

"Por la cual se adopta la Política de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena de Indias y se deroga la Resolución No.111 -11 de junio de 2020 que adoptó el Manual de la 7maDimensión de MIPG Control Interno y las Líneas de Defensa

LA PERSONERA DISTRITAL DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS,

En uso de sus facultades Constitucionales y Legales conferidas en la Ley 136 de 1994, especialmente las conferidas en el Decreto 1499 de 2017, Decreto 1083 de 2015, la Ley 1474 de 2011, la Ley 80 de 1993 y

CONSIDERANDO:

Que corresponde a la Personera Distrital de Cartagena de Indias, en ejercicio de las funciones conferidas por la Ley 136 de 1994, como representante legal, nominador y ordenador del gasto de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, fijar los procesos, procedimientos y manuales de la entidad.

Que el artículo 269 de la Constitución Política establece que, en las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, los métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley.

Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno, este modelo está compuesto por 7 dimensiones y 19 políticas, las cuales deben ser implementadas por organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público, no obstante las entidades que no pertenezcan a la rama ejecutiva, pero estén dentro del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, como la Personería Distrital de Cartagena, deben aplicar la dimensión de control interno y por ende actualizar el Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Que la Personería Distrital de Cartagena, través de la resolución 111 de 2020 actualizó el Modelo Estándar de Control Interno MECI y estableció las líneas de defensa.

Que El sistema de Control Interno y el Modelo Estándar de Control Interno son los instrumentos a través de los cuales se despliega la Política de Control Interno en cada entidad del estado colombiano.

Que la Política de Control Interno, se enmarca en la operación de la "Dimensión 7: Control Interno" del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que tiene como propósito suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en esta materia, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Que el Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C., profirió el Acuerdo No. 122 de 28 de junio de 2023 "Por el cual se rediseña la Estructura Administrativa, se determinan las funciones de sus dependencias, se establece la Planta de Empleos, la Escala Salarial para las distintas categorías de empleos y el

"Por la cual se adopta la Política de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena de Indias y se deroga la Resolución No.111 -11 de junio de 2020 que adoptó el Manual de la 7maDimensión de MIPG Control Interno y las Líneas de Defensa

Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias aborales de la Personería Distrital de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones".

Que mediante Resolución No. 229 de 29 de junio de 2023, la Personera Distrital de Cartagena de Indias, adoptó la Estructura Administrativa rediseñada y las funciones determinadas para esta por el Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias D.T.y C.

Que con Resolución No 241 de 11 de julio de 2023, se adoptó la Planta de empleos establecida con Acuerdo No. 122 de 28 de junio de 2023, por el Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese la Política de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena de Indias y conforme la nueva planta de empleos y su estructura administrativa, actualícense las líneas de defensa y sus roles frente a los riesgos y a los componentes del MECI.

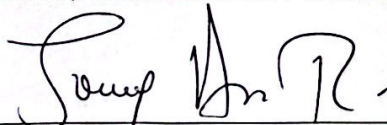
ARTÍCULO SEGUNDO: Remítase el presente Acto Administrativo a la Oficina de Control Interno para los fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución deroga expresamente todos aquellos actos administrativos que en esta materia se hayan expedido por parte de la Personería Distrital de Cartagena, en especial la resolución 111 de 2020 Por la cual se adopta el Manual de la 7maDimensión de MIPG Control Interno y las Líneas de Defensa de la Personería Distrital de Cartagena de Indias.

ARTICULO CUARTO: Ordénese la publicación de la presente resolución, en los términos de lo dispuesto en el Parágrafo del Artículo 65 de la ley 1437 de 2011.

Dado en Cartagena de Indias D. T. y C., a los 28 días del mes de febrero de 2024.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE




JANNY AGUAS RODRIGUEZ
Personera Distrital de Cartagena (e)

Revisó: Anselmo Aranza Peralta. - Jefe Oficina Control Interno
Yo.Bo. Nelson Navarro Rangel. Asesor

POLITICA DE CONTROL INTERNO 2024



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA

“DEFENDER TUS DERECHOS ES NUESTRO DEBER”

POLITICA DE CONTROL INTERNO

2024

ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA

Jefe de Oficina de Control Interno



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. MARCO CONCEPTUAL
5. FUNDAMENTOS NORMATIVOS
6. POLITICA DE CONTROL INTERNO
 - 6.1. APLICABILIDAD
 - 6.2. METODOLOGIA
 - 6.3. NIVEL DE CUMPLIMIENTO
 - 6.4. RESPONSABILIDADES DE CUMPLIMIENTO ACTUALIZACION DEL MECI
 - 6.4.1. ESQUEMA DE LINEAS DE DEFENSA
 - 6.4.2. RESPONSABILIDADES DE LOS COMPONENTES DE CONTROL
 7. APROBACION
 8. IMPLEMENTACION-PLAN DE TRABAJO
 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLITICA

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

INTRODUCCIÓN

El control interno, concebido en la Constitución Política de 1991 busca: Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; Proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten y velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública.


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

La Oficina de Control Interno, es la dependencia responsable de la documentación, actualización, despliegue y control de cada uno de los elementos del sistema Integrado de Control Interno al interior de la entidad.

El sistema de Control Interno y el Modelo Estándar de Control Interno son los instrumentos a través de los cuales se despliega la Política de Control Interno en cada entidad del estado colombiano.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, cuenta con siete dimensiones, entre ellas la dimensión 7 - **Control Interno** la cual se estructura en el marco del Modelo Estándar de Control Interno –MECI– y tiene como objetivo “proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos,

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol)."

En cumplimiento con el desarrollo de esta dimensión, a través del presente documento se diseña **la Política de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena**, de acuerdo a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) esta política, tiene como propósito establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, para lograr desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

La Política de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena, acoge el **MANUAL 7MA. DIMENSION MIPG: CONTROL INTERNO Y LAS LINEAS DE DEFENSA** y el modelo MECI a través del MIPG, estableciendo el esquema de Líneas de Defensa, que defina los niveles de responsabilidad y autoridad frente al control a través de sus 5 componentes.


Con la implementación de la **POLÍTICA DE CONTROL INTERNO** adoptada mediante la resolución 047 de 2024, se deroga Resolución 111 de 11 de junio de 2020 **MANUAL 7MA. DIMENSION MIPG: CONTROL INTERNO Y LAS LINEAS DE DEFENSA** y 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".

el MECI continúa siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la entidad, dado que se encuentra en el marco de aplicación de la Ley 87 de 1993 y por lo tanto acoge los lineamientos ofrecidos por la función pública y los adopta para la entidad con las siguientes disposiciones.

Este documento contiene el objetivo, el alcance, y la descripción de la política de Control Interno, así como el marco de referencia para su implementación.

OBJETIVO

Establecer lineamientos sobre el sistema de Control Interno Institucional de la Personería Distrital de Cartagena y los lineamientos de la 7ma dimensión: Control Interno (líneas de defensa y componentes MECI), que garanticen la forma razonable, la confiabilidad de los procesos y la administración de los riesgos y el diseño de sus controles, mediante el mejoramiento continuo, en cuanto a eficiencia, eficacia, transparencia, celeridad y la calidad de sus servicios,

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

orientando las mejores prácticas en todos los niveles de la organización, a fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos de su misión y su visión.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Apropiar el Modelo Estándar de Control Interno MECI en la cultura organizacional de la entidad.
- Establecer los lineamientos de los componentes del MECI y de las Líneas Defensa para la entidad.
- Definir los mecanismos e instrumentos para implementar el Modelo Estándar de Control Interno MECI en la Entidad.
- Criterios para la evaluación independiente del Sistema de Control Interno
- Establecer el esquema de responsabilidades de las líneas de defensa - componentes del MECI


ALCANCE

La séptima dimensión del MIPG, se ejecuta a través de una política que se basa en el cumplimiento del Modelo Estándar de Control Interno, contempla dos elementos fundamentales: El primero es la definición del esquema de "Líneas de Defensa" y el segundo, la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, una estructura de control basada en el esquema de COSO/INTOSAI, compuesta por cinco componentes (Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, y Actividades de Monitoreo).

La Oficina de Control Interno de La Personería Distrital de Cartagena, al implementar la Política, realiza la evaluación del Sistema de Control Interno, configurándose como un aliado estratégico de revisión permanente e independiente de las actividades realizadas en la entidad, con el propósito fundamental de la mejora continua de los procesos.

MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual presente fue tomado de la guía para implementación de la actualización MECI, emitida por el DAPF. Esto implica el compromiso de gestión de la Personería en la gestión del control interno bajo los conceptos aquí registrados.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Alta dirección. Integrada por las máximas autoridades administrativas de una entidad y quién posee el máximo nivel de responsabilidad.

Ambiente de control. El entorno de control comprende la actitud, la conciencia y acciones de los directores y administración respecto del Sistema de Control Interno y su importancia en la entidad.


Auditoría interna. Es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una entidad. Ayuda a una entidad 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.

Autocontrol: capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

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

Autorregulación: capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento incremental del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.

Cadena de Valor: Describe una relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados, en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total. Los insumos son los factores productivos, bienes o servicios con los que se cuenta para la generación de valor. Éstos pueden ser de tipo financiero, humano, jurídico, de capital, etc. Las actividades son el conjunto de procesos u operaciones mediante los cuales se genera valor al

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

utilizar los insumos, dando lugar a un producto determinado. Los productos son los bienes y servicios provistos por el Estado que se obtienen de la transformación de los insumos a través de la ejecución de las actividades. Los resultados son los efectos relacionados con la intervención pública, una vez se han consumido los productos provistos por ésta. Los efectos pueden ser intencionales o no y/o atribuibles o no a la intervención pública. Los impactos son los efectos exclusivamente atribuibles a la intervención pública.

Calidad: entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.


Caracterización de los procesos: Estructura que permite identificar los rasgos distintivos de los procesos. Establece su objetivo, la relación con los demás procesos, los insumos, los activos, su transformación a través de las actividades que desarrolla y las salidas del proceso, se identifican los proveedores y cliente o usuarios, estos pueden ser externos o internos.

Caracterización de servidores: determinación de los atributos particulares de los servidores públicos que integran la entidad y que los describen en cuanto a su edad, género, estudios, experiencia laboral y todas aquellas variables que permitan obtener información relevante para su análisis y para el diseño de programas o actividades que impacten en su bienestar y en su desempeño.

Caracterización de grupos de valor: se refiere al conocimiento detallado de las necesidades y características de los usuarios, ciudadanos y grupos de ciudadanos que reciben directamente los servicios de la entidad, de forma tal que las actividades de diseño, rediseño, comunicación y mejoramiento de otros procedimientos administrativos - OPA y servicios respondan a éstas.

Cliente. Organización, entidad o persona que recibe un producto y/o servicio.

Clima organizacional: es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Código de Integridad: herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Comité Institucional de Coordinación de Control Interno: es un órgano de asesoría y decisión en los asuntos de control interno de la Entidad. En su rol de responsable y facilitador, hace parte de las instancias de articulación para el funcionamiento armónico del Sistema de Control Interno.

Control. Cualquier medida que tome la dirección y otras partes para gestionar los riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos. La dirección planifica, organiza y dirige la realización de las acciones suficientes para proporcionar una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos y metas.

Control interno. Un proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:


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

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

Control interno eficaz: El control interno puede considerarse eficaz en cada una de las tres categorías, respectivamente si la dirección tiene seguridad razonable de que: • Conoce en qué medida se están alcanzando los objetivos operacionales de la entidad. • Los estados financieros públicos se han preparado en forma fiable y se está haciendo transparente a la hora de rendir cuentas.

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

COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission): Marco conceptual internacional en el que se basan los sistemas de control

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

interno a nivel internacional y que considera los siguientes elementos: 1. Ambiente de Control. 2. Evaluación de Riesgos. 3. Actividades de Control. 4. Información y Comunicación. 5. Supervisión.

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


Eficiencia. Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo.

Esquema de líneas de defensa: esquema de asignación de responsabilidades para la gestión de riesgos y del control en una entidad, a través de cuatro roles: línea estratégica, integrada por la alta dirección de la entidad y el comité institucional de control interno; primera línea de defensa, integrada por los gerentes públicos y líderes de procesos, programas y proyectos; segunda línea de defensa, integrada por las oficinas de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos; tercera línea de defensa, integrada por las oficinas de control interno. Este esquema permite distribuir estas responsabilidades en varias áreas y evitando concentrarlas exclusivamente en las oficinas de control.

Esquema de publicación de información: instrumento a través del cual se notifica sobre la información publicada en el sitio Web de la entidad y sobre la que se encuentra disponible en otros medios.

Estrategia de entorno laboral saludable: para el sector público colombiano, esta estrategia (liderada en conjunto entre el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad.

Estructura de la entidad: Distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad, de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Evaluación: apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo

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

Gestión: acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo.

Gestión para resultados: es un marco de referencia cuya función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones


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

Grupos de Interés: individuos u organismos específicos que tienen un interés especial en la gestión y los resultados de las organizaciones públicas. Comprende, entre otros, instancias o espacios de participación ciudadana formales o informales.

Grupos de valor: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

Impacto: efecto de largo plazo, positivo y negativo, primario y secundario, producido directa o indirectamente, por una intervención para el desarrollo, intencionalmente o no.

Horarios flexibles: el Artículo 2.2.5.53 establece los horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Indicador: variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad.

Indicador de producto: punto de referencia que permite observar y medir el avance en el logro de una meta de producto, porque cuantifica los bienes producidos o servicios prestados por la entidad.

Indicador de resultado: punto de referencia que permite observar y medir el avance en el logro de las metas de resultados.


Inducción: proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura institucional.

Índice de Información reservada y clasificada: inventario de la información pública que puede causar daño a determinados derechos o intereses públicos, por lo que no es publicable. Este índice es útil para que la ciudadanía conozca de antemano cuáles documentos o qué tipo de información tienen acceso restringido y es útil al momento de la elaboración de las respuestas a las solicitudes de información de la entidad, con el fin que no se publique información que no debe serlo ni se niegue el acceso a información que sí debe ser publicada y facilitada a la ciudadanía.

Información pública: es toda información que una entidad que maneja recursos públicos obtenga, adquiera o controle.

Información pública clasificada: información cuyo acceso público puede causar daño a los siguientes derechos: derecho a la intimidad, derecho a la vida, salud o seguridad, o perjudicar los secretos comerciales, industriales y profesionales.

Información pública reservada: es aquella información cuyo acceso público puede ser denegado, en las siguientes circunstancias: la defensa y la seguridad nacional, la seguridad pública, las relaciones internacionales, la prevención investigación y persecución de los delitos y las faltas disciplinarias, el debido proceso y la igualdad de las partes en los procesos judiciales, la administración

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

efectiva de la justicia, los derechos de la infancia y adolescencia, la estabilidad macroeconómica y financiera del país y la salud pública. Dicha norma legal o constitucional debe ser una Ley de la República o debe estar contemplada dentro de la Constitución Nacional. No puede basarse en resoluciones, circulares, decretos, ni ningún tipo de acto administrativo.

Mapa de Aseguramiento: Herramienta que permite coordinar las diferentes actividades de aseguramiento, visualiza el esfuerzo en común y se mitigan los riesgos. Permite a la Alta Dirección conocer el nivel de aseguramiento global en relación con los principales riesgos que pueden impactar a la entidad.

Mapa de Proceso: Es la representación gráfica de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, de evaluación y sus interacciones.

Mapa de Riesgo: Documento con la información resultante de la gestión del riesgo.

MECI: Modelo Estándar de Control Interno.


MIPG: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Meta: expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos.

Meta de producto: expresión concreta y cuantificable de los productos a través de los cuales la entidad busca solucionar los problemas o necesidades de su comunidad.

Meta de resultado: expresión concreta y cuantificable de los resultados a través de los cuales la entidad busca cambiar las condiciones de vida de su comunidad, a partir de los productos generados.

Objetivo: son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Objetivos estratégicos: es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno.

Participación: involucramiento de los ciudadanos y grupos de valor en las etapas de la gestión pública: planeación, ejecución, seguimiento y mejora.


PETI - Plan Estratégico de Tecnologías de la Información: artefacto que se utiliza para expresar la Estrategia de TI. El PETI hace parte integral de la estrategia de la institución y es el resultado de un adecuado ejercicio de planeación estratégica de TI. Cada vez que una institución pública hace un ejercicio o proyecto de Arquitectura Empresarial, su resultado debe ser integrado al PETI. Debe ser proyectado a 4 años y deberá ser actualizado anualmente a razón de los cambios de la estrategia del sector, la institución y la evolución y tendencias de las Tecnologías de la Información.

