

SÉPTIMA DIMENSIÓN

CONTROL INTERNO

**MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG –**

**POLITICA DE GESTION CONTROL
INTERNO**

AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

AGOSTO 2020

**OFICINA DE CONTROL INTERNO
AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA
NIVEL DIRECTIVO- PERIODO FIJO**

Tabla de contenido

Consideraciones Generales	3
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	5
Séptima Dimensión Control Interno.....	5
Control Interno	6
Primer Componente: Ambiente de Control.....	7
Segundo Componente: Gestión de los Riesgos Institucionales.....	11
Tercer Componente: Actividades de Control.....	14
Cuarto Componente: Información y Comunicación.....	17
Componente Cinco: Actividades de Monitoreo.....	19
Atributos de Calidad de la Séptima Dimensión: Control Interno.....	23
Anexo:	24

CONSIDERACIONES GENERALES

Administración del Riesgo:

En cuanto al acompañamiento que en la materia debe hacer la Oficina de Control Interno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1537 de 2001, en su artículo 4o. "(...) la identificación y análisis del riesgo debe ser un proceso permanente e interactivo entre la administración y las Oficinas de Control Interno, evaluando los aspectos tanto internos como externos que pueden llegar a representar una amenaza para la consecución de los objetivos organizacionales, con miras a establecer acciones efectivas, representadas en actividades de control, acordadas entre los responsables de las áreas o procesos y las Oficinas de Control Interno e integradas de manera inherente a los procedimientos.

Acompañamiento y Asesoría:

El artículo 9° de la Ley 87 de 1993 señala entre otras cosas, que le corresponde a la Oficina de Control Interno, asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. En desarrollo de tales funciones, el artículo 3° del Decreto 1537 de 2001, identifica el Acompañamiento y Asesoría como uno de los principales tópicos que enmarcan el rol de las Oficinas de Control Interno. La misma ley y su posterior reglamentación establecen que "en ningún caso, podrá el Jefe de la Oficina de Control Interno, participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones o refrendaciones". (Parágrafo del artículo 12 de la Ley 87 de 1993) y que "Como mecanismos de verificación y evaluación del Control Interno se utilizarán las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, la selección de indicadores de desempeño, los informes de gestión y de cualquier otro mecanismo moderno de control que implique el uso de la mayor tecnología, eficiencia y seguridad." (Parágrafo del artículo 9°).

Evaluación y Seguimiento:

La Evaluación Independiente, se ejecuta a través de dos elementos: • Evaluación del Sistema de Control Interno, Auditoría Interna. Estas dos etapas a su vez requieren de una etapa de seguimiento, de manera que pueda verificarse que las acciones derivadas de las evaluaciones y de las auditorías

internas sean implementadas de manera eficiente y eficaz.

Así mismo, se plantea que las oficinas de Control Interno tengan en cuenta que su función evaluadora no se limita exclusivamente a lo relacionado con la evaluación del Sistema de Control Interno y el de calidad, sino que igualmente debe realizar seguimiento y evaluación a los siguientes aspectos de la entidad:

- A la gestión de la entidad con el fin de asegurar que los planes, programas y proyectos, estén acordes con los objetivos establecidos en el plan institucional.
- De la ejecución presupuestal que se adelanta en la entidad.
- A que la entidad cuente con los procesos identificados y que sus procedimientos tengan información acerca de: qué, quién, cómo, cuándo hacerlos, así como los puntos de control previamente definidos.
- Asesoría y seguimiento a los procesos de contratación, verificando la necesidad, justificación de todas las adquisiciones y el cumplimiento de la normatividad que lo regula.
- Seguimiento a la legalidad de los actos administrativos expedidos por la entidad.
- A los planes de mejoramiento de las Contralorías, la Oficina de Control Interno y la autoevaluación de las dependencias, en cuanto al desarrollo y cumplimiento de la corrección de las debilidades encontradas.
- A la fluidez y oportunidad en las interrelaciones entre los procesos misionales y de apoyo, para el logro de los objetivos institucionales.
- A las recomendaciones sobre la racionalización de los procesos y los trámites en la entidad, de manera que se agilicen las respuestas, sin descuidar los puntos de control y la transparencia.
- A los informes a la Alta Dirección sobre los hallazgos encontrados con el fin de contribuir al mejoramiento continuo y a la corrección o prevención de posibles riesgos.

