



Función Pública

Concepto 121461 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20265000121461

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20265000121461

Fecha: 27-03-2026 04:42 pm

Referencia: Respuesta a consulta sobre la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y los aspectos que resulten aplicables del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Personería Municipal para la medición del desempeño institucional. Radicado No. 20262060112712 del 26 de febrero de 2026.

Cordial saludo.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual consulta sobre implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y los aspectos que resulten aplicables del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en Personerías Municipales de sexta categoría, a continuación, se resuelve cada una de sus preguntas en los siguientes términos:

PREGUNTAS 2, 3, 4, 7, 8 y 9:

"2. Precisar cuáles son los criterios diferenciales aplicables a personerías de municipios de sexta categoría, en la implementación del MECI y la medición de los niveles de desempeño institucional.

3 Precisar el alcance del concepto de "nivel básico" en la implementación del MECI y que componente entonces incluye.

4 Acorde al nivel referido, definir los requisitos mínimos exigibles en materia de control interno y políticas de gestión y desempeño institucional aplicables a personerías de municipios de sexta categoría en la implementación del MECI.

7 Remitir lineamientos, guías o cartillas específicas aplicables al nivel básico, considerando las limitaciones estructurales de estas entidades.

8 Indicar cómo debe estructurarse el esquema de líneas de defensa en personerías con:

- Dos funcionarios (personero y secretario).

- Un solo funcionario (personero).

9 Precisar la distribución de roles y responsabilidades en escenarios de mínima capacidad institucional como el expuesto.

- Determinar si resulta jurídicamente admisible, y materialmente viable, que todo el esquema de control interno recaiga en uno o dos funcionarios.”

Para estas inquietudes es necesario hacer las siguientes precisiones:

En primer lugar, se debe señalar que el Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” establece lo siguiente:

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

ARTÍCULO 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI.

(...)” (Subrayado fuera del texto)

Conforme con la reglamentación mencionada, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, lo que dio lugar a un único Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno a través del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Como resultado de lo anterior, se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual permite a todas las entidades del Estado planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño bajo criterios de calidad, en cumplimiento de su misión y en favor de la satisfacción de los ciudadanos. Adicionalmente, se establece que el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) se actualiza a través del MIPG.

En este sentido, el MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada. Estas dimensiones recogen los aspectos más importantes de 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 genera valor público.

Es importante señalar en relación con las políticas de gestión y desempeño que el mismo Decreto 1499 de 2017 dispone:

“ARTÍCULO 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño

Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

- 1 Planeación Institucional
- 2 Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- 3 Talento humano
- 4 Integridad
- 5 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 6 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- 7 Servicio al ciudadano
- 8 Participación ciudadana en la gestión pública
- 9 Racionalización de trámites
- 10 Gestión documental
- 11 Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
- 12 Seguridad Digital
- 13 Defensa jurídica
- 14 Gestión del conocimiento y la innovación
- 15 Control interno
- 16 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- 17 Mejora Normativa
(Numeral 17, adicionado por el Decreto 1299 de 2018, art. 2)
- 18 Gestión de la Información Estadística
(Numeral 18 adicionado por el Art. 1 del Decreto 454 de 2020)
- 19 Compras y Contratación Pública
(Numeral 19, adicionado por el Art. 1 del Decreto 742 de 2021)

PARÁGRAFO. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias. (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con esto, las políticas de gestión y desempeño se implementan conforme a las normas que las regulan. Cada política cuenta con entidades líderes responsables de definir los lineamientos para su aplicación y evaluar su cumplimiento en todas las entidades. Por ello, es indispensable consultar la normatividad aplicable y utilizar los instrumentos y herramientas correspondientes.

Respecto al ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en las personerías municipales, resulta pertinente referirnos al concepto 20255000447851 de este Departamento Administrativo, citado en su comunicación, en el cual se señaló lo siguiente:

“(…)

Conforme a lo anterior, se considera que las Personerías Municipales, no hacen parte de la Rama Ejecutiva del poder público, sino que hacen

parte de los órganos de control, por cuanto ejercen en el municipio, bajo la dirección suprema del Procurador General de la Nación, las funciones del Ministerio Público, incluyendo el poder disciplinario.

En consecuencia, frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, aplicarán la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993; así mismo, implementarán las demás políticas de gestión y desempeño institucional en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan.

(...)