Plan: documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles. Para efectos del MIPG se han considerado los siguientes conceptos de planes:

Plan Anticorrupción: es un instrumento de tipo preventivo para el control de la corrupción, que debe ser diseñado por las entidades públicas pertenecientes a todos los niveles de gobierno. Estos documentos se estructuran sobre cinco componentes: Gestión de Riesgos de Corrupción, Racionalización de Trámites, Rendición de Cuentas, Mecanismos para mejorar la Atención al Ciudadano y Transparencia y Acceso a la Información Pública. (Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República).

Plan de acción anual: son documentos que desagregan objetivos, estrategias, líneas de acción, cronogramas, entre otros aspectos, de mediano y largo plazo en hitos o metas anuales y medibles en el corto plazo.

Plan estratégico: es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Política. Directriz emitida por la dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el control. Constituye la base de los procedimientos que se requieren para la implantación del control.

Plan de Mejoramiento. Es aquel aspecto que permite el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos institucionales de orden corporativo de la entidad pública. Integra las acciones de mejoramiento que a nivel de su misión, objetivos, procesos, etc., deben operar la entidad pública para fortalecer integralmente su desempeño institucional, cumplir con su función, en los términos establecidos en la Constitución, la ley, teniendo en cuenta los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con los diferentes grupos de interés.

Procedimiento. Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Proceso. Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan para generar valor y las cuales transforman elementos de entrada en resultados.


Producto: Resultado de un proceso.

Programa: concreta los objetivos y tareas que se exponen en el plan.

Programa Bilingüismo: iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Sena con el propósito de capacitar en el idioma inglés a los servidores públicos, de acuerdo con los objetivos del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Programa de gestión documental: es el instrumento archivístico que formula y documenta a corto, mediano y largo plazo, el desarrollo sistemático de los procesos archivísticos, encaminados a la planificación, procesamiento, manejo y organización de la documentación producida y recibida por una entidad, desde su origen hasta su destino final, con el objeto de facilitar su utilización y conservación. Este debe ser aprobado, publicado, implementado y controlado por las directivas de la entidad.

Programa Estado Joven: es una iniciativa dirigida a estudiantes de educación superior de pregrado en sus niveles técnico profesional, tecnológico y profesional, para que adelanten sus prácticas laborales en las entidades

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

públicas como escenario de práctica, recibiendo un auxilio formativo, así como la afiliación y cotización a seguridad social.

Programa Servimos: es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.

Recursos físicos: hacen referencia, a los bienes muebles (mobiliario de las oficinas, equipos informáticos, vehículos) e inmuebles (edificios, espacios de trabajo) de los que dispone la entidad para atender sus funciones y competencias, producir los bienes y prestar los servicios a su cargo.


Recursos presupuestales: son las asignaciones consignadas en el presupuesto anual de cada entidad, acorde con las normas que rigen la materia para cada una, y que le permiten definir monto de gastos a incurrir para cumplir con sus funciones y competencias, para producir los bienes y prestar los servicios a su cargo.

Red nacional de lenguaje claro: alianza de entidades con el fin de implementar acciones que promuevan, difundan y faciliten el uso del lenguaje sencillo en el Estado para que cualquier ciudadano comprenda la información que se le brinda sin necesidad de acudir a intermediarios. Las entidades que realicen acciones contundentes en la promoción del lenguaje claro podrán adherirse a ella.

Regulación: Conjunto de instrumentos normativos, actos administrativos de carácter general y abstracto, por medio de los cuales los gobiernos establecen requisitos a los ciudadanos y las empresas, y sobre los cuales se espera un cumplimiento por parte de los actores regulados.

Reinducción: proceso dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Relevancia: se refiere al grado en que las estadísticas satisfacen las necesidades de información de los usuarios.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Rendición de cuentas: proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades de la administración pública y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

Resultado: producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor.

Riesgo. La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos. El riesgo se mide en términos de impacto y probabilidad.

Riesgo Inherente: Es aquel a que se enfrenta una entida en ausencia de acciones del dirección para modificar su probabilidad o impacto


Riesgos Residuales: El riesgo que permanece después de que la dirección haya realizado sus acciones para reducir el impacto y la probabilidad de un acontecimiento adverso, incluyendo las actividades de control en respuesta a un riesgo.

Sistema. Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan con el fin de lograr un propósito.

Sistema de Control Interno: esquema de organización y conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (Ley 87 de 1993).

Tabla de retención documental: listado de series, con sus correspondientes tipos documentales, a las cuales se asigna el tiempo de permanencia en cada etapa del ciclo vital de los documentos.

Talento humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus


	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Teletrabajo: los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen".

MARCO NORMATIVOS

NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia 1991	Artículo 209. 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. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley. Artículo 269. 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.
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
Ley 489 de 1998	Sistema Nacional de Control Interno con sus instancias institucionales de articulación y evaluación del control interno


	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Ley 1599 de 2005	Reglamenta el Modelo Estándar de Control Interno - MECI como herramienta para operar el Sistema de Control Interno
Decreto 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública
Decreto 943 de 2014	Actualiza el MECI, con base en el Modelo de Control Interno COSO
Ley 1753 PND – Art. 133 2015	Fusión sistemas de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo y articulación con el sistema de Control Interno
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Acuerdo de Paz 2016	Resalta la importancia de fortalecer el Control Interno en las Entidades territoriales
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
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(MIPG)
Decreto 612 de 2018	Por el cual se Fijan directrices para a Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 338 de 2019	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción

1. POLITICA DE CONTROL INTERNO

La Personería de Cartagena, en cumplimiento de sus funciones, fortalece el Sistema de Control Interno para proveer seguridad razonable para el logro de los objetivos estratégicos institucionales, dando cumplimiento a la normatividad vigente, mediante la gestión oportuna de los riesgos y la efectividad de los controles.

Así mismo, está comprometida con establecer y mantener un Sistema de Control Interno, basado en los principios de autocontrol,

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

autogestión y autorregulación, alineado a la planeación estratégica y su operatividad en los procesos, en el cual todos los funcionarios y contratistas apliquen los criterios definidos en esta política, para construir, mantener y ejercer los controles efectivos y eficientes en los procesos y actividades a su cargo como responsables de asegurar la gestión de los riesgos, la efectividad de los controles, el reporte de los incidentes y las deficiencias encontradas, así como de velar por el mejoramiento continuo de sus procesos.

1.1 APLICABILIDAD

La Política de Control Interno Será desarrollada por las líneas de defensa (Estratégica, Primera Línea, Segunda Línea y Tercera Línea) a través a través de los cinco componentes del Modelo Estándar de Control Interno – MECI: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo. Tal como se describe en la siguiente **Esquema de Responsabilidades del MECI**


Todos los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Cartagena, actuarán dentro del marco del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, actualizado a través del decreto 1499 de 2017 que a su vez modificó el Decreto 14083 de 2015, en referencia con la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Es preciso señalar los actores e instancias que participan en el Sistema de Control Interno:

- Personero Distrital (representante legal)
- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
- Servidores Públicos de todos los niveles y contratistas
- Comités institucionales
- Oficina de Control Interno

1.2 METODOLOGIA

Para la implementación de la Política de Control Interno, se tendrá como referente el Manual operativo del Modelo Integrado de planeación y Gestión vigente y las matrices de responsabilidad de que se desarrollaran en la presente Política de Control Interno.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

3.3 NIVEL DE CUMPLIMIENTO

Todos los actores cubiertos por el alcance y aplicabilidad se espera que se adhieran en un 100% a la política.

La política será objeto de evaluación aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación y adaptación.

La Política de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, entre otros.

2. GENERALIDADES DE LA 7MA DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO

El sistema de control interno, previsto en la Ley 87 de 1993, se enmarca como una de las dimensiones de MIPG y, busca asegurar que las demás dimensiones cumplan su propósito y lleven al cumplimiento de resultados con eficiencia, eficacia, calidad y transparencia en la gestión pública. De igual manera, la unidad de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces desempeña un papel fundamental como asesor, evaluador, integrador y dinamizador del sistema de control interno. Estas funciones se desarrollan para proponer acciones dirigidas a mejorar la cultura organizacional y, por ende, a contribuir con el cumplimiento de los fines del Estado.

El MECl actualizado se especializa en el control de tal manera que deje de ser entendido como una herramienta de gestión más de las organizaciones, busca **“Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”**.