Fomento de la Cultura del Control:

Las funciones de las Oficinas de Control Interno se enmarcan básicamente en verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad; y para esto es vital fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional y en el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, como instancia evaluadora del Sistema de Control Interno. Como marco referencial para desarrollar este propósito estatal es indispensable unificar criterios conceptuales y

metodológicos respecto del papel de la cultura en las organizaciones, como el espacio donde se enmarca todo accionar humano.

Relación con Entes Externos:

Teniendo en cuenta que la Oficina de Control Interno es un componente dinamizador del Sistema de Control Interno, debe ser quien facilite los requerimientos de los organismos de Control Externo y la coordinación en los informes de la Entidad, verificándose de esa manera el rol de facilitar, al interior y al exterior, el flujo de información en la entidad. En este sentido, se debe advertir que esta oficina cumple un papel fundamental, por cuanto sirve como puente entre los entes externos y la entidad misma, y para ello debe identificar previamente la información relevante y pertinente que estos requieran, así como los funcionarios idóneos para atender sus requerimientos.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG. POLITICA DE GESTIÓN CONTROL INTERNO

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido 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".

Acorde con 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, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos. El mensaje detrás de la Implementación de la Dimensión 7 de Control Interno es claro: generar resultados con valores, más coordinación interinstitucional, servidores públicos comprometidos, un Estado con mayor presencia en el territorio, aumento de la capacidad institucional y un mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna.

SÉPTIMA DIMENSIÓN

CONTROL INTERNO

Cada dimensión operativa corresponde al conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica que se adapta a las características particulares de cada entidad.

El MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

ALCANCE

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018).

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 se fundamenta en cinco componentes, a saber:

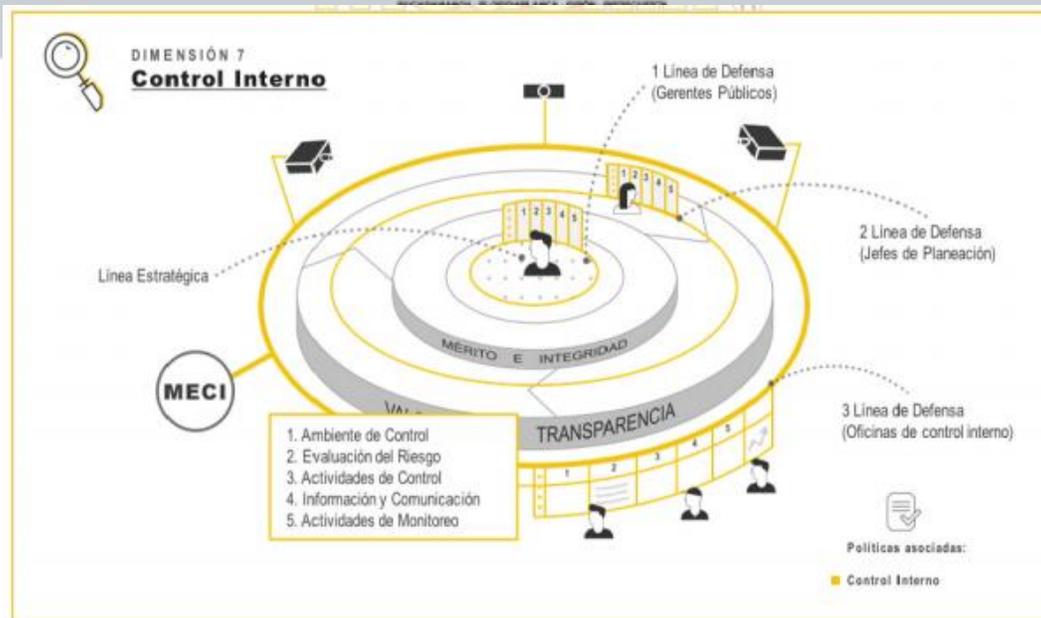
(i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno:

(i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, Comité de Contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control Interno.

