

Directrices Generales del Sistema de Control Interno

Tomo 1



**SISTEMA INTEGRADO
DE GESTIÓN
DISTRITAL**





Publicación de la
Dirección Distrital de Desarrollo Institucional - DDDI
Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá

Secretario General
Raúl José Buitrago Arias

Subsecretaria Técnica
Cristina Aristizábal Caballero

Director Técnico - DDDI
César Ocampo Caro

Subdirector Técnico-DDDI
Miguel Antonio Díaz

Equipo de Implementación
Alexandra Quitian Alvarez
Magda Patricia Gómez Torres
Johanna Patricia Murillo Castro
Marisol Vargas Fernandez
Gerardo Duque Gutierrez
Eduardo Santos Uribe
Sebastián Estrada Jaramillo
Jonnathan Andrés Lara Herrera

Elaboración del documento
Jonnathan Andrés Lara Herrera

Bogotá D.C., Diciembre 2018

1. Introducción

Este documento emite directrices generales frente al Sistema de Control Interno – SCI en el marco del desarrollo del Sistema Integrado de Gestión Distrital y la transición de su referente de la “Norma Técnica Distrital NTD SIG001:2011” al “Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”.

Para la lectura y comprensión de este instrumento es importante dimensionar que el Sistema de Control Interno – SCI, de acuerdo al artículo primero de la Ley 87 de 1993, se define como “el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los 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”¹.

El SCI, se operativiza mediante el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, cuyo propósito estructural es el desarrollo de una cultura organizacional, fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua en el cumplimiento de los fines constitucionales para los que fueron creadas las entidades que conforman el Estado Colombiano.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizó el MECI tras la expedición del Decreto 1499 de 2017, y lo concibe como un elemento fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, cuya estructura supone cambios importantes en la gestión organizacional de las entidades públicas.

Este documento aborda las principales particularidades del ejercicio de control interno, dada las modificaciones al marco legal aplicable, contemplando la actualización del MECI y la estructura de la institucionalidad del Sistema de Control Interno, hasta finalmente presentar de la estructura del modelo de “Líneas de Defensa” y su desarrollo en las entidades del Sector Público en el Distrito Capital.

1. Ley 87 de 1993, Artículo 1°.

2. Marco Legal Aplicable

Es importante recordar que el marco Legal general aplicable para el ejercicio de control interno se estructura, entre otras, en las siguientes normas:

La **Constitución Política de 1991**, que en su Artículo 209 establece que “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...

...La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”.

Adicional a lo anterior, en el Artículo 269 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, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas”.

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”, que da la estructura de control interno para su aplicación en las entidades públicas del territorio nacional.

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”, que actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión e integra y actualiza en su séptima dimensión la estructura del Modelo Estándar de Control Interno sintetizándolo en 5 componentes y asignando roles mediante el modelo de “Líneas de defensa”

El **Decreto Distrital 591 de 2018**, “por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones” con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Distrito Capital y adecuar la institucionalidad del sistema y de las instancias correspondientes con el modelo nacional.

3. Directrices Generales del Sistema De Control Interno

Sistema de Gestión y Sistema de Control

Uno de los efectos generados tras el posicionamiento de los Sistemas de Gestión es la dispersión del concepto del Sistema de Control, por tal razón, es necesario recordar que:

De acuerdo a lo establecido en el manual operativo del MIPG, “el sistema de gestión 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”.

Un Sistema de Gestión hace referencia al conjunto de elementos que, mediante su actuación articulada, aportan al desarrollo y la mejora organizacional. Está conformado por las directrices y lineamientos que plantean la estandarización de las actividades que se desarrollan en las organizaciones.

Por su parte, un Sistema de Control está constituido por una serie de componentes que controlan y regulan el normal funcionamiento de otro sistema y evitan desviaciones frente al logro de los objetivos planteados.

En tal sentido, articulando estas definiciones, se logra concluir que el SCI se encuentra orientado a identificar, ejecutar y evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad de los controles de la gestión, siendo este un elemento vital y complementario al sistema de gestión.