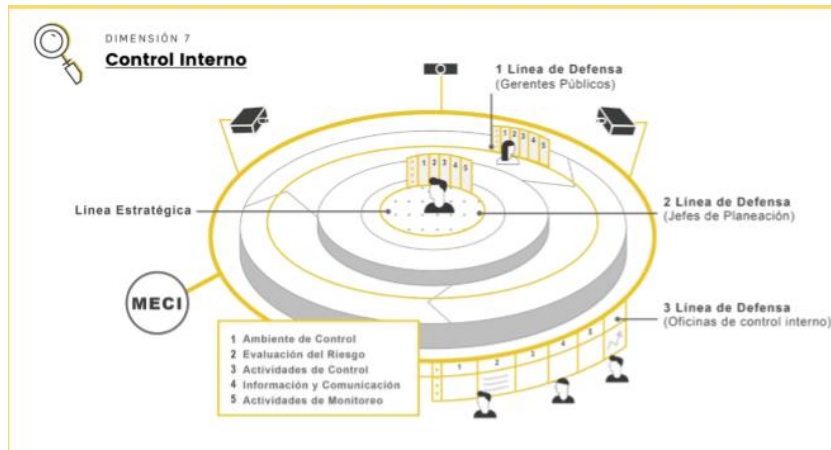
	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Gráfico 1. 7ma Dimensión Control Interno MIPG



Fuente Función Pública, 2023


(pública, 2023) "Para entender esta dimensión, es necesario tener claro que la estructura del Modelo Estándar de Control Interno contempla dos elementos fundamentales:

1. una estructura de control basada en el esquema de COSO/INTOSAI, compuesta por cinco componentes, descrito en el gráfico 2.

Gráfico 2. Componentes del MECI

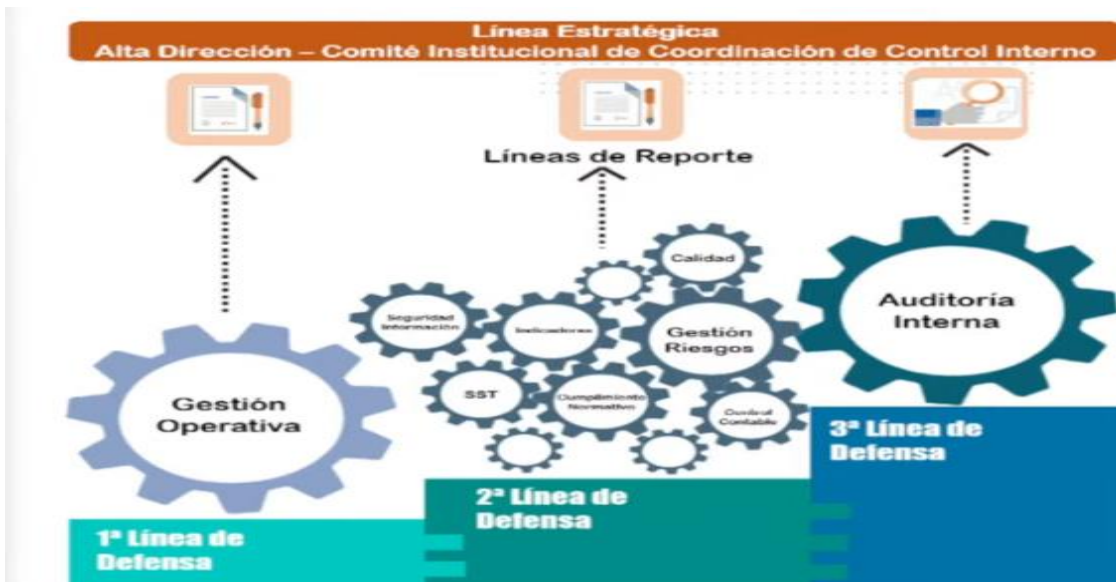


Fuente Función Pública, 2023

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024


- un esquema de responsabilidades integrada por cuatro líneas de defensa, el cual se configura a partir de la adaptación del Modelo de las Tres Líneas de Defensa, documento de posición del Instituto de Auditores -IIA Global en su versión 2013, el cual ha sido recientemente actualizado, donde se optimiza su estructura al “centrarse en la contribución de la gestión de riesgos a la obtención de objetivos y la creación de valor, así como en cuestiones de "defensa" y protección del valor” (Instituto de Auditores Internos IIA GLOBAL, Fundación Latinoamericana de Auditores Internos - FLAI. El modelo de las tres líneas del IIA 2020. p.1), este documento determina que no solamente se protege el valor de la organización, mediante la mejora institucional para el logro de los objetivos y metas, sino que también se debe propender por incrementar dicho valor, que para el ámbito de lo público debe traducirse en la mejora en la prestación de servicios a los usuarios, la efectiva protección de los recursos y por ende el impacto en relación con el bienestar y generación de valor público.

Grafica 3. Estructura líneas de defensa



Fuente Función Pública, 2023

Bajo este marco metodológico en materia de control interno, las responsabilidades de la gestión de riesgos y del control están distribuidas en varias áreas y no se concentran en las oficinas de control interno; de allí que

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

deban ser coordinadas cuidadosamente para asegurar que los controles operen”.

3. DEFINICIÓN DE RESPOSABLES, ROLES Y FUNCIONES DEL ESQUEMA DE LINEAS DE DEFENSA EN LA PERSONERIA DISTRITAL FRENTE A LA GESTIÓN DEL RIESGO

3.1 Línea Estratégica

Esta Línea estratégica en la Entidad al ser una instancia decisoría, estará a cargo del comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cual se encuentra integrado por los siguientes miembros, de acuerdo al artículo 3 de la Resolución No. 506 -2023 de la Personería Distrital de Cartagena.


Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

1. Personero Distrital, quien lo presidirá
2. Personero Auxiliar
3. Jefe de oficina Asesora de Jurídica
4. Directora Administrativa o Financiera
5. Jefe de Oficina de Talento Humano
6. Jefe de Oficina Asesora de Prensa
7. Jefe de Oficina de Control Interno.

El jefe de la oficina de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena participa en el Comité con voz, pero sin voto y ejerce la secretaría técnica.

Rol y Responsabilidades de la Línea Estratégica

- Su rol principal es analizar los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos (objetivos, metas e indicadores) de la Personería Distrital de Cartagena, así como definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planes de la entidad.
- Asegura la determinación y asignación oportuna de los recursos que son necesarios para implementar la gestión de riesgos de la entidad.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

- Toma las decisiones que sean necesarias para todos los niveles de la entidad, buscando con ello asegurar el cumplimiento de la gestión de riesgos institucional.

Los aspectos clave para el Sistema de Control Interno SCI a tener en cuenta por parte de la Línea Estratégica:

- Fortalecimiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno incrementando su periodicidad para las reuniones.
- Evaluación de la forma como funciona el Esquema de Líneas de Defensa, incluyendo la línea estratégica.
- Definición de líneas de reporte (canales de comunicación) en temas clave para la toma de decisiones, atendiendo el Esquema de Líneas de Defensa.
- Definición y evaluación de la Política de Administración del Riesgo. La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo, riesgos emergentes.
- Evaluación de la política de gestión estratégica del Talento Humano (forma de provisión de los cargos, capacitación, código de Integridad, bienestar).

3.2 1ra. Línea de Defensa

Esta línea está bajo la responsabilidad, principalmente, de los líderes de Procesos, programas, procesos y proyectos y de sus equipos de trabajo.

TIPO DE PROCESO	PROCESO	LIDER RESPONSABLE
PROCESOS ESTRATÉGICOS	Gestión de Direccionamiento y Planeación Estratégica	Personero Auxiliar
	Gestión TIC	
	Gestión Atención y Servicio al Ciudadano	
	Gestión de las Comunicaciones	Asesor de Prensa
	Gestión para la Promoción y Protección de los DDHH Y Víctimas del Conflicto Armado	Personero delegado
	Gestión para la Educación, Recreación y Deporte	Personero delegado
	Gestión para la Protección del Derecho Fundamental a la Salud	Personero delegado



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-O-001


GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 03

POLITICA DE CONTROL INTERNO

Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

PROCESOS MISIONALES	Gestión para la Infancia, Adolescencia, Adulto Mayor, Mujer y Familia	Personero delegado
	Gestión de Asuntos de la Comunidad y Sujetos de Especial Protección	Personero delegado
	Gestión para el Control Urbanístico y Patrimonio Publico	Personero delegado
	Gestión para Asuntos Policivos	Personero delegado
	Gestión de Asuntos de los Servicios Públicos Domiciliarios	Personero delegado
	Gestión de Asuntos Penales	Personero delegado
	Gestión de Atención y Servicio al Ciudadano	Personero delegado
	Gestión de la Vigilancia a la Conducta Oficial	Personero delegado
	Gestión de la Conciliación	Jefe de Oficina
	Gestión del Medio Ambiente y la Movilidad	Personero delegado
PROCESOS DE APOYO	Gestión Administrativa	Director Administrativo
	Gestión Presupuestal y Financiera	Director Administrativo
PROCESO DE APOYO	Gestión Jurídica	Jefe de Oficina Jurídica
	Gestión de la Contratación	Jefe de Oficina Jurídica
	Gestión Del Talento Humano	Jefe de Oficina Talento Humano
	Gestión Documental	Personero Auxiliar
PROCESO DE EVALUACIÓN	Gestión de Control y Seguimiento	Jefe de oficina control Interno
	Gestión de Control Disciplinario Interno	Personero delegado