El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de:

CONTROL INTERNO

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG. “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.



Aspectos para la implementación de la política.

Para diseñar de manera adecuada y efectiva el MECI en las entidades nacionales y territoriales, se deberán desarrollar las siguientes actividades para cada uno de los componentes:

Ambiente de control. (ii) Administración del riesgo. (iii) Actividades de control. (iv) Información y comunicación. (v) Actividades de monitoreo.

PRIMER COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

Asegurar un ambiente de control

En primer lugar, el Área Metropolitana de Bucaramanga debe asegurar un ambiente de control que garantice las condiciones mínimas para el ejercicio del Control Interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. En términos generales, un ambiente de control se garantiza cuando:

- El Área Metropolitana de Bucaramanga demuestre el compromiso con la integridad (Código de Integridad) y principios del servicio público.
- El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno cumpla las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno y de determinación de las mejoras a que haya lugar.

- La alta dirección asuma la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del Sistema de Control Interno.
- La gestión del talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas las actividades estén alineadas con los objetivos de la Entidad.
- Se tengan definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control.

Fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones del MIPG.

El trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para materializar un adecuado ambiente de control, de conformidad con las siguientes interacciones:

- En la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se establecen las pautas para implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno, como prioridad de la Alta Dirección.
- Dado que el direccionamiento estratégico define la ruta organizacional que debe seguir el Área Metropolitana de Bucaramanga para lograr sus metas estratégicas, los resultados esperados y en general sus objetivos institucionales, es a partir de la misma que se diseñan los lineamientos que contribuyen a crear un ambiente favorable al control, así como para la administración del riesgo.
- En esta dimensión se diseñan los controles necesarios para que la planeación y su ejecución se lleven a cabo de manera eficiente, eficaz, efectiva y transparente, logrando una adecuada prestación de los servicios o comercialización de los productos que le son inherentes.
- A partir de la dimensión de Gestión con Valores para Resultados se asegura que la estructura organizacional, los procesos de la cadena de valor y los de apoyo, el uso de los bienes muebles e inmuebles, el suministro de servicios internos, la ejecución presupuestal y la focalización de los recursos, estén en función del cumplimiento de los propósitos de la Entidad y de atender lo previsto en la planeación institucional, de forma eficiente.
- Es necesario que una adecuada Gestión Estratégica de Talento Humano asegure que la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral, se conviertan en herramientas adecuadas para el ejercicio de las funciones y responsabilidades y en condición mínima para facilitar el autocontrol por parte de cada servidor.
- La adecuada GETH debe igualmente contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos

que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos.

Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI.

Garantizar un adecuado ambiente 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, de la siguiente manera:

Línea Estratégica – Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

El Area Metropolitana de Bucaramanga y los líderes de los procesos son los responsables en diseñar, mantener y mejorar el Sistema de Control Interno, por ello:

- Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (Código de Integridad), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público.
- Orientan el direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional.
- Determinan las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos del Area Metropolitana de Bucaramanga
- Desarrollan los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Primera Línea – Directivos y Líderes de Procesos, a quienes corresponda:

- Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad.
- Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad y principios del servicio público de sus equipos de trabajo.
- Proveer información a la Alta Dirección sobre el funcionamiento del Area Metropolitana de Bucaramanga y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar decisiones a que haya lugar.
- Cumplir con las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora.
- Asegurarse de que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con El Area Metropolitana de Bucaramanga.

Segunda Línea – Oficina Asesora Corporativa, Servidores Públicos responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Aplicar los estándares de conducta e Integridad (Código de Integridad) y los principios del servicio público.
- El área de Talento Humano facilita la implementación, monitorea la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de los procesos, cuando sea el caso.
- Apoyar a la alta dirección, los directivos y los líderes de los procesos para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos institucionales.
- La Dirección de Talento Humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto del Plan Estratégico de Talento Humano y determina las acciones de mejora correspondiente.
- Así mismo, analizar e informar a la Alta Dirección, los directivos y los líderes de los procesos sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales.