	Sistema de Gestión	Sistema de Control Interno
Objeto	Plantea la estandarización de la actuación en las entidades mediante el establecimiento de Políticas, lineamientos y demás instrumentos que aporten a la optimización y mejora organizacional.	Establece una serie de controles para garantizar las actuaciones de las entidades se realizan de acuerdo a las normas legales vigentes y en atención de los objetivos previstos.

Responsabilidades del Sistema de Control Interno

Complementario a lo anterior la responsabilidad para la operación de los sistemas de control en la gestión pública está dada por el marco legal vigente. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6° de la Ley 87 de 1993, el responsable del establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno es el **Representante Legal o la máxima autoridad directiva correspondiente**. Sin embargo, la operativización del SCI y el diseño y aplicación de los controles diseñados con criterios de calidad y eficiencia es responsabilidad de los jefes de cada una de las dependencias.

Por lo tanto, en el marco de la implementación de MIPG, el responsable de la política de Control Interno es el representante legal y este designará un responsable para la implementación y sostenibilidad del Modelo Estándar de Control Interno, que por el alcance de sus funciones y el rol que desempeña, dicha responsabilidad normalmente recae en la Oficina Asesora de Planeación, razón por la cual esta área es la encargada de establecer las directrices metodológicas e instrumentos para la implementación del Sistema de Control Interno.

Adicional a lo anterior, **el jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces es el encargado de evaluar en forma independiente el Sistema de Control Interno** y emitir al representante legal las recomendaciones para su mejora (Ley 87 de 1993, Artículo 3, Literal d).

Institucionalidad del Sistema de Control Interno

Dada la estructura del SIG Distrital, la instancia diseñada para el desarrollo de la temática de los subsistemas que lo componían en las entidades distritales era el "Comité SIG" y en este escenario era posible la integración de Comité de Coordinación de Control Interno, puesto que existía el Subsistema de Control Interno.

Ahora, con los cambios que supone la entrada en vigencia del Decreto 1499 de 2017, El Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece el requerimiento de la expedición del acto administrativo mediante el cual se integre el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Este comité debe incluir todos los demás comités que atiendan al desarrollo de las políticas de gestión del MIPG, salvo aquellos que sean obligatorios por mandato legal, por lo cual, aquellos comités relacionados que no estén creados bajo una norma con fuerza de Ley serán absorbidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

No obstante, la Ley 87 de 1993, en su artículo 13 establece la creación del Comité de Coordinación de Control Interno y le da estructura mediante el Decreto 648 de 2017.

En tal sentido se determina que el Comité de Coordinación de Control Interno deberá ser constituido independiente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño dado su origen en una Ley específica.

Para la creación del Comité de Coordinación de Control Interno las entidades podrán adaptar la Resolución propuesta por el DAFP de acuerdo a sus particularidades, disponible en su página web.

Es importante recordar que pese a que el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno es una instancia distinta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, son complementarias ya que este debe dar cuenta del estado de control interno y la información que se desprenda del seguimiento a la gestión servirá de base para la toma de decisiones en el Comité de Gestión y Desempeño.

El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se reunirá mínimo dos veces por año y, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.21.1.5 del Decreto 1083 de 2015, Adicionado por el Artículo 4º del Decreto 648 de 2017, esta instancia será presidida por el Representante Legal de cada entidad. Adicionalmente esta instancia está integrada por el jefe de planeación o quien haga sus veces, los representantes del nivel directivo designados por el representante legal y el representante para la implementación del MECI. El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces participará con voz, pero sin voto y ejercerá la secretaría Técnica de este comité.

Es necesario mencionar que en dicho comité se debe aprobar el "Plan Anual de Auditorías" que debe publicarse a 31 de enero de cada vigencia y que, de manera cuatrimestral en esta instancia se deben presentar los resultados del informe de seguimiento y recomendaciones orientadas al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo; así mismo se deberá poner en consideración los informes de auditoría, seguimiento y evaluación de carácter legal, general y particular y los informes del estado del SCI.