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024


Roles y Responsabilidades de la 1ra Línea de Defensa

El rol principal de la 1ra Línea de Defensa es el mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del "Autocontrol"

- Junto con su equipo de apoyo implementan de forma eficaz y oportuna las acciones de tratamiento formuladas.
- Monitorean de forma permanente el comportamiento de los riesgos a su cargo o con los que tienen relación.
- Controla los eventos e incidentes de riesgos.
- Miden, analizan y mejoran los indicadores de gestión asociados a sus riesgos
- Rinden cuentas ante la alta dirección, 2da, y 3ra línea de defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos a cargo.
- Conservan evidencias objetivas sobre los controles aplicados a sus riesgos, así como de las acciones correctivas necesarias para dar tratamiento a los riesgos materializados.
- Aplican la gestión del conocimiento propio de la entidad para revisar y mejorar su gestión de riesgos.

Los aspectos clave para el Sistema de Control Interno SCI a tener en cuenta por parte de la 1ª Línea de Defensa:

- El conocimiento y apropiación de las políticas, caracterización del proceso, procedimientos, manuales, protocolos y otras herramientas que permitan tomar acciones para el autocontrol en sus puestos de trabajo.
- La identificación de riesgos y el establecimiento de controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.
- El seguimiento a los indicadores de gestión de los procesos e institucionales, según corresponda.
- La formulación de planes de mejoramiento, su aplicación y seguimiento para resolver los hallazgos presentados.
- Formulación de planes de acción, su ejecución y su seguimiento.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

3.3 2da. Línea de Defensa


La 2da. Línea de Defensa responde de manera directa por el aseguramiento de la operación; en la Personería Distrital de Cartagena está bajo la responsabilidad de:

RESPONSABLE	PROCESO
Personero Auxiliar	Líder del Proceso de Gestión de Direccionamiento y Planeación Estratégica y Líder del Proceso de Gestión Documental y Archivo
Director Administrativo	Líder del Proceso de Gestión Administrativa y Financiera
Jefe de oficina de Talento Humano	Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano
Jefe de Oficina Jurídica	Líder del Proceso de Gestión Jurídica y líder Gestión Contratación

Roles y Responsabilidades de la 2da. Línea de Defensa

Su rol principal es asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces; así mismo, consolidar y analizar información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos, todo lo anterior enmarcado en la "autogestión".

- Define la metodología de gestión de riesgos a utilizar en la entidad, acorde al marco de referencia definido por la Línea Estratégica.
- Divulga, socializa y capacita de forma permanente a la 1ra Línea de Defensa sobre la Gestión de Riesgos.
- Acompaña a la 1ra línea de defensa en la identificación, análisis, evaluación, valoración y formulación de las acciones de tratamiento de la gestión de riesgos aplicables.
- Realiza seguimiento periódico a la 1ra línea de defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos.
- Asesora a la 1ra línea de defensa sobre las buenas prácticas o lecciones aprendidas de la gestión de riesgos institucional.
- Orienta a la 1ra línea de defensa, sobre el adecuado tratamiento de los eventos e incidentes de riesgos presentados.
- Rinde cuentas a la línea estratégica y a la 3ra línea defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos.
- Alerta a la línea estratégica, de manera oportuna sobre el desempeño de la gestión de riesgos que requiere especial atención o intervención.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

- Trabaja de manera sincronizada con la 3ra línea de defensa, a fin de asegurar unidad de criterio en la gestión de riesgos institucional.

Los aspectos clave para el Sistema de Control Interno SCI a tener en cuenta por parte de la 2ª Línea son:

- Aseguramiento de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.
- Consolidación y análisis de información sobre temas claves para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos.
- Trabajo coordinado con las oficinas de control interno o quien haga sus veces, en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.
- Brinda asesoría a la 1ª línea de defensa en temas clave para el Sistema de Control Interno: i) riesgos y controles; ii) planes de mejoramiento; iii) indicadores de gestión; iv) procesos y procedimientos.
- Establecimiento de los mecanismos para la autoevaluación requerida (auditoría interna a sistemas de gestión, seguimientos a través de herramientas objetivas, informes con información de contraste que genere acciones para la mejora).


3.4 3ra. Línea de Defensa

Esta 3ra Línea de Defensa en la Personería Distrital de Cartagena está bajo la responsabilidad de la oficina de control interno.

Roles y responsabilidades de la 3ra Línea de Defensa

La 3ra línea de Defensa desarrolla esta labor a través de cinco roles: de liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y el de evaluación y seguimiento.

- Participar de manera activa en los procesos de divulgación, socialización y capacitación sobre las metodologías de gestión de riesgos de la entidad, impartidas por la 2da línea de defensa o los entes de control y vigilancia.
- Trabajar de manera articulada con la 2da línea de defensa, en todos los temas relacionados con la gestión de riesgos.
- Realizar seguimiento a la eficacia de la gestión de riesgos en la 1ra línea de defensa.
- Recomendar mejoras significativas en torno a la gestión del riesgo, cuando asisten a comités u otras instancias estratégicas en la entidad.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024


- Orientar a la Línea Estratégica, 1ra y 2da línea de defensa sobre el marco normativo aplicable a la entidad, a fin de articular de forma eficaz y efectiva los riesgos de Compliance.
- Reporta a la línea estratégica el desempeño de la gestión de riesgos, según los seguimientos ejecutados a la 1ra y 2da línea de defensa.
- Alerta a la línea estratégica, de manera oportuna sobre el desempeño de la gestión de riesgos que requiere especial atención o intervención.
- Ser el puente de atención ante los entes de control y vigilancia, a fin de facilitar el flujo de información que sea requeridos por estos. (OPORTUNIDAD – INTEGRIDAD Y COHERENCIA)

Los aspectos clave para el Sistema de Control Interno SCI a tener en cuenta por parte de la 3ª Línea:


- A través de su rol de asesoría, orientación técnica y recomendaciones frente a la administración del riesgo en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces.
- Monitoreo a la exposición de la organización al riesgo y realizar recomendaciones con alcance preventivo.
- Asesoría proactiva y estratégica a la Alta Dirección y los líderes de proceso, en materia de control interno y sobre las responsabilidades en materia de riesgos.
- Formar a la alta dirección y a todos los niveles de la entidad sobre las responsabilidades en materia de riesgos.
- Informar los hallazgos y proporcionar recomendaciones de forma independiente.

Tabla 1. Responsabilidad de las líneas de defensa frente a la gestión del riesgo


LÍNEAS DE DEFENSA	RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES EN LA GESTIÓN DEL RIESGO
ESTRATEGICA	Representante Legal, Comité de Coordinación de Control Interno (CICCI)	<ul style="list-style-type: none"> • Su rol principal es analizar los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos (objetivos, metas e indicadores) de la Personería Distrital de Cartagena, así como definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024


		<p>cumplimiento de los planes de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegura la determinación y asignación oportuna de los recursos que son necesarios para implementar la gestión de riesgos de la entidad. • Toma las decisiones que sean necesarias para todos los niveles de la entidad, buscando con ello asegurar el cumplimiento de la gestión de riesgos institucional.
PRIMERA LINEA	Líderes de proceso	<p>El rol principal de la 1ra Línea de Defensa es el mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del "Autocontrol"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Junto con su equipo de apoyo implementan de forma eficaz y oportuna las acciones de tratamiento formuladas. • Monitorean de forma permanente el comportamiento de los riesgos a su cargo o con los que tienen relación. • Controla los eventos e incidentes de riesgos. • Miden, analizan y mejoran los indicadores de gestión asociados a sus riesgos • Rinden cuentas ante la alta dirección, 2da, y 3ra línea de defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos a cargo. • Conservan evidencias objetivas sobre los controles aplicados a sus riesgos, así como de las acciones correctivas necesarias para dar tratamiento a los riesgos materializados. • Aplican la gestión del conocimiento propio de la entidad para revisar y mejorar su gestión de riesgos.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