Tercera Línea – Jefe de Control Interno, a la cual corresponde:

- Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e integridad y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles, así como del cumplimiento de normas, procesos y procedimientos externos e internos. Para ello, la Oficina de Control Interno ejecutara y desplegara todas las competencias dadas por ley para asegurar que todos los funcionarios cumplan con los estándares mínimos de dichos procesos y procedimientos.
- Evaluar el diseño y efectividad de los controles y provee información a la Alta Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de los mismos.
- Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo del Area Metropolitana de Bucaramanga, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos. Para ello, el Jefe de Control Interno bajo su discrecionalidad podrá participar con voz y sin voto de los comités institucionales, reuniones de dirección, audiencias y procedimientos del

orden contractual y demás procedimientos en los que pueda existir un interés del Área Metropolitana de Bucaramanga. En todo caso, las recomendaciones, asesoría, opiniones o conceptos de rinda el Jefe de Control Interno en cualquier escenario no autorizará ni refrendará los actos de la administración y por ello la suscripción de cualquier documento anterior, concomitante o posterior a la presentación de la presente política, se entenderá siempre bajo esta circunstancia.

- Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas, tomar las guías otorgadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en general todas las normas y técnicas de auditorías legalmente conocidas, así como aquellas normal internacionales de auditoria.
- Proporcionar información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno.

SEGUNDO COMPONENTE: GESTIÓN DE LOS RIESGOS INSTITUCIONALES

Asegurar la gestión del riesgo en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

Este segundo componente 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.

Estos eventos pueden tener un impacto negativo, positivo o de ambos tipos a la vez.

Los de impacto negativo pueden interferir en la creación de valor o bien afectarlo de forma importante, en tanto que pueden lesionar la imagen institucional, así como entorpecer la operación, la estrategia u otros aspectos relacionados con la prestación del servicio. Por su parte, los eventos de impacto positivo pueden compensar los negativos o representar oportunidades, ayudando a la creación de valor o a su conservación. Este componente, requiere que la Alta Dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento. Para su efectivo desarrollo es necesario tener en cuenta que:

- Es un proceso continuo que fluye por toda el Área Metropolitana de Bucaramanga.
- Es llevado a cabo por todos los servidores del Área Metropolitana de Bucaramanga.
- Se aplica en el establecimiento de la estrategia.

- Está diseñado para identificar acontecimientos potenciales que, de ocurrir, afectarían al Área Metropolitana de Bucaramanga.
- Está orientado al logro de las metas estratégicas, los resultados esperados y en general de los objetivos del Área Metropolitana de Bucaramanga.
- Los objetivos deben ser definidos con suficiente claridad para identificar y evaluar los riesgos relacionados.
- Brindar atención prioritaria a los riesgos de carácter negativo y de mayor impacto potencial.
- Considerar la probabilidad de fraude que pueda afectar la adecuada gestión institucional.
- Identificar y evaluar los cambios que pueden afectar los riesgos al Sistema de Control Interno.
- Se debe dar cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción, - mapa de riesgos de corrupción.

Fortalecer la Gestión del Riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG.

El trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para materializar una adecuada gestión del riesgo, de conformidad con las siguientes interacciones:

- En la dimensión de Direccionamiento Estratégico y la Planeación, el representante legal y la alta dirección deben definir los lineamientos para la administración del riesgo del Área Metropolitana de Bucaramanga; el equipo directivo debe identificar aquellos riesgos que impidan el logro de su propósito fundamental y las metas estratégicas.
- La política para la gestión del riesgo se constituye en una política de operación para el Área Metropolitana de Bucaramanga, por lo que la misma es aplicable a todos los procesos, proyectos y programas. Para su definición se requiere contar con una visión sistémica y estratégica de las operaciones, se debe analizar los principales factores internos y externos acorde con el entorno de la entidad, los riesgos a nivel estratégico y su evaluación, aspectos que dan línea a la Entidad en la identificación del riesgo en todos los niveles.