La información y los resultados producto de la operación de esta instancia buscan que las entidades tomen decisiones y se logren subsanar las brechas identificadas frente al Sistema de Control Interno, relacionadas en la Guía de Armonización estructurada por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, para lo cual las entidades deben considerar, entre otros, avanzar en los siguientes temas:

- Tomar decisiones basadas en evidencias, resultados de indicadores y resultados de la satisfacción de los ciudadanos.
- Mejorar sus procesos.
- Actualizar sus instrumentos, incluidos los riesgos.
- Mejorar o implementar nuevos controles.

- Emitir alertas frente a la confiabilidad, disponibilidad e integridad de la información que maneja la entidad.
- Optimizar el uso de los recursos.
- Brindar garantías del cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
- Optimizar el desarrollo de las diferentes Políticas de Gestión.
- Fortalecer la cultura del autocontrol.
- Efectuar la evaluación de la gestión del riesgo y generar insumos para la formulación de recomendaciones orientadas al diseño, implementación y efectividad de controles.

Recuerde que...

Las entidades distritales deben crear el Comité Institucional de Coordinación y de Control Interno de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017.

Por su parte, La Oficina de control Interno o quien haga sus veces es la encargada de evaluar con independencia el Sistema de Control Interno y proponer al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno las recomendaciones para su mejora.

Institucionalidad del SCI

El Comité Institucional de Control Interno y el Comité Institucional de Gestión y desempeño son instancias distintas aunque complementarias. Estas deben coexistir y articularse para la mejora de la gestión en las entidades públicas.

Armonización entre el Sistema Integrado de Gestión, de la NTD SIG001:2011 al MIPG 2018

En el marco del proceso de implementación del Sistema Integrado de Gestión que venía desarrollando las entidades del orden distrital adoptado mediante los Decretos 651 y 652 de 2011, se estableció que este se encontraba compuesto por siete (7) subsistemas, la administración distrital incluyó dentro del Sistema Integrado de Gestión Distrital - SIGD, el Subsistema de Control Interno operando bajo la estructura del MECI.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto se establece lo siguiente:

- Con la expedición del Decreto 1499 de 2017, [la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se hizo extensiva a los entes territoriales y por ende a la gestión pública del Distrito Capital](#). La estructura del SIG Distrital se modifica eliminando todos los subsistemas, entre estos el de Control Interno. Sin embargo, el ejercicio de Control Interno para las entidades Distritales se aborda ahora desde la Dimensión séptima de "Control Interno" y la política denominada de la misma manera.
- El Sistema de Control Interno continúa fundamentando su operación en la estructura del MECI. El Decreto 1499 de 2017 deroga el Decreto 943 de 2014 y evoluciona de una estructura de 3 subsistemas, 9 componentes y 29 elementos a una estructura con 5 componentes así:



- El [Ambiente de Control](#) hace referencia al aseguramiento de un ambiente que le permita a la Entidad disponer de las directrices y condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso y liderazgo de parte de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y la definición de directrices y lineamientos estratégicos necesarios.
- El componente [Evaluación del Riesgo](#) hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

- Las **Actividades de Control** están relacionadas con la implementación de los mecanismos para dar tratamiento efectivo a los riesgos. Garantizar un adecuado desarrollo de actividades de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.
- El componente **Información y Comunicación** aborda la necesidad de producir información veraz y certera acorde con las necesidades de las organizaciones y 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.
- Las **Actividades de Monitoreo** comprenden a las acciones cotidianas que permiten valorar la efectividad del control interno de la entidad, medir la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, identificar el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos y 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.

Recuerde que...

Las entidades Distritales deben desarrollar el Sistema de Control Interno Mediante la Implementación del MECI (ARTÍCULO 2.2.23.1. Decreto 1083 de 2015)

De acuerdo con lo dispuesto en el Manual Operativo de MIPG “la estructura de MECI se acompaña por un esquema de asignación de responsabilidades, adaptado al Modelo “Líneas de Defensa”.

Estructura del MECI

El Decreto 943 de 2014 sufre una derogación tácita dado que el Decreto 1499 de 2017 actualizó la estructura del MECI y en la modificación realizada al Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”, en su artículo 2.2.23.2. establece que “La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Esquema de las tres líneas de defensa

De acuerdo con la Declaración de Posición del Instituto de Auditores Internos, el modelo de "Tres Líneas de Defensa" es un esquema articulado en el que se asignan responsabilidades a distintos actores dentro de la organización, de forma que se conozcan claramente los alcances y roles, evitando las brechas en la cobertura de riesgos, la duplicidad de esfuerzos, el exceso de control y lograr como resultado directo una mejora en la gestión.