Acorde con lo anterior, es importante que este tipo de entidades analicen la normatividad y lineamientos que a cada una de las políticas atañe, toda vez que pueden existir temas que desde las normas que las regulan sean obligatorias y deben incorporarlas en el proceso de implementación o actualización del MECI.

(...)”

En síntesis, las personerías municipales, al formar parte de los órganos de control y no de la Rama Ejecutiva, deben aplicar la política de control interno conforme a la Ley 87 de 1993 y demás políticas que les resulten aplicables según su marco normativo.

De este modo, sobre la Política de Control Interno, en el Manual Operativo MIPG, versión 6, se presenta la estructura del MECI, el cual busca alinearse con las buenas prácticas de control referenciadas en el Modelo COSO1, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) evaluación del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Frente a dichos componentes, se establece lo siguiente:

(...) El propósito para cada uno de los componentes se despliega de la siguiente forma:

1 Ambiente de Control: este componente busca asegurar un ambiente de control que le permita a la entidad disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Requiere del compromiso, el liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

2 Evaluación del riesgo: su propósito es identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

3 Actividades de control: su propósito es permitir el control de los riesgos identificados, como mecanismo para apalancar el logro de los objetivos y forma parte integral de los procesos.

4 Información y comunicación: tiene como propósito utilizar la información de manera adecuada y comunicarla por los medios y en los tiempos oportunos. Para su desarrollo se deben diseñar políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, que satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

5 Actividades de monitoreo: su propósito es desarrollar las actividades de supervisión continua (controles permanentes) en el día a día de las actividades, así como evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías) que permiten valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las

acciones de mejoramiento de la entidad pública. (...) (Subrayado fuera del texto)

Frente a estos componentes, y considerando las particularidades de las personerías municipales de sexta categoría, las cuales, por lo general, cuentan únicamente con el personero municipal y un apoyo asistencial, su implementación debe realizarse de manera flexible, priorizando acciones prácticas y adaptadas a su capacidad institucional.

En este contexto, el autocontrol toma mayor relevancia en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno en entidades con estructuras organizacionales reducidas, como las personerías municipales de sexta categoría. Este se entiende como la capacidad de los servidores públicos para verificar, controlar y ajustar de manera permanente sus propias actuaciones, sin requerir instancias adicionales de supervisión. Este se podrá ver materializado en prácticas como la planeación básica de actividades, la organización y priorización de tareas, la revisión de actuaciones administrativas, el cumplimiento de términos, la verificación de requisitos legales y el adecuado registro de la información. En consecuencia, el autocontrol se constituye en un mecanismo fundamental para asegurar el adecuado desarrollo de la gestión institucional, en condiciones acordes con la capacidad operativa de estas entidades.

Ahora bien, la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI, está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, denominado esquema de líneas de defensa, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad. Sin embargo, en el caso de las personerías municipales de sexta categoría, este esquema debe entenderse de manera adaptada, dado que una misma persona, en particular el personero municipal, puede asumir funciones correspondientes a varias líneas de defensa, en razón de la limitada estructura organizacional.

En relación con el esquema de líneas de defensa, el mismo Manual Operativo MIPG, versión 6 define lo siguiente:

“(…)

Línea estratégica de defensa: está conformada por la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. La responsabilidad de esta línea de defensa se centra en la emisión, revisión, validación y supervisión del cumplimiento de políticas en materia de control interno, gestión del riesgo, seguimientos a la gestión y auditoría interna para toda la entidad.

Primera línea de defensa: esta línea de defensa les corresponde a los servidores en sus diferentes niveles, quienes aplican las medidas de control interno en las operaciones del día a día de la entidad. Se debe precisar que cuando se trate de servidores que ostenten un cargo de responsabilidad (jefe) dentro de la estructura organizacional, se denominan controles de gerencia operativa, ya que son aplicados por líderes o responsables de proceso. Esta línea se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos.

Segunda línea de defensa: esta línea de defensa está conformada por servidores que ocupan cargos del nivel directivo o asesor (media o alta gerencia), quienes realizan labores de supervisión sobre temas transversales para la entidad y rinden cuentas ante la Alta Dirección.

Aquí se incluyen a los jefes de planeación, o quienes hagan sus veces; coordinadores de equipos de trabajo, coordinadores de sistemas de gestión, gerentes de riesgos (donde existan), líderes o coordinadores de contratación, financiera y de TIC, entre otros que se deberán definir acorde con la complejidad y misionalidad de cada organización. Esto le permite a la entidad hacer un seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica)

Esta línea se asegura de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos.