Asignar Responsabilidades en relación con la línea de defensa del MECI.

Garantizar una adecuada gestión del riesgo 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, de la siguiente manera:

Línea Estratégica – Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:

Establecer objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias el Area Metropolitana de Bucaramanga.

- Establecer la Política de Administración del Riesgo.
- Asumir la responsabilidad primaria del SCI y de la identificación y evaluación de los cambios que podrían tener un impacto significativo en el mismo.
- Específicamente el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evaluar y dar línea sobre la administración de los riesgos en el Area Metropolitana de Bucaramanga.
- Realimentar a la Alta Dirección sobre el monitoreo y efectividad de la gestión del riesgo y de los controles. Así mismo, hacer seguimiento a su gestión.

Primera Línea – Directivos y Líderes de Procesos, a quienes corresponde:

- Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.
- Definen y diseñan los controles a los riesgos.
- A partir de la política de administración del riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la Alta Dirección. Con base en esto, establecen los mapas de riesgos.
- Identificar y controlar los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, así como en la prestación del servicio y/o relacionados con el logro de los objetivos. Implementan procesos para identificar, disuadir y detectar fraudes; y revisan la exposición de la entidad al fraude con el Jefe de Control Interno del Area Metropolitana de Bucaramanga.

Segunda Línea –Oficina Asesora corporativa, Servidores responsables de monitoreo, evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada.
- Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude.
- Ayudar a la primera línea con evaluaciones del impacto de los cambios en el SCI.

- Monitorear cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento.
- Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo.
- Establecer un líder de la gestión de riesgos para coordinar las actividades en esta materia.
- Elaborar informes consolidados para las diversas partes interesadas.
- Seguir los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos, cuando haya lugar.
- Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas.

Tercera Línea – Jefe de Control Interno, a la cual corresponde:

- Asesorar en metodologías para la identificación y administración de los riesgos, en coordinación con la segunda línea de defensa.
- 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.
- Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías.
- Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la entidad.
- Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.

TERCER COMPONENTE - ACTIVIDADES DE CONTROL

Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en el Area Metropolitana de Bucaramanga.

El tercer componente hace referencia a la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, el Area Metropolitana de Bucaramanga:

- Define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de procesos.
- Implementa políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

Fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG.

El trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es

fundamental para desarrollar adecuadamente las actividades de control, de conformidad con las siguientes interacciones.

- En el marco estratégico (Direccionamiento Estratégico y Planeación) se constituye en el andamiaje sobre el cual se desarrolla de la gestión de la entidad, en la medida en que traza la hoja de ruta para la ejecución de las acciones a cargo de toda la entidad, y es determinante para encaminarla al logro de los objetivos, metas, programas y planes institucionales.
- De otra parte, en cada uno de los aspectos de la dimensión de gestión para resultados, los responsables deberán adoptar mecanismos de control encaminados a asegurar el cumplimiento de las leyes y las regulaciones, la eficacia y la eficiencia operacional de la Entidad y la corrección oportuna de las deficiencias. La existencia, aplicación y efectividad de tales controles se verifica a través de la autoevaluación y se comprueba por medio de la auditoría interna.
- Para asegurar que el personal del Area Metropolitana de Bucaramanga transite por ese mismo camino, a la Alta Dirección de la entidad le corresponde hacer seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de los controles, por parte de los responsables de la gestión.

De la misma forma, de los medios, mecanismos y procedimientos de control que aseguren que sus competencias se ejerzan y las actividades se llevan a cabo eficaz y eficientemente para la obtención de los resultados pretendidos.

Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI.

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, de la siguiente manera:

Línea Estratégica – Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quien corresponde:

- Establecer las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Hacer seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de controles.

Primera Línea – Directivos y Líderes de Procesos, a quienes corresponda.

- Mantener controles internos efectivos para ejecutar procedimientos de riesgo y control en el día a día.
- Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles, a través de una estructura de responsabilidad en cascada, y supervisar la

ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo.