La Gestión Pública adopta este modelo y lo integra en la aplicación del Modelo Estándar de Control Interno como instrumento para optimización del Sistema de Control Interno y el establecimiento de medidas efectivas para el control de la gestión y la mejora continua.

Roles Para Cada Línea de Defensa

Línea Estratégica

De acuerdo a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la línea estratégica está integrada por la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

En este nivel se encuentran las acciones relacionadas con el establecimiento del Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional, la definición de las políticas y estrategias, la definición de la estructura de procesos y los esquemas de autoridad y responsabilidad. Adicional a lo anterior, define el marco general para la gestión de riesgos en la entidad y asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de estrategias para la mejora de la gestión, entre otros.

Primera Línea

El MIPG asigna la responsabilidad de la actuación en esta línea de defensa a los Gerentes Públicos, los Líderes de Procesos y a los gerentes de programas o proyectos de las entidades.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos aquellos que desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva, con excepción de aquellos cuya nominación depende del Presidente de la República y el Gobernador o Alcalde. Ahora bien, los Líderes de Procesos son aquellos servidores públicos a quienes ha sido asignada la responsabilidad de la ejecución efectiva de las actividades de un proceso definido dentro del modelo de operación de la entidad.

En esta primera línea de defensa se busca garantizar que se ejecutan los controles frente a los riesgos que puedan afectar los procesos, programas o proyectos bajo su responsabilidad. Identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos, guiando el desarrollo e implementación de políticas y procedimientos internos que aseguren que las actividades efectuadas son consistentes con las metas y objetivos.

Segunda Línea

De acuerdo con la propuesta del MIPG en la segunda Línea de defensa actúan Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y de la gestión del riesgo.

Todos los servidores que desarrollan actividades relacionadas con el diseño de controles e instrumentos de gestión y se encargan del seguimiento de la efectividad y la verificación de criterios de conformidad en la ejecución de acciones contenidas en estos instrumentos, hacen parte de la segunda línea de defensa. El diseñador por excelencia de instrumentos de gestión, indicadores y controles es la Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces, quien participan activamente en esta línea de defensa.

En términos generales, la segunda línea de defensa es la encargada de garantizar que los instrumentos de control diseñados operan y se aplican de acuerdo a lo establecido y que los resultados son los esperados para cada control. En caso de que esta segunda línea detecte alguna desviación en la aplicación de los controles deberá trabajar conjuntamente con el responsable del manejo del riesgo en el rediseño del control para el logro del objetivo propuesto. (Ver herramienta “Mapas de Aseguramiento - DAFP)

Tercera Línea

La tercera línea de defensa es la responsable de proporcionar información a la Alta Dirección, relacionada con la efectividad del Sistema de Control Interno, basado en la actuación de la primera y segunda línea, evidenciada durante el proceso de auditoría.

Las Unidades de Control Interno son únicos responsables de la tercera línea de defensa y su actuación es definida en el artículo 9 de la Ley 87 de 1993, como “uno de los componentes del Sistema de Control Interno, del nivel directivo, encargada de medir la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la evaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”.