(...)

Tercera línea de defensa: esta línea de defensa está conformada por la Oficina de Control Interno, quienes evalúan de manera independiente y objetiva los controles de 2ª línea de defensa para asegurar su efectividad y cobertura; así mismo, evalúa los controles de 1ª línea de defensa que no se encuentren cubiertos o inadecuadamente cubiertos por la 2ª línea de defensa.

(...)” *Subrayado fuera del texto*

En aplicación de lo anterior, para su caso específico, la Línea Estratégica es ejercida directamente por el personero municipal, quien debe definir la forma en que se implementa la política de control interno, establece lineamientos básicos, identifica y gestiona riesgos, y realiza seguimiento a los temas relacionados con el talento humano y la integridad, así como a la gestión general de la entidad, lo que facilita la adopción de acciones oportunas para prevenir situaciones no deseadas.

Por su parte, la primera línea de defensa está conformada tanto por el servidor o servidora de nivel asistencial como por el mismo personero municipal, quienes, en el desarrollo de las actividades diarias, aplican los controles definidos, gestionan los riesgos y aseguran el cumplimiento de las funciones asignadas, mediante la aplicación del autocontrol en su actuar diario.

En cuanto a la segunda línea de defensa, esta también es asumida por el personero municipal, quien, desde un rol de supervisión, adelanta el monitoreo y seguimiento a la gestión institucional, verifica el cumplimiento de las obligaciones (como la atención de PQRS, la elaboración de reportes y la gestión de riesgos, entre otros) y adopta las acciones correctivas a que haya lugar, en el marco de un proceso de evaluación continua.

Respecto a la tercera línea de defensa, correspondiente a la evaluación independiente, se precisa que, en su caso, dado que la Personería no cuenta con una oficina de control interno o un responsable independiente que ejerza esta función, esta línea no se encuentra formalmente implementada, sin perjuicio de los controles externos que puedan ejercer los organismos competentes.

De este modo, es claro que, en el contexto de las personerías municipales de sexta categoría, el Sistema de Control Interno, operado a través del MECL y el Esquema de Líneas de Defensa como eje articulador, debe aplicarse de manera acorde a su capacidad institucional, siendo el personero municipal el responsable de su implementación, seguimiento y mejora continua, con el apoyo de su equipo de trabajo y bajo un enfoque práctico basado en el autocontrol.

En este marco, resulta pertinente señalar que los criterios diferenciales corresponden a aquellas características particulares de las entidades territoriales que condicionan y orientan la adopción de formas alternativas para la implementación y evaluación de los requisitos e instrumentos de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional en el marco del MIPG. En consecuencia, para la Política de Control Interno se han definido criterios diferenciales específicos aplicables a las personerías y concejos de sexta categoría, los cuales se encuentran descritos en el Manual Operativo del MIPG, versión 6, y que se anexan a la presente comunicación. (2. Manual Operativo – Anexos 2, 3, 5, 6 y 7 criterios diferenciales, pág. 52)

En este sentido, se prioriza la adopción de instrumentos básicos como el código de integridad, definición de funciones, planeación mínima y mecanismos de rendición de cuentas. Asimismo, se promueve la identificación y gestión de riesgos de forma práctica, el establecimiento de controles ajustados a sus procesos, el uso de canales básicos de información y comunicación, y la realización de actividades de monitoreo mediante mecanismos simples como listas de chequeo o seguimientos periódicos. Todo ello orientado a garantizar el cumplimiento de sus funciones sin exigir estructuras complejas, privilegiando el autocontrol y la gestión eficiente con los recursos disponibles.

Conforme al anterior análisis, damos respuesta a sus peticiones de la siguiente manera:

2 Precisar cuáles son los criterios diferenciales aplicables a personerías de municipios de sexta categoría, en la implementación del MECI y la medición de los niveles de desempeño institucional.

3 Precisar el alcance del concepto de “nivel básico” en la implementación del MECI y que componente entonces incluye.

4 Acorde al nivel referido, definir los requisitos mínimos exigibles en materia de control interno y políticas de gestión y desempeño institucional aplicables a personerías de municipios de sexta categoría en la implementación del MECI.

7 Remitir lineamientos, guías o cartillas específicas aplicables al nivel básico, considerando las limitaciones estructurales de estas entidades.