SEGUNDA LINEA	<p>Líder de Direcccionamiento y Planeación Estratégica</p> <p>Gestión de Riesgos TIC Gestión Documental y Archivos Servicio al Ciudadano</p> <p>Jefe de Oficina Asesora Jurídica</p> <p>Defensa Judicial Contratación</p> <p>Director Administrativa y Financiera</p> <p>Área financiera</p> <p>Jefe Oficina de Talento Humano</p> <p>Seguridad y Salud en el Trabajo Talento Humano</p>	<p>Su rol principal es asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces; así mismo, consolidar y analizar información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos, todo lo anterior enmarcado en la "autogestión".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Define la metodología de gestión de riesgos a utilizar en la entidad, acorde al marco de referencia definido por la Línea Estratégica. • Divulga, socializa y capacita de forma permanente a la 1ra Línea de Defensa sobre la Gestión de Riesgos. • Acompaña a la 1ra línea de defensa en la identificación, análisis, evaluación, valoración y formulación de las acciones de tratamiento de la gestión de riesgos aplicables. • Realiza seguimiento periódico a la 1ra línea de defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos. • Asesora a la 1ra línea de defensa sobre las buenas prácticas o lecciones aprendidas de la gestión de riesgos institucional. • Orienta a la 1ra línea de defensa, sobre el adecuado tratamiento de los eventos e incidentes de riesgos presentados. • Rinde cuentas a la línea estratégica y a la 3ra línea defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos. • Alerta a la línea estratégica, de manera oportuna sobre el desempeño de la gestión de riesgos
----------------------	--	---

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

		<p>que requiere especial atención o intervención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabaja de manera sincronizada con la 3ra línea de defensa, a fin de asegurar unidad de criterio en la gestión de riesgos institucional.
TERCERA LINEA	Jefe de Oficina de control interno	<p>La 3ra línea de Defensa desarrolla esta labor a través de cinco roles: de liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y el de evaluación y seguimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar de manera activa en los procesos de divulgación, socialización y capacitación sobre las metodologías de gestión de riesgos de la entidad, impartidas por la 2da línea de defensa o los entes de control y vigilancia. • Trabajar de manera articulada con la 2da línea de defensa, en todos los temas relacionados con la gestión de riesgos. • Realizar seguimiento a la eficacia de la gestión de riesgos en la 1ra línea de defensa. • Recomendar mejoras significativas en torno a la gestión del riesgo, cuando asisten a comités u otras instancias estratégicas en la entidad. Orientar a la Línea Estratégica, 1ra y 2da línea de defensa sobre el marco normativo aplicable a la entidad, a fin de articular de forma eficaz y efectiva los riesgos de Compliance. • Reporta a la línea estratégica el desempeño de la gestión de riesgos, según los seguimientos ejecutados a la 1ra y 2da línea de defensa. • Alerta a la línea estratégica, de manera oportuna sobre el desempeño de la gestión de riesgos

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

		<p>que requiere especial atención o intervención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser el puente de atención ante los entes de control y vigilancia, a fin de facilitar el flujo de información que sea requeridos por estos. (OPORTUNIDAD – INTEGRIDAD Y COHERENCIA)
--	--	--

Fuente: Manual 7ma. Dimensión MIPG: Control Interno y las líneas de defensa. SIAP

4. RESPONSABILIDADES DE LAS LINEAS DE DEFENSA FRENTE A LOS COMPONENTES DE CONTROL DEL MECI

Definir la estructura de control del Sistema de Control Interno, compuesta por cinco componentes descritos a continuación:

4.1 Componente Ambiente de Control

- **Asegurar un Ambiente de Control:**

Este componente tiene como propósito 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.

PROCESOS ASOCIADOS	ASPECTO POR IMPLEMENTAR	LINEA DE DEFENSA	ASPECTO POR EVALUAR DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	EVIDENCIAS
<p>Gestión de Dirección y Planeación estratégica</p> <p>Gestión de Seguimiento y control</p>	<p>La personería Distrital para lograr sus metas, resultados, y en general sus objetivos, debe emitir los lineamientos para a crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.</p> <p>Se diseñan planes, se identifican los riesgos, se diseñan los controles para que la gestión sea eficiente, efectiva y transparente, y como resultado se tenga una adecuada prestación de servicios.</p>	<p>Línea estratégica</p> <p>CICCI</p>	<p>Evaluación de la Política de riesgos</p> <p>Monitoreo permanentemente los riesgos de corrupción.</p> <p>Monitoreo al estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo), con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Política de Administración de Riesgo actualizada. •Mapa de riesgos institucional Plan anticorrupción. •Seguimientos al plan anticorrupción y los riesgos de corrupción. •Implementación y sensibilizaciones en líneas de defensa. •Informes de Gestión •Esquema de Líneas de Defensas Definidas



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-O-001


GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 03

POLITICA DE CONTROL INTERNO

Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

			Avance en el esquema de líneas de defensa.	
Gestión de Dirección y Planeación estratégica	La personería Distrital debe establecer líneas de reporte dentro de la entidad para el funcionamiento del Sistema de Control Interno. Cada líder suministra información de forma periódica, con datos y hechos que le permitan la toma de decisiones a la alta dirección.	Línea estratégica	<p>Informes de evaluación a los aspectos clave definidos a partir del Esquema de líneas de Defensa</p> <p>Acorde con los niveles de Autoridad y Responsabilidad establece Líneas de reporte: financiera, contable, resultados en la gestión, contratación, ejecución presupuestal, entre otros, que faciliten la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa de aseguramiento de aspectos claves. • Procedimientos claros para la presentación de informes y reportes indicando periodicidad y forma • Informes de evaluación • Informes de Gestión
Gestión de Dirección y Planeación estratégica	La Personería Distrital se asegura que la estructura organizacional, los procesos de la cadena de valor y los de apoyo, la asignación del talento humano a los proyectos, programas o	Línea estratégica	Mejoras en la prestación del servicio (evaluaciones sobre percepción de los usuarios). Informes de evaluación a los aspectos clave definidos	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción y percepción del servicio.
	Es necesario que una adecuada GETH 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 óptima, facilitando el autocontrol por parte de cada servidor.		<p>Aplicación y cumplimiento de código de integridad.</p> <p>Clima laboral</p> <p>Temas Disciplinarios</p> <p>Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Código de Integridad y sus estrategias para la apropiación en los servidores de la Entidad. • Medición del Clima Laboral y las estrategias para mejorar el ambiente laboral

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Gestión Administrativa y Financiera	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.	2da línea de Defensa	<ul style="list-style-type: none"> •Caracterización de los servidores públicos de la entidad. •Plan de Capacitación Institucionales acorde con las necesidades de los procesos, que cumpla con las directrices normativas y guías. •Indicadores de gestión que midan el impacto del Plan de Capacitaciones
--	---	----------------------	---

Fuente: Manual 7ma. Dimensión MIPG: Control Interno y las líneas de defensa. SIAP

4.1.1 Responsabilidades de la oficina de Control Interno:


En el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías basadas en riesgos, la Oficina de Control Interno, para este componente deberá:

Evaluar el direccionamiento estratégico y alertar oportunamente sobre cambios actuales o potenciales que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la entidad. (Rol de Liderazgo Estratégico).

Hacer seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores, con base en los resultados de las estrategias y acciones adelantadas por parte del área de talento humano (Rol Enfoque hacia la prevención)

Hacer seguimiento y evaluación a la gestión institucional en los procesos, programas o proyectos de forma periódica que facilite consolidar el Informe Anual de Evaluación por Áreas o Dependencias establecido en la Ley 909 de 2004, artículo 39 (Rol Evaluación y Seguimiento).

Verificar y evaluar que la entidad haya definido una política de administración del riesgo, atendiendo los lineamientos establecidos en la metodología adoptada por la entidad y de acuerdo con la Guía Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y de Seguridad Digital y diseño de controles para entidades públicas de la función pública. (Rol Enfoque hacia la prevención).

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

4.2 Componente Evaluación del Riesgo


Asegurar la gestión del riesgo en la entidad:

En este componente la Personería Distrital de Cartagena Identifica, evalúa y gestiona los riesgos institucionales y de los procesos, este es una labor efectuada bajo el liderazgo del proceso de direccionamiento estratégico y Planeación con de todos los servidores de la entidad, que le permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de sus objetivos institucionales y los de los procesos.

La Personería Distrital de Cartagena debe establecer sus objetivos alineados con la planeación estratégica, Define los lineamientos de la política de riesgo, teniendo como referente el cumplimiento de la normatividad vigente; de aquí la importancia de actualizar los normogramas por procesos y el Institucional, partiendo del análisis del contexto interno, externo de la entidad y el del proceso, se identifican los riesgos, se valoran y se diseñan controles que eliminen y/o mitiguen, esta es la base para determinar cómo deben gestionarse, para lo cual la entidad debe contar con mecanismos efectivos de evaluación de riesgos, con el fin de establecer en nivel de riesgo inherente y residual.