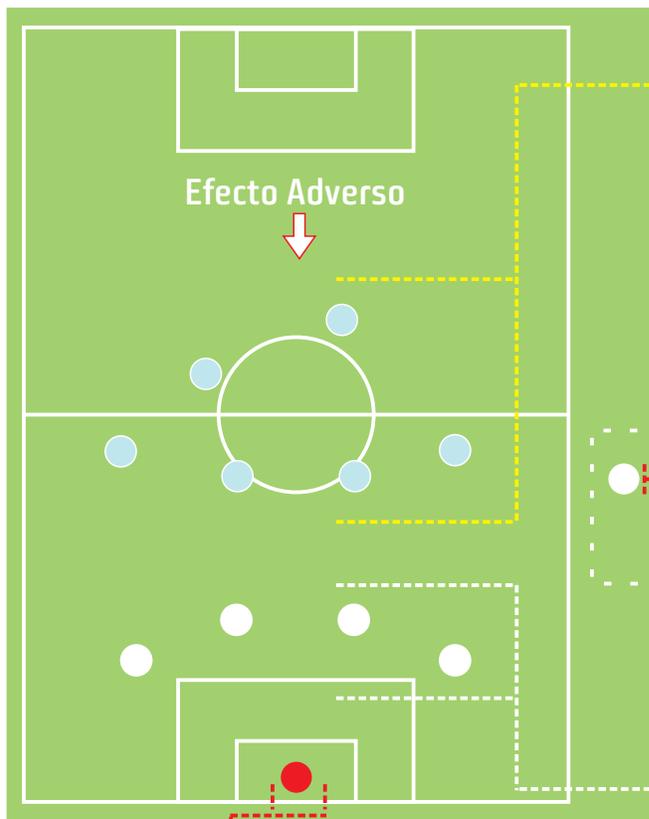
Así las cosas, esta Unidad se constituye como el “control de controles”, ya que mediante su labor evaluadora y su carácter de independencia determina la efectividad del sistema de control de la entidad, con miras a aportar a la Alta Dirección en la toma de decisiones para orientar el accionar administrativo hacia el logro de los fines esenciales del estado.

	Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
	Alta Dirección Comité Institucional de Control Interno	Gerentes públicos Líderes de Procesos Gerentes de programas o proyectos	Jefes de Oficina de Planeación Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles	Jefe de Oficina de Control Interno
Alcance General	Responsable de la definición del marco general para la gestión organizacional y la gestión del riesgo. Garantiza la definición y el cumplimiento de los planes de la Entidad.	Son los responsables de la aplicación efectiva de los controles diseñados, así como del mantenimiento y mejora de los mismos. Deben tomar las acciones correctivas cuando haya lugar.	Son los supervisores de la gestión de riesgos. Supervisan la implementación y aplicación de los controles y demás herramientas por parte de la primera línea de defensa. Asegura el correcto funcionamiento de los controles que se aplican en la primera línea de defensa.	Encargados de la evaluación independiente. Suministra información a los diferentes actores frente a la efectividad del Sistema de Control Interno, la gestión del riesgo y la articulación y operación de las líneas de defensa, entre otros, para la toma de decisiones que aporten a la mejora del desempeño institucional.

Adaptado del documento: "Manual Operativo Sistema de Gestión (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) Versión 2."

Ejemplo

Con el fin de explicar un poco mejor la manera como se podría operativizar las tres líneas de defensa a continuación se muestra un ejemplo a la forma en la que despliega su estrategia de un equipo de fútbol. El cual a través de la alineación se busca mostrar la asignación de roles de los actores de las líneas de defensa en la organización, teniendo en cuenta que un equipo también debe garantizar el cumplimiento de un objetivo: "ganar".



Primera Línea de Defensa

- Líderes de Procesos
- Gerentes Públicos
- Gerentes de Proyectos
- Supervisores de Contratos

- ☰ Aplicación efectiva de controles y herramientas de gestión en el desarrollo de los procesos o proyectos a cargo.

Línea Estratégica

- Alta dirección.
- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

- ☰ Define el marco general de actuación de la entidad.

Segunda Línea de Defensa

- Jefes de las Oficinas de Planeación.
- Responsables de otros Sistemas de Gestión.

- ☰ Supervisan la implementación de la gestión de riesgos en la entidad. Asegura el correcto funcionamiento de los controles que se aplican en la primera línea de defensa.

Tercera Línea de Defensa

- Oficina de Control Interno

- ☰ Conocidos como el Control de controles. Realizan la Evaluación independiente de la gestión de Riesgos. Brindan asesoría para la implementación de herramientas que aporten a la mejora de la gestión.