Con base en lo expuesto anteriormente, los criterios diferenciales aplicables a las personerías de municipios de sexta categoría en la implementación del MECI y en la Medición del Desempeño Institucional parten del reconocimiento de su limitada capacidad institucional, caracterizada por estructuras organizacionales reducidas, lo que implica la adopción de un enfoque flexible, simplificado y proporcional.

En este sentido, respecto a la implementación del MECI, se tienen definidos los criterios diferenciales de MECI Básico, MECI intermedio, MECI Avanzado y MECI Personerías y Concejos municipales de quinta y sexta categoría aplicables a su entidad, los cuales se encuentran descritos en el Anexo 7 del Manual Operativo del MIPG, el cual se adjunta a la presente comunicación.

Dentro de estos criterios diferenciales se encuentran los lineamientos orientados a la implementación mínima de los componentes del MECI: ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación, y actividades de monitoreo. En este sentido, se prioriza la adopción de instrumentos básicos como el código de integridad, definición de funciones, planeación mínima y mecanismos de rendición de cuentas. Asimismo, se promueve la identificación y gestión de riesgos de forma práctica, el establecimiento de controles ajustados a los procesos, el uso de canales básicos de información y comunicación, y la realización de actividades de monitoreo mediante mecanismos simples, como listas de chequeo o seguimientos periódicos.

Lo anterior se alinea con la Medición del Desempeño Institucional, en la que se evalúan los aspectos mínimos que deben cumplir estas entidades para la implementación de los componentes del MECI, los cuales se encuentran incorporados en el formulario FURAG de cada entidad, específicamente en la Política de Control Interno.

8 Indicar cómo debe estructurarse el esquema de líneas de defensa en personerías con:

- funcionarios (personero y secretario).
- Un solo funcionario (personero).

9 Precisar la distribución de roles y responsabilidades en escenarios de mínima capacidad institucional como el expuesto.

- Determinar si resulta jurídicamente admisible, y materialmente viable, que todo el esquema de control interno recaiga en uno o dos funcionarios.

Conforme al análisis realizado, es necesario considerar las particularidades de las personerías municipales de sexta categoría, por lo cual la implementación del Modelo Estándar de Control Interno debe realizarse de manera acorde con su capacidad institucional.

De esta manera, conforme a lo expuesto previamente, la aplicación del autocontrol por parte de los servidores de la entidad permite verificar, controlar y ajustar de manera permanente sus propias actuaciones, sin requerir instancias adicionales de supervisión, lo que contribuye a asegurar el adecuado desarrollo de la gestión institucional.

Con respecto a la asignación de roles y responsabilidades, estructurada a través del esquema de líneas de defensa, es preciso remitirse a lo expuesto anteriormente, entendiendo que el personero municipal, en el marco de su gestión diaria, asume funciones correspondientes a varias líneas de defensa.

De esta manera, la Línea Estratégica es ejercida directamente por el personero municipal, quien debe definir la implementación de la política de control interno, establecer lineamientos de control, liderar la identificación y gestión de riesgos y realizar el seguimiento a la gestión institucional. Adicionalmente, la primera línea de defensa es asumida tanto por el personero como por el personal de apoyo asistencial, cuando exista, quienes en el desarrollo de sus funciones aplican los controles definidos, gestionan riesgos y garantizan el cumplimiento de las actividades mediante el ejercicio permanente del autocontrol.

Por su parte, la segunda línea de defensa también recae en el personero municipal, quien, desde un rol de supervisión, adelanta el monitoreo y seguimiento a la gestión, verifica el cumplimiento de las obligaciones institucionales y adopta las acciones de mejora correspondientes.

En cuanto a la tercera línea de defensa, esta no se encuentra formalmente implementada debido a la inexistencia de una instancia independiente de control interno. No obstante, resulta pertinente señalar lo dispuesto en la Ley 87 de 1993, "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", en relación con la posibilidad de contratar el servicio de control interno, la cual establece:

"ARTÍCULO 7. Contratación del servicio de control interno con empresas privadas. Las entidades públicas podrán contratar con empresas privadas colombianas, de reconocida capacidad y experiencia, el servicio de la organización del Sistema de Control Interno y el ejercicio de las auditorías internas. Sus contratos deberán ser a término fijo, no superior a tres años, y deberán ser escogidos por concurso de méritos en los siguientes casos:

Quando la disponibilidad de los recursos técnicos, económicos y humanos no le permitan a la entidad establecer el Sistema de Control Interno en forma directa; Cuando se requieran conocimientos técnicos especializados; Cuando por razones de conveniencia económica resultare más favorable. (...)"