Anualmente debemos identificar los riesgos de corrupción y fraude, fiscales, para la defensa jurídica, de contratación, de seguridad digital entre otros, que puedan afectar el logro de nuestros objetivos y metas institucionales y los establecemos en un mapa para controlarlo, asignamos responsables del control y periodicidad, monitoreamos estos riesgos, en cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.

PROCESOS ASOCIADOS	ASPECTO POR IMPLEMENTAR	LÍNEA DE DEFENSA	ASPECTO POR EVALUAR DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	EVIDENCIAS
Todos los procesos	Definición de objetivos con suficiente claridad para identificar y evaluar los riesgos.	1era y 2da línea de defensa	Generación de reportes periódicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno acerca del cumplimiento de las metas y los objetivos en relación a la gestión integral del riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> •Caracterización del proceso •Mapa de procesos •Política de operaciones •Procedimientos •Mapa de riesgo por proceso •Indicadores de gestión •Informes de gestión y cumplimiento de plan de acción
			Monitoreo permanentemente los	

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024


Todos los procesos	Identificación y análisis de riesgos (Analiza factores internos y externos; Implica a los niveles apropiados de la dirección; Determina cómo responder a los riesgos; Determina la importancia de los riesgos).	1era y 2da línea de defensa	<p>cambios en el entorno (interno y externo) que puedan afectar la efectividad del SCI.</p> <p>Revisión de las exposiciones al riesgo con los grupos de valor, proveedores, sectores económicos u otros (monitoreo del contexto estratégico).</p> <p>Verificación, en el marco de la política de riesgos institucional, que la identificación y valoración del riesgo de la primera línea sea adecuada frente al logro de objetivos y metas</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Política de Riesgos Institucionales •Mapa de aseguramiento •Mapa de riesgo por proceso •Mapa de riesgos institucionales •Seguimientos y monitoreo
Todos los procesos	Evaluación del riesgo de fraude o corrupción. (Tiene en cuenta distintos tipos de fraude o corrupción; evalúa los incentivos y las presiones; evalúa las actitudes y justificaciones).	1era y 2da línea de defensa	Verificación de la adecuada identificación de los riesgos relacionados con fraude y corrupción	<ul style="list-style-type: none"> •Plan anticorrupción y de atención al ciudadano •Mapa de riesgos de corrupción •Seguimiento a los riesgos de corrupción

Fuente: Manual 7ma. Dimensión MIPG: Control Interno y las líneas de defensa.

4.2.1 Responsabilidades de la oficina de Control Interno:

En el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías basadas en riesgos, la Oficina de Control Interno, para este componente deberá:

- Evaluar el cumplimiento de la política de administración del riesgo en todos los niveles de la entidad. (Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- Identificar y alertar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios que pueden afectar la evaluación y tratamiento del riesgo. (Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo). Evaluar y alertar oportunamente sobre cambios que afecten la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude. (Rol Enfoque hacia la prevención).

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

- Evaluar las actividades adelantadas por la segunda línea de defensa frente a la gestión del riesgo (oficina de planeación, direcciones o gerencias de riesgo), específicamente frente al análisis de contexto y de identificación del riesgo y de ser necesario asesorarlas, a fin de incorporar las mejoras correspondientes. (Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo).

4.3 Componente Actividades de Control

- **Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad:**


Las actividades de control sirven como mecanismo para apalancar el logro de los objetivos y forman parte integral de los procesos, su objetivo es permitir el control de los riesgos identificados, con el fin de lograr los objetivos de la entidad.

Se evidencian a través de políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que sean llevadas a cabo aquellas acciones necesarias para administrar el riesgo. Estas actividades, manuales o automáticas, tienen varios objetivos y son aplicadas en diferentes niveles de la organización

Este tercer componente hace referencia a la implementación de controles (manuales, procedimientos, guías, protocolos, indicadores, instructivos, normas, etc.) esto es, valorar los mecanismos para mitigar y dar tratamiento a los riesgos. Para ello la entidad debe:

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

PROCESOS ASOCIADOS	ASPECTO POR IMPLEMENTAR	LINEA DE DEFENSA	ASPECTO POR EVALUAR DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	EVIDENCIAS
			Verificación de que el diseño del control establecido por la primera línea de defensa sea pertinente frente a los riesgos identificados, analizando: los responsables y su adecuada segregación de funciones, propósito, periodicidad, tratamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa de Riesgo por proceso • Manuales, guías, procedimientos, instructivos, Resoluciones • código de integridad • Mapa de proceso • Política de operación • Normograma

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024


Todos los procesos	Diseño y desarrollo de actividades de control	1era y 2da línea de defensa	en caso de desviaciones, forma de ejecutar el control y evidencias de su ejecución, y efectuar las recomendaciones a que haya lugar ante las instancias correspondientes	
Todos los procesos	Selección y desarrollo de controles generales sobre TI para apoyar la consecución de los objetivos	1era y 2da línea de defensa	Acorde con la estructura de la entidad, el líder Proceso de Gestión de Tecnología, Información y Comunicación (TIC) en apoyo con el PU de Tecnologías verifica el desarrollo y mantenimiento de controles de TI	<ul style="list-style-type: none"> • Política Gobierno Digital • Política Protección de Datos • Política Ley de Transparencia y acceso a la Información Pública
Todos los procesos	Despliegue de políticas y procedimientos	1era y 2da línea de defensa	<p>Monitoreo a los riesgos acorde con la política de administración de riesgo establecida para la entidad.</p> <p>Verificación de que los responsables estén ejecutando los controles tal como han sido diseñados.</p> <p>Verificación del diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos estratégicos o institucionales.</p> <p>Verificación del diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política de Administración de riesgos • Mapa de riesgos • Mapa de riesgos de corrupción • Seguimiento a los riesgos y sus controles • Procedimientos • Políticas del Proceso • Mapa de Proceso

Fuente: Manual 7ma. Dimensión MIPG: Control Interno y las líneas de defensa. SIAP

4.3.1 Responsabilidades de la oficina de Control Interno:

En el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías basadas en riesgos, la Oficina de Control Interno, para este componente deberá:

- Evaluar que el diseño del control establecido sea adecuado frente a los riesgos identificados, analizando: los responsables y su adecuada segregación de

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

funciones, propósito, periodicidad, tratamiento en caso de desviaciones, forma de ejecutar el control y evidencias de su ejecución, y generar los informes ante las instancias correspondientes (primera, segunda, y línea estratégica).

- Se incluyen los controles tecnológicos y relacionados con riesgos de seguridad digital, los de fraude y de corrupción. (Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- Evaluar la efectividad de los controles, a partir de resultado del análisis del diseño, ejecución y la no materialización de los riesgos, y generar los informes ante las instancias correspondientes (primera, segunda, y línea estratégica).
- Se incluyen los controles tecnológicos y relacionados con riesgos de seguridad digital, los de fraude y de corrupción. (Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- Evaluar que los mapas de riesgos se encuentren actualizados. (Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- Evaluar en coordinación con la segunda línea de defensa la efectividad de los controles. (Rol de Evaluación y Seguimiento).

Nota: Se sugiere como buena práctica la implementación de los mapas de aseguramiento.


4.4 Componente Información y Comunicación

- **Efectuar el control a la información y la comunicación organizacional**

Este componente permite identificar, capturar y comunicar información pertinente para que los servidores puedan llevar a cabo sus responsabilidades, se deberán utilizar los medios adecuados y en los tiempos oportunos.

Se requiere manejar información generada internamente, así como información sobre hechos y condiciones externas necesarias para tomar decisiones y generar informes externos confiables.


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 la entidad, 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.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Para ello, la Personería Distrital:

- 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 proporciona información hacia las partes externas en respuesta a las necesidades y expectativas.