Frente a este ejemplo es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Todas las líneas de defensa hacen parte de la misma organización.
- Independiente al rol que desarrolle, cada línea de defensa es integrante de un mismo equipo y el logro de los objetivos trazados es su victoria conjunta.
- La actuación de las líneas de defensa es simultánea.
- Como en un juego de fútbol, la participación de todos los jugadores debe ser activa permanentemente.
- La tercera Línea de defensa cumple funciones indelegables.
- Es común que los porteros de los equipos informen permanentemente a sus coequiperos frente a los espacios, las fallas o los atacantes rivales descubiertos. de igual forma la Oficina de Control Interno debe informar permanentemente a las demás líneas de defensa y la línea estratégica el estado de SCI, para que se tomen las acciones que prevengan la materialización de los riesgos.

Aplicación de las Líneas de Defensa.

De acuerdo con lo anteriormente descrito a continuación, se presentan dos ejemplos de aplicación de la tres líneas de defensa a partir de dos importantes herramientas de gestión como el "PAAC" y la "Gestión de Riesgos".

Aplicación de las Líneas de Defensa.

	Desarrollo del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Desarrollo del proceso de Gestión de Riesgos
Línea Estratégica	<p>Dar contenido estratégico al PAAC, articularlo con la misión y objetivos de la entidad, aprobarlo y apropiarlo</p> <p>Aprobar el PAAC propuesto.</p> <p>Designa responsables por procesos o áreas funcionales para el desarrollo de las acciones propuestas en el PAAC.</p> <p>Garantiza que se cuenta con los recursos necesarios para el adecuado desarrollo del plan.</p> <p>Expedir las políticas o aprobar los lineamientos en el marco del desarrollo del PAAC.</p> <p>Tomar decisiones correctivas basados en los resultados de seguimiento y monitoreo realizado desde la segunda y tercera línea de defensa.</p>	<p>Encargado de la definición y aprobación de la política de para la Gestión del Riesgo (Marco de Referencia).</p> <p>Designa responsables por procesos o áreas funcionales para el desarrollo de la política para la gestión de riesgos.</p> <p>Garantiza que se cuenta con los recursos necesarios para el adecuado desarrollo de la política para la Gestión de Riesgos.</p> <p>El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evalúa y da línea sobre la administración de los riesgos en la entidad</p>
Primera Línea de Defensa	<p>Aplicar los lineamientos establecidos para la definición de acciones relacionadas con el PAAC.</p> <p>Identificar y definir las acciones a desarrollar dentro de la estrategia para cada componente que integra el PAAC.</p> <p>Desarrollar las acciones planteadas en cumplimiento del Plan establecido.</p> <p>Autoevaluar de manera periódica el estado del cumplimiento de las acciones propuestas en la estrategia del PAAC</p>	<p>Identificar, analizar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Gestionar los riesgos con base en la política de administración del riesgo.</p> <p>Elaborar los mapas de riesgo, incluidos los riesgos de corrupción.</p> <p>Aplicar los controles a los riesgos y desarrollar las acciones planteadas para dar manejo a los riesgos prioritarios.</p>
Segunda Línea de Defensa	<p>Responsable del desarrollo del componente "Gestión de Riesgos de Corrupción".</p> <p>Brindar acompañamiento metodológico para la estructuración del PAAC.</p> <p>Consolidar las acciones planteadas por los responsables de los diferentes componentes del PAAC</p> <p>Monitorear y evaluar el PAAC a los resultados de las acciones planteadas.</p> <p>Publicar el PAAC de acuerdo a los plazos establecidos en el marco legal aplicable.</p>	<p>Brindar apoyo metodológico a la primera línea de defensa para la identificación, análisis y valoración de los riesgos.</p> <p>Supervisar y emitir recomendaciones sobre la implementación y aplicación de los controles y monitorear cambios en los riesgos.</p> <p>Consolidar y socializar los seguimientos a los mapas de riesgo a las partes interesadas.</p> <p>Hacer seguimiento a los resultados de las acciones emprendidas para dar manejo a los riesgos.</p>
Tercera Línea de Defensa	<p>Realizar los seguimientos al cumplimiento de PAAC de acuerdo a la periodicidad establecida en el marco legal aplicable y los controles aplicados desde la primera y segunda línea de defensa.</p> <p>Publicar y socializar el informe con los resultados identificados para todos los componentes del PAAC.</p> <p>Informar a la dta dirección el estado de avance del PAAC.</p> <p>Proponer metodologías que aporten al desarrollo de los componentes del PAAC.</p>	<p>Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna.</p> <p>Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías.</p> <p>Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos de la entidad.</p> <p>Las oficinas de control interno como control de controles debe ejercer el rol de evaluación de la gestión del riesgo</p>

Tenga en cuenta...