En ese sentido, cuando la personería municipal considere necesario contar con una evaluación independiente o especializada, podrá acudir a la contratación del servicio de control interno. De manera complementaria, también podrá apoyarse en la administración municipal correspondiente o en los organismos de control competentes, para recibir orientación o adelantar ejercicios de acompañamiento que contribuyan al fortalecimiento del sistema de control interno.

PREGUNTA 10:

"10. Establecer la viabilidad de que el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno esté integrado únicamente por:

- El personero,*
- El personero y el secretario, incluyendo escenarios sin personal de planta adicional.*
- Definir la forma de asignación de roles como: 1. jefe de control interno y 2. jefe de planeación en estas entidades, garantizando independencia en la evaluación."*

Con respecto a esta consulta, se debe precisar que respecto a la implementación del MIPG, en articulación con el MECI, resulta necesario, en

primera instancia, conformar los comités que permitan la adecuada asignación de responsabilidades en cabeza del Representante Legal de la entidad, a saber: el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.

Atendiendo al objeto de la consulta, es pertinente referirse al Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno, respecto del cual la Ley 87 de 1993, “por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”, dispone en su artículo 13 lo siguiente:

“ARTICULO 13.- Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno. Los organismos y entidades a que se refiere el artículo quinto de la presente Ley, deberán establecer al más alto nivel jerárquico un Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, de acuerdo con la naturaleza de las funciones propias de la organización”

Para dicho comité el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”, determinó la conformación y funciones en el siguiente sentido:

“(…) Artículo 2.2.21.1.5 Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, deberán establecer un Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisora en los asuntos de control interno, integrado por:

- 1 El representante legal quien lo presidirá*
- 2 El jefe de planeación o quien haga sus veces.*
- 3 Los representantes del nivel directivo que designe el representante legal.*
- 4 El representante de la alta dirección para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.*

El jefe de control interno o quien haga sus veces, participará con voz, pero sin voto en el mismo y ejercerá la secretaría técnica.

Artículo 2.2.21.1.6 Funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Son funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:

a. Evaluar el estado del Sistema de Control Interno de acuerdo con las características propias de cada organismo o entidad y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema a partir de la normatividad vigente, los informes presentados por el jefe de control interno o quien haga sus veces, organismos de control y las recomendaciones del equipo MECI.

b. Aprobar el Plan Anual de Auditoría de la entidad presentado por el jefe de control interno o quien haga sus veces, hacer sugerencias y seguimiento a las recomendaciones producto de la ejecución del plan de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de auditoría, basado en la priorización de los temas críticos según la gestión de riesgos de la administración.

c. Aprobar el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor, así como verificar su cumplimiento.

d. Revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer las recomendaciones a que haya lugar.

e. Servir de instancia para resolver las diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría interna.

f. Conocer y resolver los conflictos de interés que afecten la independencia de la auditoría.

g. Someter a aprobación del representante legal la política de administración del riesgo y hacer seguimiento, en especial a la prevención y detección de fraude y mala conducta.

h. Las demás asignadas por el Representante Legal de la entidad.

PARÁGRAFO 1º. El Comité se reunirá como mínimo dos (2) veces en el año.

PARÁGRAFO 2º. En las entidades que no cuenten con servidores públicos que hagan parte de la alta dirección, las funciones del comité serán ejercidas directamente por el representante legal de la entidad y los servidores públicos que se designen.

PARÁGRAFO 3º. En las entidades donde exista comité de auditoría éste asumirá las funciones relacionadas en los literales b, c, e y f del presente artículo e informarán al comité institucional de coordinación de control interno de su estado y desarrollo.

Para este comité, por tratarse de entidades con plantas reducidas, como sería el caso de las personerías de municipios de sexta categoría, las funciones serán ejercidas directamente por el representante legal de la entidad, es decir, por el personero municipal y eventualmente podrán definir sus integrantes con servidores públicos del nivel profesional o técnico que sean de planta si eventualmente vinculan, o en caso que cuenten con contratistas que tengan en sus funciones temas clave de la gestión, podrán ser invitados a las sesiones con voz, pero sin voto, quiere decir esto que pueden participar en las discusiones o análisis pero no pueden tener parte en la toma de decisiones finales.

