de Comunicaciones: Diseñar los estrategias y materiales de divulgación. Área de Procesos: Socializar las políticas específicas con sus equipos. Todos los Servidores Públicos: Conocer, aplicar y replicar la información. 8. Estrategia de Socialización: <ul style="list-style-type: none"> Implementación de un Plan Anual de Divulgación. Realización de campañas pedagógicas periódicas. Capacitación obligatoria para nuevos funcionarios. Indicadores de evaluación de alcance, comprensión y aplicación. 9. Seguimiento y Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> Encuestas de verificación de entendimiento. |

| | |
|---|---|
| <p>Acuerdo adopción MECI 2017</p> |  <p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE BOYACÁ GERENTE AGUAS-SORACA S.A. E.S.P. ACUERDO No 006 (27 NOVIEMBRE 2023)</p> <p>POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO "MECI" 2017 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS SERVIR-SORACA S.A. E.S.P.</p> <p>El gerente de la empresa de servicios públicos de Soracá servir-soracá S.A. E.S.P. En uso de sus facultades legales estatutarias y,</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que el Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991, establece: "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 y las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado... la administración pública en todos sus órdenes, tendrán un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley". 2. Que el artículo 269 de la Constitución Política establece que: "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". 3. Que la Ley 87 de 1993, en su artículo 4 prevé que toda entidad debe implantar aspectos que orientaran la aplicación del Control Interno.  <ol style="list-style-type: none"> 4. Que el Artículo 6 de la Ley 87 de 1993 establece que el Sistema de Control Interno de los organismos y las entidades públicas, será responsabilidad del Representante Legal o máximo directivo correspondiente, y la aplicación de los métodos y procedimientos, la calidad, eficiencia y eficacia del Control Interno, DE también será responsabilidad de todos los servidores públicos de cada una de las diferentes dependencias de las entidades y organismos del sector público. 5. Que el Decreto 648 de 2017, adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, en el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las entidades de acuerdo con la Ley 87 de 1993. El Modelo es implementar a través del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno, el cual se hace parte integral del Decreto y es de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades del Estado. 6. Que el Código Disciplinario Único, Ley 1952 de 2013, en su Artículo 34, Numeral 31 establece entre los Deberes de todo Servidor Público: "Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna de que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen", lo que reitera la necesidad de implementar el Sistema de Control Interno en la Empresa de Servicios Públicos de SERVIR-SORACA S.A. E.S.P. de acuerdo con el MECI 2017. 7. Que se hace necesario incorporar y establecer todos los elementos enunciados en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2017, con el fin de ajustarlo a las nuevas directrices y herramientas de control, para que este sea efectivo, eficiente y eficaz. <p>Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,</p> <p>ACUERDA</p> |
| <p>Acuerdo adopción MECI 2017</p> |  <p>TITULO I.</p> <p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO</p> <p>ARTICULO 1. ADOPCION DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO-MECI. Adoptar para la Empresa de Servicios Públicos SERVIR SORACA S.A. E.S.P. la implementación y actualización del Modelo Estándar-MECI y su estructura establecida en el Decreto 648 del <u>19 de Abril</u> de 2017</p> <p>ARTICULO 2. DEFINICIÓN DE CONTROL INTERNO. De conformidad con el artículo 1 de la Ley 87 de 1993, "se entiende por Control Interno el Sistema Integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una Entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos".</p> <p>El Control Interno es un sistema que combina la estructura organizacional y un conjunto de herramientas como planes, principios, normas, procedimientos y métodos de verificación, que son adoptados por una entidad con el propósito de garantizar que todas sus acciones, operaciones y el manejo de la información y los recursos se desarrollen conforme a la Constitución, la ley y las directrices establecidas por la alta dirección, orientándose al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>ARTICULO 3. PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO. Los siguientes principios del MECI se constituyen en el fundamento y pilar básico que garantizan la efectividad del Sistema de Control Interno y deben ser aplicados en cada uno de los aspectos que enmarcan el modelo. En consecuencia, las organizaciones en la implementación o revisión o fortalecimiento continuo del</p>  <p>Sistema de Control Interno deben incluir estos principios de manera permanente en su actuar:</p> <p>Autocontrol: Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.</p> <p>Es la habilidad que deben fortalecer todos los servidores públicos, sin importar su cargo o nivel dentro de la entidad, para supervisar y controlar su propio desempeño, identificar a tiempo posibles errores o desviaciones, y aplicar los correctivos necesarios que aseguren el cumplimiento efectivo de los objetivos de su función. Esta capacidad permite que las tareas, procesos y actividades a su cargo se ejecuten conforme a los principios consagrados en la Constitución Política y con responsabilidad frente a los resultados esperados.</p> <p>Autorregulación: Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.</p> <p>Es la facultad que tienen las organizaciones para diseñar, aplicar y mejorar de manera continua métodos, normas y procedimientos internos que garanticen el desarrollo, la implementación y el fortalecimiento permanente del Sistema de Control Interno, en armonía con la legislación vigente.</p> |
| <p>Formato Registro PQRS</p> |  <p>Formato de registro de PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) con campos para Fecha, Nombre y Apellido, Tipo de Servicio, Motivo Solicitud, Fecha Respuesta, Respuesta, and Firma.</p> |