- Establecer responsabilidades por las actividades de control y asegurar que personas competentes, con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y de manera oportuna.
- Asegurar que el personal responsable investigue y actúe sobre asuntos identificados como resultado de la ejecución de actividades de control.
- Diseñar e implementar las respectivas actividades de control. Esto incluye reajustar y comunicar políticas y procedimientos relacionados con la tecnología y asegurar que los controles de TI son adecuados para apoyar el logro de los objetivos.

Segunda Línea –Oficina Asesora Corporativa, Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea de defensa.
- Asistir a la oficina de Planeación en el desarrollo y comunicación de políticas y procedimientos.
- Asegurar que los riesgos son monitoreados en relación con la política de administración de riesgo establecida por el Area Metropolitana de Bucaramanga.
- Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea.
- Realizar monitoreo de los riesgos y controles tecnológicos.
- Establecer procesos para monitorear y evaluar el desarrollo de exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente.

Tercera Línea – Jefe de Control Interno, a la cual corresponde:

- Verificar que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operen como se pretende para controlar los riesgos.
- Suministrar recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los controles.
- Proporcionar seguridad razonable con respecto al diseño e implementación de políticas, procedimientos y otros controles.
- Evaluar si los procesos de gobierno de TI de la entidad apoyan las estrategias y los objetivos del Area Metropolitana de Bucaramanga.

- Proporcionar información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y, según sea apropiado, puede recomendar mejoras a las actividades de control específicas.

CUARTO COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Efectuar el control a la información y comunicación organizacional.

En este cuarto componente del control se verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación del Area Metropolitana de Bucaramanga y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés. Para ello, el Area Metropolitana de Bucaramanga:

- Genera y obtiene información relevante, oportuna, confiable, íntegra y segura que da soporte al Sistema de Control Interno.
- Comunica la información relevante hacia el interior de la entidad, para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.
- Se comunica con los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del Sistema de Control Interno y proporcionan información hacia las partes externas en respuestas a las necesidades y expectativas.

El trabajo abordado desde la dimensión gestión de la información y la comunicación es fundamental, para las actividades en este componente.

Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI.

Garantizar un adecuado desarrollo del control de la información y la comunicación requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, así como de mecanismos para la prevención y evaluación de éste, de la siguiente manera:

Línea Estratégica – Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:

Es responsable de la fiabilidad, integridad y seguridad de la información. Esta responsabilidad incluye toda la información crítica del Area Metropolitana de Bucaramanga independientemente de cómo se almacene la información.

- Establece políticas apropiadas para el reporte de información fuera del Area Metropolitana de Bucaramanga y directrices sobre información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información; regulaciones de

privacidad y tratamiento de datos personales; en general todo lo relacionado con la comunicación de la información fuera de la Entidad. Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (Código de Integridad), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público.

Primera Línea – Directivos y Líderes de Procesos, a quienes corresponde:

- Gestionar información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola en toda la Entidad.
- Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno.
- Facilitar canales de comunicación, tales como líneas de denuncia que permiten la comunicación anónima o confidencial, como complemento a los canales normales.
- Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, organismos de control y otros externos.
- Informar sobre la evaluación a la gestión institucional y a los resultados.
- Implementar métodos de comunicación efectiva.

Segunda Línea –Oficina Asesora Corporativa, Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Recopilar información y comunicarla de manera resumida a la primera y la tercera línea de defensa con respecto a controles específicos.
- Considerar costos y beneficios, asegurando que la naturaleza, cantidad y precisión de la información comunicada sean proporcionales y apoyen el logro de los objetivos.
- Apoyar el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias. • Proporcionar a la gerencia información sobre los resultados de sus actividades.
- Comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno.

Tercera Línea – Jefe Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:

- Evaluar periódicamente las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la Entidad y recomienda, según sea apropiado, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas.
- Informar sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados y las violaciones a estas.

- Proporcionar información respecto a la integridad, exactitud y calidad de la comunicación en consonancia con las necesidades de la alta dirección.
- Comunicar a la primera y la segunda línea, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación.

COMPONENTE CINCO: ACTIVIDADES DE MONITOREO

Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en el Area Metropolitana de Bucaramanga.