Por otra parte, es pertinente mencionar que el mismo Decreto 648 de 2017, establece la conformación de Comités Sectoriales de Auditoría, respecto de los cuales define lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.21.3.13. Comités Sectoriales de Auditoría. Las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional tendrán un comité sectorial de auditoría interna integrado por los jefes de control interno o quienes haga sus veces de las entidades que integran cada uno de los sectores administrativos, el cual será presidido por el jefe de control interno o quien haga sus veces del ministerio o departamento administrativo cabeza de sector.

El comité cumplirá las siguientes funciones:

a. Acompañar y apoyar, a las entidades que lo soliciten, en las auditorías que requieran conocimientos especializados.

b. Efectuar seguimiento a las auditorías que se adelanten en los temas prioritarios señalados por el Gobierno Nacional.

c. Proponer a los jefes de control interno del correspondiente sector administrativo las actividades prioritarias que deben adelantar en sus auditorías y hacer seguimiento a las mismas.

d. Analizar mejores prácticas y casos exitosos para el desarrollo y cumplimiento de los roles de las oficinas de control interno o de quienes desarrollen las competencias asignadas a éstas y proponer su adopción.

e. Canalizar las necesidades de capacitación de los auditores internos de las entidades pertenecientes al sector administrativo y presentarlas al

comité sectorial de desarrollo administrativo, para que se tomen las acciones a que haya lugar.

f. Presentar propuestas para el fortalecimiento de la política de control interno en el sector.

PARÁGRAFO. *El comité contará con una secretaría técnica ejercida por un jefe de control interno de las entidades pertenecientes al sector administrativo, elegido por la mayoría simple. El comité se reunirá como mínimo dos veces en el año.* (Subrayado fuera de texto)

En el mismo sentido, el Decreto 1499 de 2017 define lo relacionado con los Comités Departamentales, Municipales y Distritales de Auditoría, para lo cual establece:

“ARTÍCULO 2.2.21.3.14. Comités Departamentales, Municipales y Distritales de Auditoría. A nivel departamental habrá un Comité de Auditoría del cual harán parte los jefes de control interno o quienes hagan sus veces de las entidades pertenecientes al sector central y descentralizado del departamento, así como por los de las entidades que no hagan parte de la rama ejecutiva del orden departamental, previa solicitud de éstos; el Comité estará presidido por el jefe de control interno o quien haga sus veces de la respectiva gobernación y la secretaría técnica será ejercida por el jefe de control interno elegido por mayoría simple de los miembros del Comité.

A nivel municipal, habrá un comité municipal o distrital de control interno, integrado por los jefes de control interno o quienes hagan sus veces de las entidades pertenecientes al sector central y descentralizado del municipio, así como por los de las entidades que no hagan parte de la rama ejecutiva del orden municipal, previa solicitud de éstos; el Comité estará presidido por el jefe de control interno o quien haga sus veces del respectivo municipio y la secretaría técnica será ejercida por el jefe de control interno elegido por mayoría simple de los miembros del comité.

Las funciones de los comités departamentales, municipales y distritales serán las mismas del comité sectorial de auditoría interna, circunscritas a su ámbito territorial.

La Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, podrán asistir con voz, pero sin voto a los comités sectoriales y departamentales. A las reuniones de los comités podrán asistir previa invitación, autoridades del sector público o privado de los asuntos de control interno.

PARÁGRAFO. *El jefe de control interno de la gobernación podrá celebrar reuniones con los jefes de control interno de los municipios de la jurisdicción departamental, para tratar temas inherentes al control interno.* (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, se dispone la conformación del Comité Municipal de Control Interno como una instancia de coordinación y articulación en materia de auditoría interna a nivel territorial. Dicho comité debe estar integrado por los jefes de control interno o quienes hagan sus veces de las entidades del sector central y descentralizado del municipio, así como por aquellos de entidades que no pertenezcan a la Rama Ejecutiva del orden municipal, previa solicitud. El comité será presidido por el jefe de control interno o su equivalente del respectivo municipio y contará con una secretaría técnica ejercida por uno de sus miembros, elegido por mayoría simple.