13. Conclusión

La implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2017 en la Empresa de Servicios Públicos de Soracá constituye un elemento fundamental para fortalecer la gestión institucional, garantizar la transparencia y asegurar el cumplimiento de los objetivos misionales. Este modelo permite a la entidad consolidar un ambiente de control basado en principios éticos, una adecuada gestión del riesgo, procesos claros y medibles, y mecanismos efectivos de evaluación y mejora continua.

14. Definiciones

Alta dirección: Persona o grupo de personas del máximo nivel jerárquico que dirigen y controlan una entidad.

Ambiente de control: El entorno de control comprende la actitud, la conciencia y acciones de los directores y administración respecto del sistema de control interno y su importancia en la entidad.

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 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.

Añadir / agregar valor: El valor se genera mediante la mejora de oportunidades para alcanzar los objetivos de la organización, la identificación de mejoras operativas, y/o la reducción de la exposición al riesgo, tanto con servicios de aseguramiento como de consultoría.

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

Calidad: El grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos. Cliente. Organización, entidad o persona que recibe un producto y/o servicio.

Control: Cualquier medida que tome la dirección y otras partes para gestionar los riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos.

Control adecuado: Es el que está presente si la dirección ha planificado y organizado (diseñado) las operaciones de manera tal que proporcionen un aseguramiento razonable de que los objetivos y metas de la organización serán alcanzados de forma eficiente y económica.

Control interno: Un 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 de objetivos dentro de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad de la información.
- Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables.

Control interno eficaz: El control interno, puede considerarse eficaz en cada una de las tres categorías, respectivamente, si la dirección tiene seguridad razonable de que:

- Conocen en qué medida se están alcanzando los objetivos operacionales de la Entidad.
- Los estados financieros públicos se han preparado en forma fiable y se está siendo transparente a la hora de rendir cuentas
- Se están cumpliendo las leyes y normas que le son aplicables a la unidad.

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, energía y tiempo.

Estructura de la entidad: Distribución de las diferentes unidades o dependencias con sus correspondientes funciones generales, requeridas para cumplir la función de la entidad dentro del marco de la Constitución y la Ley.

Nota: La estructura organizacional implica establecer responsabilidades, autoridades y relaciones entre el personal de manera coherente con los procesos y las estrategias de la entidad.

Evaluación del sistema de control interno: Actividad desarrollada cuyo objetivo es verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del control interno en el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.

Función de una entidad: Se entiende como el objeto social o la razón de ser de la Entidad.

Gestión. Actividades coordinadas para planificar, controlar, asegurar y mejorar una entidad.

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.

Indicadores: Conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda entidad pública. 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 previstos.

Módulo de control: Es la base para dimensionar el sistema de control interno al interior de una entidad, a través del conjunto de controles que le permite generar acciones dirigidas a dar

cumplimiento a su función, misión y objetivos en los términos establecidos en la Constitución y la ley.

BIBLIOGRAFIA

[PRINCIPIOS DE MECI.pdf](#)

[CONTROL INTERNO MECI.pdf](#)

[Funcion publica actualizacion Meci.pdf](#)

[Manual Operativo MIPG.pdf](#)

[Unidad 1 - Sistema de Control Interno.pdf](#)

[Presentacion Estructura meci.pdf](#)

https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/%25C2%25BFcu%25C3%25A11-es-la-estructura-del-meci-

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/modelo-integrado-planeacion-gestion/files/dimension7-control/Presentacion_Estructura_meci.pdf

https://www1.funcionpublica.gov.co/es/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/%25C2%25BFc%25C3%25B3mo-se-articula-mipg-y-el-meci-

https://www1.funcionpublica.gov.co/es/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/%25C2%25BFc%25C3%25B3mo-se-articula-mipg-y-el-meci-

1?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=53416087&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_IN

STANCE_sqxafjubsrEu_redirect=https%3A%2F%2Fwww1.funcionpublica.gov.co%2Fes%2Fpr
eguntas-
frecuentes%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INS
TANCE_sqxafjubsrEu%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dvie
w%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubs
rEu_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_Ass
etPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId%3D53416087