Este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es 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 del Area Metropolitana de Bucaramanga.

De esta forma, la evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua (COSO, 2013: 143).

Por lo anterior, es importante adelantar las siguientes acciones para contar con un adecuado y efectivo componente de monitoreo y supervisión dentro del SCI:

Aplicar evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la Meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.

- Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas.
- Para el Area Metropolitana de Bucaramanga que está implementando el MIPG, este componente es transversal a todas las dimensiones, por cuanto evalúa de manera independiente los resultados esperados en cada una de ellas. Este adquiere mayor importancia frente a la dimensión de evaluación para resultados, en tanto a partir del seguimiento y monitoreo a los controles es posible corregir en tiempo real, las desviaciones encontradas frente al logro de las metas y objetivos planeados.
- En primer lugar, las evaluaciones continuas constituyen operaciones rutinarias que se integran en los diferentes procesos o áreas del Area

Metropolitana de Bucaramanga, las cuales se llevan a cabo en tiempo real por parte de los líderes de proceso para responder ante un entorno cambiante.

- La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación del Area Metropolitana de Bucaramanga a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño.
- En ese orden de ideas se busca que cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales. Se convierte, entonces, la autoevaluación en el mecanismo de verificación y evaluación, que le permite al Area Metropolitana de Bucaramanga medirse a sí misma, al proveer la información necesaria para establecer si ésta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación, que afecten su propósito fundamental.
- La autoevaluación se convierte en un proceso periódico, en el cual participan los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, programas y/o planes, según el grado de responsabilidad y autoridad para su operación. Toma como base los criterios de evaluación incluidos en la definición de cada uno de los elementos del control interno, así como la existencia de controles que se dan en forma espontánea en la ejecución de las operaciones y en la toma de decisiones.
- En todo caso, deben tener en cuenta que la coordinación de las auditorías (cualquiera que sea su ámbito) está en cabeza de la Dirección de Auditoría Interna en la Entidad, con el apoyo de los líderes de cada uno de los sistemas de gestión que tengan implementados.
- En segundo lugar, las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la Dirección de Auditoría Interna a través de la auditoría interna de gestión. Estas evaluaciones permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva. Las evaluaciones, independientes a los componentes varían en alcance y frecuencia, dependiendo de la importancia del riesgo, de la respuesta al riesgo y de los resultados de las evaluaciones continuas o autoevaluación.
- La auditoría interna se constituye en “una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las

operaciones de la entidad; que 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”.

- La auditoría es una herramienta de realimentación del SCI y de MIPG que analiza las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, lo cual influye en los resultados y operaciones propuestas en el Area Metropolitana de Bucaramanga.
- La actividad de auditoría interna debe realimentar a las entidades en el mantenimiento de controles efectivos, mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia de los mismos promoviendo la mejora continua. Así mismo, para formarse una opinión sobre la adecuación y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control -y de esta manera emitir juicios de valor- la Dirección de Auditoría Interna debe basarse en las evidencias obtenidas en el ejercicio de auditoría.
- Para ello, siguiendo los estándares internacionales dados por el Instituto de Auditores Internos Global (THE IIA Global), es recomendable que la Dirección de Auditoría Interna elabore un plan de auditoría anualmente y seleccione los proyectos, procesos y actividades a ser auditados basados en un enfoque de riesgos documentado, alineados con los objetivos y prioridades del Area Metropolitana de Bucaramanga, y desarrolle adecuados procedimientos para obtener suficiente evidencia para evaluar el diseño y la eficacia de los procesos de control en los diferentes procesos y actividades de la Entidad. Este plan debe ser flexible de manera que puedan efectuarse ajustes durante el año, lo cual inclusive permite ajustar el plan anual de auditorías en varias vigencias fiscales, como consecuencia de cambios en las estrategias de la dirección, condiciones externas, áreas de mayor riesgo o modificación a los objetivos del Area Metropolitana de Bucaramanga. De otra parte, en desarrollo del rol de evaluación y seguimiento, el Jefe de Control Interno, debe adelantar la evaluación del control interno contable con criterio de independencia y objetividad, teniendo en cuenta los lineamientos que, para el efecto, establezca la Contaduría General de la Nación. El Informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable se efectúa en cada vigencia con corte al 31 de diciembre de cada período contable, y se presenta mediante el diligenciamiento y reporte del formulario por medio del cual se hacen las valoraciones cuantitativa y cualitativa:

Valoración cuantitativa: Evalúa en forma cuantitativa el control interno contable y el grado de efectividad de los controles asociados al cumplimiento del marco normativo, a las actividades de las etapas del proceso contable, a la rendición de cuentas y a la administración del riesgo contable, mediante la formulación de

preguntas que deben ser debidamente calificadas conforme a la información y la evidencia documental obtenida.

Valoración cualitativa: tiene el propósito de describir cualitativamente, y en forma breve, el análisis de las principales fortalezas y debilidades del control interno contable que se determinaron en la valoración cuantitativa, los avances con respecto a las recomendaciones realizadas en las evaluaciones anteriores, así como las recomendaciones realizadas a la evaluación actual por parte del Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces, para efectos de mejorar el proceso contable del Area Metropolitana de Bucaramanga.

Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI.

Garantizar un adecuado desarrollo de la auditoría interna 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, de la siguiente manera:

Línea Estratégica – Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:

Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa.

- Asegurar que los servidores responsables tanto de la segunda como de la tercera línea de defensa cuenten con los conocimientos necesarios y que se generen recursos para la mejora de sus competencias.
- Aprobar el Plan Anual de Auditoría propuesto por el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, tarea asignada específicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. En el evento en que el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno objete o de algún modo no apruebe de forma total o parcial el plan anual presentado por el Jefe de control Interno, se procederá a dejar constancias por cada uno de los integrantes de dicha posición, por ende, el Jefe de control Interno ejecutara dicho Plan conforme a su aprobación exceptuado de toda responsabilidad. En todo caso la decisión adoptada no podrá restringir de forma parcial o total las competencias del jefe de control interno.

Primera Línea – Directivos y Líderes de Procesos, a quienes corresponde:

- Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso.
- Informar periódicamente a la alta dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos del Area Metropolitana de Bucaramanga.

- Comunicar deficiencias a la alta dirección o a las partes responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda.

Segunda Línea –Oficina Asesora Corporativa, Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde.

- Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno.
- Monitorear e informar sobre deficiencias de los controles.
- Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de las tolerancias de riesgo establecidas.
- Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones. Tercera Línea – Dirección de Auditoría Interna, a la cual corresponde:
- Establecer el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición. • Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa.
- Evaluar si los controles están presentes (en políticas y procedimientos) y funcionan, apoyando el control de los riesgos y el logro de los objetivos establecidos en la planeación institucional.
- Establecer y mantener un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones.

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA SÉPTIMA DIMENSIÓN:

CONTROL INTERNO

- Estándares de conducta y de integridad que direccionan el quehacer institucional.
- Niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas que facilitan la consecución de los objetivos institucionales.
- Servidores alineados con los objetivos de la entidad, que dan valor agregado en desarrollo de sus funciones.
- Análisis del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas.
- Riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Controles diseñados, que aseguran la gestión de los procesos.
- Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables.

- Información comunicada a nivel interno y externo que facilita la gestión del Área Metropolitana de Bucaramanga.
- Auditoría interna que genera valor agregado al Área Metropolitana de Bucaramanga.
- Auditoría interna que asegura la calidad de su proceso auditor.

La presente política de la séptima dimensión de control interno fue aprobada por acta de reunión de Comité de Gestión y Desempeño de fecha 18 de agosto de 2020.

Que por proposición y votación se entiende incorporado al presente documento el ANEXOS: Anexo 7. Criterios diferenciales - Política de Control Interno – Manual Operativo MIPG.

Conforme a la recomendación y votación, corresponde los responsables en las líneas de defensa identificados así:



<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG+Anexos+2+3+4+5+6+criterios+diferenciales.pdf/a3466267-c01d-c970-4da4-bfe0d3370876>