En cuanto a sus funciones, el Comité Municipal de Control Interno debe cumplir las mismas atribuciones asignadas a los Comités Sectoriales de Auditoría, circunscritas a su ámbito territorial, entre las cuales se destacan el acompañamiento y apoyo a las entidades en auditorías especializadas, el seguimiento a auditorías en temas prioritarios, la definición de actividades prioritarias de auditoría, el análisis y adopción de buenas prácticas en control interno, la canalización de necesidades de capacitación de los auditores internos y la formulación de propuestas orientadas al fortalecimiento de la política de control interno en el municipio.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, en criterio de esta Dirección Técnica, resulta viable que la Personería Municipal solicite su vinculación al Comité Municipal de Control Interno, en los términos previstos en el artículo 2.2.21.3.14 del Decreto 1499 de 2017, en tanto dicho comité constituye una instancia de coordinación territorial en materia de auditoría interna, integrada por los jefes de control interno o quienes

hagan sus veces de las entidades del sector central y descentralizado del municipio, así como de aquellas entidades que no hacen parte de la Rama Ejecutiva del orden municipal, previa solicitud.

En este escenario, la vinculación de la Personería Municipal al Comité Municipal de Control Interno le permitiría ejercer un rol activo en los espacios de coordinación territorial, contribuir al intercambio de buenas prácticas en materia de control interno y participar en las actividades de acompañamiento y seguimiento a las entidades del ámbito municipal, así como en las iniciativas orientadas al fortalecimiento de la política de control interno.

PREGUNTAS 1, 5 y 6:

"1. Precisar cuáles aspectos además del MECI evalúa el FURAG para personerías de municipios de sexta categoría, según la ley 617 del 2000.

5 Relacionar de manera detallada la forma en que los aspectos evaluados en el FURAG inciden en la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) aplicables a personerías de municipios de sexta categoría.

6 En el marco de la medición del desempeño institucional correspondiente a la vigencia 2024, realizada a través del FURAG, se solicita de manera respetuosa se suministre la siguiente información técnica:

Para el grupo par denominado "Personerías", específicamente en lo correspondiente a entidades territoriales clasificadas en sexta categoría conforme a la Ley 617 de 2000, se requiere remitir, para cada una de las dimensiones, políticas y/o índices evaluados, los valores de referencia estadísticos utilizados en la medición, discriminados así:

- Valor mínimo

- Valor máximo

- Valor promedio

- Distribución por quintiles

Lo anterior, conforme a la nueva tipología municipal adoptada en el marco de la metodología propuesta por el Departamento Nacional de Planeación y reglamentada mediante la Resolución No. 005 del 02 de enero de 2024, considerando las categorías 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

Adicionalmente, se solicita se indique:

1 La metodología empleada para la conformación de los grupos par en el caso específico de personerías municipales.

2 El nivel de desagregación disponible para consulta pública de los resultados (microdatos o bases anonimizadas).

3 Los criterios utilizados para la asignación de entidades a los ID_PAR correspondientes."

Para responder estas consultas se debe precisar que, el Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", frente a la evaluación y seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG define lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.22.3.10. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO

INSTITUCIONAL. La recolección de información necesaria para dicha medición se hará a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG. La medición de la gestión y desempeño institucional se hará a través del índice, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública, sin perjuicio de otras mediciones que en la materia efectúen las entidades del Gobierno.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para la aplicación del citado formulario o de otros esquemas de medición que se diseñen. La primera medición de FURAG está orientada a determinar la Línea Base como punto de partida para que cada entidad avance en la implementación y desarrollo del MIPG.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con los líderes de política, pondrá a disposición de las entidades y organismos del Estado, un instrumento de autodiagnóstico, que permitirá valorar el estado y avance en la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y emprender las acciones de mejora a que haya lugar. El uso de este instrumento es voluntario y no implica reporte de información a ninguna instancia gubernamental, ni a los organismos de control.” (subrayado fuera del texto)

De acuerdo con la anterior disposición, para la Medición del Desempeño Institucional, este Departamento Administrativo dispone la metodología y el mecanismo de recolección de información, que en este caso corresponde al Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG, información a partir de la cual se obtiene el Índice de Desempeño Institucional (IDI) que se desagrega a través de los índices por dimensiones, políticas e índices detallados; Cada política contiene una batería de preguntas orientadas a identificar su nivel de implementación y, en conjunto, el avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Es relevante señalar que el formulario FURAG se define a partir del ámbito de aplicación de cada política y del conjunto de preguntas que el líder de política determine para cada entidad. Es decir, el formulario incluye únicamente las preguntas de las políticas que le aplican según lo definido por cada líder de política; por lo tanto, el formulario FURAG no es el mismo para todas las entidades.