PROCESOS ASOCIADOS	ASPECTO IMPLEMENTAR	LÍNEA DE DEFENSA	ASPECTO EVALUAR DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	EVIDENCIAS
Gestión Documental y Archivo	Utilización de información relevante (Identifica requisitos de información; Capta fuentes de datos internas y externas; Procesa datos relevantes y los transforma en información).	Línea Estratégica	Garantía de la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la información requerida para llevar a cabo las responsabilidades de control interno por parte de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> •Gestión de peticiones, quejas, reclamos, denuncias o sugerencias •Políticas, directrices y mecanismos de identificación, aseguramiento, consecución, captura y procesamiento de información •Gestión documental
Jefe de oficina Asesora de Prensa	Comunicación Interna	Línea Estratégica	Aseguramiento de que dentro de los procesos de información y comunicación interna y externa, se establezcan mecanismos claros de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> •Actas de Reuniones del Comité Institucional de Control Interno. •Plan de Comunicaciones Internas •Canales de comunicación Institucional
Jefe de oficina Asesora de Prensa	Comunicación con el exterior	Línea Estratégica	Garantía de la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la información requerida para la prestación del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> •Boletines de prensa •Plan de medios •Página Web •Gobierno digital •Redes sociales

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

			<p>Impacto Ley de Transparencia.</p> <p>Riesgos relacionados con el manejo de información clasificada o reservada. Impacto en la prestación del servicio por negociación de información.</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: Manual 7ma. Dimensión MIPG: Control Interno y las líneas de defensa. SIAP

4.4.1 Responsabilidades de la oficina de Control Interno:

En el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías basadas en riesgos, la Oficina de Control Interno, para este componente deberá:

- Evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa, así como la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la misma para llevar a cabo las responsabilidades de control interno por parte de la entidad y recomendar, según sea el caso, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas.

Esta evaluación incluye los servicios tercerizados con proveedores en materia de información. (Rol de evaluación y seguimiento)


- Evaluar la oportunidad, integralidad y coherencia de la información suministrada por parte de los líderes de proceso con destino al organismo de control. (Rol de relación con entes externos de control)

4.5 Componente Actividades de Monitoreo

- **Implementar las actividades de Monitoreo y Supervisión Continua en la Entidad**

Este componente permite 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:

- La efectividad del control interno de la entidad
- La eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

- El nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos
- Los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Personería Distrital.

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.


– Las evaluaciones continuas constituyen operaciones rutinarias que se integran en los diferentes procesos o áreas de la entidad, 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 de la entidad 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.

– Cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, debe verificar 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 a la entidad 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.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

– La autoevaluación se convierte en un proceso periódico, en el cual participan los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, programas y/o proyectos, 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.

– Las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces 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 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 la entidad.

– 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- las oficinas de control interno deben basarse en las evidencias obtenidas en el ejercicio de auditoría.

– En todo caso, deben tener en cuenta que la coordinación de las auditorías (cualquiera que sea su ámbito) está en cabeza del jefe de control interno o quien haga sus veces en cada entidad, con el apoyo de los líderes de cada uno de los sistemas de gestión que tengan implementados.


– Para ello, siguiendo los estándares internacionales dados por el Instituto de Auditores Internos Global (THE IIA Global), es recomendable que la oficina de control interno elabore un plan de auditoría anualmente y seleccione los

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

proyectos, procesos y actividades a ser auditados basados en un enfoque de riesgos documentado, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad, 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, como consecuencia de cambios en las estrategias de la dirección, condiciones externas, áreas de mayor riesgo o modificación a los objetivos de la entidad.

PROCESOS ASOCIADOS	ASPECTO PARA IMPLEMENTAR	LINEA DE DEFENSA	ASPECTO POR EVALUAR DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	EVIDENCIAS
Todos los procesos Gestión de Direccionamiento y Planeación estratégica Gestión de Seguimiento y control	Evaluaciones continuas y/o separadas (autoevaluación, auditorías) para determinar si los componentes del SCI están presentes y funcionando.	2da y 3ra Línea de defensa	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la gestión del riesgo de la entidad de forma integral, con énfasis riesgo, acorde con los lineamientos y la política institucional. - El cumplimiento legal y regulatorio. - Logro de los objetivos estratégicos o institucionales. - Confiabilidad de la información financiera y no financiera. (2ª Línea) - Evaluación de la efectividad de las acciones desarrolladas por la segunda línea de defensa en aspectos como: cobertura de riesgos, cumplimientos de la planificación, mecanismos y herramientas aplicadas, entre otros, y generar observaciones y recomendaciones para la mejora. (3ª Línea). 	<ul style="list-style-type: none"> •Seguimiento a los Riesgos •Seguimiento a los Indicadores de Gestión aplicados a la planeación estratégica. •Seguimiento a los Indicadores aplicados a los procesos, programas, metas Informes Contables y Estados Financieros •Autoevaluación de los Procesos.
	Evaluaciones continuas y/o separadas (autoevaluación,		- Como resultado de la evaluación de la gestión del Riesgo comunica las deficiencias a la alta	•Informes de Auditoría interna.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

Todos los procesos Gestión de Direccionamiento y Planeación estratégica Gestión de Seguimiento y control	auditorías) para determinar si los componentes del SCI están presentes y funcionando.	2da y 3ra Línea de defensa	dirección o a las partes responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda. - Verificación del avance y cumplimiento de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las autoevaluaciones. (2ª Línea). - Evaluación de la efectividad de las acciones incluidas en los Planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos. (3ª Línea)	•Actas del Comité Institucional de control interno •Planes de mejoramiento y seguimiento a acciones de mejora y/o correctivos.
---	---	-----------------------------------	---	---

Fuente: Manual 7ma. Dimensión MIPG: Control Interno y las líneas de defensa. SIAP


4.5.1 Responsabilidades de la oficina de Control Interno:

En el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías basadas en riesgos, la Oficina de Control Interno, para este componente deberá:

- Establecer y ejecutar el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición, así como la verificación del funcionamiento de los componentes de control interno e informar las deficiencias de forma oportuna a las partes responsables de aplicar las medidas correctivas (Línea estratégica, primera y segunda línea de defensa). (Rol de Evaluación y Seguimiento)
- Evaluar la efectividad de las acciones desarrolladas por la segunda línea de defensa en aspectos como: cobertura de riesgos, cumplimientos de la planificación, mecanismos y herramientas aplicadas, entre otros, y generar observaciones y recomendaciones para la mejora. (Rol de Evaluación y Seguimiento)
- Evaluar aquellos aspectos que no estén cubiertos adecuadamente por la segunda línea de defensa e incluirlos en el Plan Anual de Auditorías. (Rol de Evaluación y Seguimiento)
- Evaluar la efectividad de las acciones incluidas en los Planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos. (Rol de Evaluación y Seguimiento)

4 APROBACION


Esta política fue aprobada el día 00 del mes 00000 del año 2000 mediante Acta de Comité No.0 de 2000.

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

5 IMPLEMENTACION –PLAN DE TRABAJO

Es la manera en que una organización define cómo alcanzara sus objetivos. Se trata del qué hacer y cómo hacerlo para lograr que la política sea cumplida. Define las acciones y recursos a emplear para cumplir con dicha política.

Actividades de gestión	Meta	Entregables	Evaluación a actividades de gestión	Responsables
Elaboración y aprobación de la Política de Control Interno	Documento desarrollado de la Política de Control Interno	1 documento presentado	Diciembre 2023	Equipo Control Interno
Presentación de la Política al CCCI	Política Aprobada por el CCCI	Acta de CCCI donde se Aprueba la Política de Control Interno		Comité Institucional de Control Interno
Publicación de la Política	Política publicada en página web y enviada a los correos institucionales de los funcionarios	Política publicada y enviada a correos		TIC'S
Actualización del esquema de Líneas de defensa	Esquema de líneas de defensa actualizado	Esquema de líneas de defensa actualizado		Equipo Control Interno
Socialización de roles y responsabilidad es funcionarios nuevos en la entidad	Socialización de roles y responsabilidad es funcionarios nuevos en la entidad	Capacitaciones y comunicaciones realizadas		Equipo Control Interno

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-O-001
	GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 03
	POLITICA DE CONTROL INTERNO	Fecha de aprobación (d-m-a): 28/02/2024

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLITICA

El seguimiento y control de esta política, en primera instancia estará a cargo del proceso de control interno, como 1ra línea de defensa y a través del proceso de direccionamiento y planeación estratégica, como 2da línea. el cual le realizará seguimientos regulares al desempeño de esta.

La Oficina de Control Interno es la que dará informes periódicos (semestrales), del avance en la implementación.

POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Equipo Control Interno	Anselma Patricia Aranza Jefe de control Interno	Comité Institucional de Control Interno

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
01	2017	Modificación al Modelo Estándar de Control
02	11/07/2020	Modificación a la estructura del MECI y la definición de las líneas de defensa
03	28/02/2024	La Política de Control Interno, acoge el MANUAL 7MA. DIMENSION MIPG: CONTROL INTERNO Y LAS LINEAS DE DEFENSA y le asigna roles y responsabilidades frente a los componentes