Que si usted hace parte de la Línea Estratégica...	Debe asignar las responsabilidades a las demás líneas de defensa. Debe definir el horizonte estratégico de la entidad. Debe asignar los recursos necesarios para el desarrollo de una adecuada gestión de riesgos. Debe asumir su rol de liderazgo y dar línea para fortalecer el proceso de mejora de la	
Que si usted hace parte de la Primera Línea de Defensa...	Que si usted hace parte de la Segunda Línea de Defensa...	Que si usted hace parte de la Tercera Línea de Defensa...
<p>Es un actor importante del Sistema de control Interno.</p> <p>Debe reconocer el contexto de su proceso y los controles y herramientas disponibles para la gestión de los riesgos y aplicarlos diligente y efectivamente.</p> <p>Debe informar a la segunda línea de defensa en los casos que se detecte alguna falla en el uso de las herramientas diseñadas y así mismo informar a la línea estratégica si existen desviaciones al cumplimiento de los objetivos planteados.</p> <p>Debe tomar las medidas correctivas a las fallas detectadas de tal forma que se permita el flujo normal de los procesos y determinar las acciones para evitar que estas fallas vuelvan a presentarse. Así mismo debe interactuar con la segunda línea de defensa para la mejora de los instrumentos de control del proceso (Procedimientos, instructivos, guías, formatos, entre otros).</p>	<p>Debe brindar acompañamiento metodológico para el diseño de los instrumentos de control de los diferentes procesos de la Entidad.</p> <p>Debe supervisar que las herramientas diseñadas efectivamente atienden al requerimiento para el cual fueron creadas.</p> <p>Debe propender por la mejora de los sistemas de gestión a su cargo y debe trabajar coordinadamente con la tercera línea de defensa para la mejora con base en los resultados de las evaluaciones o seguimientos realizados.</p> <p>Debe consolidar la información de los seguimientos a la efectividad de las herramientas e informar a las demás líneas de defensa, de acuerdo a su pertinencia, frente a los resultados de su gestión.</p>	<p>Debe desarrollar su labor a través de los roles establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017.</p> <p>Que atendiendo a su rol de liderazgo estratégico debe asesorar a la entidad en los diferentes frentes de la gestión del riesgo y demás herramientas que faciliten la gestión organizacional.</p> <p>Debe trabajar articulada y armoniosamente con las oficinas de planeación en la búsqueda de la mejora de las herramientas para los procesos.</p> <p>Su actuación debe estar enfocada hacia la prevención de la materialización de efectos adversos para la organización.</p> <p>Debe informar permanentemente a la línea estratégica acerca de los resultados de su gestión y que esta información debe servir para la toma de decisiones.</p>

4. Contacto

En caso de requerir ampliación de los temas desarrollados el presente lineamiento puede comunicarse con el Líder de Política de Gestión en el Distrito Capital, que para este caso es la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Teléfono: PBX +57 1 3813000

Correo electrónico: mipgdistrigo@alcaldiabogota.gov.co

5. Referencias Bibliográficas

Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO (2013), Gestión de riesgos Corporativos, Marco Integrado.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC. (2011), Norma Técnica Colombiana NTC-ISO31000.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2018), Guía Para la Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en Entidades Públicas.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2018), Manual Operativo Sistema de Gestión (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) Versión 2.

The Institute of Internal Auditors IIA (2013), Declaración de posición: las tres líneas de defensa para una efectiva gestión de riesgos y control.



SISTEMA INTEGRADO
DE GESTION
DISTRITAL



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

SECRETARÍA GENERAL

Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá
mipgdistrito@alcaldiabogota.gov.co
www.secretariageneral.gov.co
Tel: 3813000 Ext. 2400
Carrera 8 # 10 - 65