Para el caso específico de las personerías municipales de sexta categoría, de acuerdo con el marco normativo aplicable y las disposiciones de los líderes de política del MIPG, se ha establecido que, en el marco de la Medición del Desempeño Institucional, se evalúe la implementación de la Política de Control Interno, así como de las políticas de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción, y de Gestión Documental. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de aplicar otras políticas que resulten exigibles conforme al marco normativo vigente, tales como la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad y Servicio al Ciudadano, entre otras.

Con respecto a la estimación de los Índices de Desempeño Institucional, esta se realiza con base en el Modelo de Teoría Clásica, mediante el cual los líderes de política seleccionan los ítems (opciones de respuesta) que se tendrán en cuenta para el cálculo de cada índice. Cada uno de estos se determina de manera independiente, a partir de las respuestas proporcionadas por la entidad a los ítems definidos por el líder de política. Este modelo no utiliza promedios ni asigna ponderaciones previamente definidas a las preguntas.

Adicionalmente, para la estimación de los índices de cada política no se tienen en cuenta exclusivamente las preguntas incluidas en su respectiva sección, pues pueden incorporarse preguntas de otras políticas, teniendo en cuenta que el MIPG es un modelo de carácter transversal.

Se aclara que, debido al modelo estadístico utilizado para la medición, mientras menor sea el número de ítems considerados en la estimación de un índice, una respuesta negativa afecta el resultado en mayor proporción que para aquellos índices que se calculan con más cantidad de ítems. Esta situación es más evidente en los índices detallados, los cuales se componen de un número reducido de ítems.

En este sentido, la definición de las preguntas que se incluyen en el FURAG para las personerías municipales de sexta categoría se realiza a partir de la aplicación de criterios diferenciales, para lo cual se ha diseñado un formulario corto con preguntas orientadas a evaluar los aspectos esenciales de su gestión, en relación con las políticas de control interno, transparencia y gestión documental.

Por otra parte, en relación con la definición de los grupos par, es importante señalar que este proceso se realiza una vez finalizado el cálculo de los índices de la medición, los cuales, como se mencionó anteriormente, se estiman a partir de las respuestas dadas por cada entidad en el FURAG a las preguntas definidas por los líderes de política. La definición de los grupos par corresponde a la agrupación de entidades con características similares entre sí, y se utiliza en el análisis de resultados como un referente que permite a cada entidad contextualizar sus puntajes frente a los obtenidos por entidades con características comunes. Es importante precisar que estos grupos no tienen fines comparativos ni buscan establecer rankings entre entidades, sino que se utilizan como un punto de referencia para el análisis e interpretación de los resultados propios de cada entidad.

Adjunto a esta comunicación remitimos archivo en Excel con los resultados de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024, en el cual se encuentra el detalle de las entidades objeto de medición, incluyendo su nombre, naturaleza jurídica, departamento, municipio, entre otros. Adicionalmente, en la columna "M" se identifica el Grupo Par PERSONERÍAS GRUPO, 5 el cual agrupa a las personerías municipales de sexta categoría, lo que le permitirá identificar los valores mínimos, máximos y los puntajes promedio de los índices calculados para estas entidades.

Así mismo, los resultados se encuentran publicados en el micrositio web del MIPG, en la sección "Resultados de Medición", lo cual puede ingresar a través del siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>, donde podrá consultar el reporte interactivo de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024 y visualizar los resultados de manera gráfica.

Finalmente lo invitamos a consultar nuestro servicio de asesoría: Espacio Virtual de Asesoría - EVA, en la dirección: www.funcionpublica.gov.co/eva/, donde encontrará normas, jurisprudencia, conceptos, videos informativos, publicaciones de la Función Pública, entre otras opciones, las cuales serán de gran apoyo en su gestión.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

LUZ DAIFENIS ARANGO RIVERA

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Anexos:

Anexo Manual Operativo MIPG - Criterios diferenciales

Resultados Medición del Desempeño Institucional vigencia 2024

Datos de quien Proyectó Cesar Ernesto Forero Vásquez- DGDI
Datos de quien Revisó Ana Yolanda Garzón Gachancipá - DGDI
Datos de Vo.Bo. N/A
Código TRD 11302.8.2

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Se basa en la estructura del Modelo COSO/INTOSAI