



MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION – MIPG.

LINEAS DE DEFENSA DE LA SÉPTIMA DIMENSIÓN DEL MIPG

INTRODUCCIÓN.

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, con el ánimo de continuar en el proceso del mejoramiento continuo de la gestión pública y el fortalecimiento de una cultura organizacional, donde se implementen métodos estandarizados con el marco de referencia de planeación, seguimiento y control en sus diferentes etapas, acogiendo los conceptos técnicos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, implementa el MANUAL de la SÉPTIMA DIMENSIÓN DEL MIPG – CONTROL INTERNO Y LAS TRES LINEAS DE DEFENSA, como estrategias que fortalezcan la entidad y generen resultados de impacto a la ciudadanía Ibagüereña en sus diferentes necesidades de servicio deportivo. 2

OBJETIVO.

El propósito del MANUAL de la Séptima Dimensión MIPG: de CONTROL INTERNO Y LAS LINEAS DE DEFENSA es establecer la base documental para Actualizar e implementar el MECI de conformidad al MIPG y definir las tres Líneas de Defensa, logrando el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del IMDRI.

ALCANCE

El presente manual aplica a todos los procesos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, lineamientos definidos en el Manual para la implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG y Séptima Dimensión Control Interno.

MARCO LEGAL

- Decreto 1499 del 2017, MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG -
- Ley 1753 de 2015, artículo 133. Intégrese en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de que trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998.

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.



ALTA DIRECCIÓN. Integrada por las máximas autoridades administrativas del Instituto, quienes poseen el máximo nivel de responsabilidad.

AMBIENTE DE CONTROL. El entorno de control comprende la actitud, la conciencia y acciones de los Directivos 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 al cumplimiento de sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control.

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 y la Ley.

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 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.

Los insumos son los factores productivos, bienes o servicios con los que se cuenta para la generación de valor. Estos 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 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 adecuadamente 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 clientes 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.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos lineamientos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos, 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 alto 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 normas, reglamentos y leyes 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 eficaz.

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.

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

EFICACIA. Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados proyectados.

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 la 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 Directivos y líderes de procesos, programas y proyectos; segunda línea de defensa, integrada por la Oficinas de Planeación o quien haga sus veces, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos; tercera línea de defensa, integrada por la Oficinas de Control Interno. Este esquema permite distribuir estas responsabilidades en varias áreas evitando concentrarlas exclusivamente en la Oficinas de Control.

ESQUEMA DE PUBLICACIÓN DE INFORMACIÓN: instrumento a través del cual se notifica sobre la información publicada en el sitio Web del Instituto y se encuentra disponible en otros medios.



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, y que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

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 PARA RESULTADOS: Es el marco de referencia cuya función es 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 VALOR: personas naturales o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

IMPACTO: Efecto a largo plazo, positivo y negativo, primario y secundario, producido directa o indirectamente, por una intervención o acción realizada.

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

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 de reserva, pero tampoco negar el acceso a información que sí debe ser publicada y facilitada a la ciudadanía.

INFORMACIÓN PÚBLICA RESERVADA: Es aquella 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 efectiva de la justicia, los



derechos de la infancia y adolescencia, la estabilidad macroeconómica y financiera del país y la salud pública.

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.

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.

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.

PETI - PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN: Herramienta 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.

PLAN DE ACCIÓN ANUAL: Es el documento donde se desagregan objetivos, estrategias, líneas de acción, cronogramas, entre otros aspectos, de mediano y largo plazo o metas anuales que sean 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.

POLÍTICA. Directriz emitida por la Dirección sobre la ruta a seguir y realizar el control. Constituye la base de los procedimientos que se requieren para la implantación del control.

PLAN DE MEJORAMIENTO. Es el proceso que realiza la entidad para un mejoramiento continuo y para el cumplimiento de los objetivos institucionales de orden corporativo. Integra las acciones de mejoramiento del nivel de su misión, objetivos y procesos para el fortalecimiento de su desempeño institucional.

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.



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 Gerencia y en atención a las metas u objetivos previstos. (Ley 87 de 1993).

TALENTO HUMANO: Es el grupo de personas, conocimientos, experiencias y habilidades que permiten direccionar a la organización hacia el logro de sus objetivos. 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.

GENERALIDADES

El Modelo Estándar de Control Interno -MECI- ha sido y continuara siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de control Interno de las entidades a las cuales le aplica la ley 87 de 1993, esta Ley crea el Sistema Institucional de Control Interno, con el propósito de dotar a la administración de un marco para el control de las actividades del Estado.

Mediante el Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005, se adopta el Modelo Estándar de Control Interno como un marco general y una estructura única que facilitaría el ejercicio de control interno MECI, e iniciaría los esfuerzos de las entidades del Estado del orden nacional, departamental y territorial para lograr su implementación, permitiendo realizar un control razonable en la gestión de las entidades.

En tal virtud, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el Decreto 943 de 2014 deroga el Decreto 1599 de 2005, y pone a disposición de las entidades la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, específicamente a través del manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI 2014, que tuvo como propósito fundamental servir como herramienta gerencial para el control a la gestión pública, en la cultura del control, la responsabilidad y compromiso de la Alta Dirección para su implementación y fortalecimiento continuo.

Posteriormente mediante el Decreto 2482 de 2012, implementó su primer Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, buscando integrar la planeación y la gestión a la organización. Mediante la expedición de la Ley 1753 del año 2015, relacionada con la expedición del Plan Nacional de Desarrollo (2014- 2018), en su artículo 133 habla de la integración de los Sistema de Desarrollo Administrativo, Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Control, con el fin de lograr crear un único sistema de gestión articulado al sistema de control.



Con base en lo anterior, se expide el Decreto 1499 del 2017 que centra su atención en la modificación del Sistema de Gestión y la modernización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, buscando la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, mejorando el desempeño institucional unido a unos resultados efectivos con calidad.

SEPTIMA 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 MECI actualizado se especializa en el control de tal manera que deje de ser entendido como una herramienta de gestión más de las organizaciones. A través de la Séptima Dimensión de MIPG, el MECI tiene una nueva actualización, con el fin de armonizarlo con las otras dimensiones del Modelo.

El MECI actualizado busca proporcionar una estructura de control de la gestión que especifica los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, busca dejar de ser entendido como una herramienta de gestión más de las organizaciones. Esta nueva actualización considera el ejercicio del control interno como transversal a las demás dimensiones. El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG, y tiene en cuenta los lineamientos de la política de Control Interno “**Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua**”.

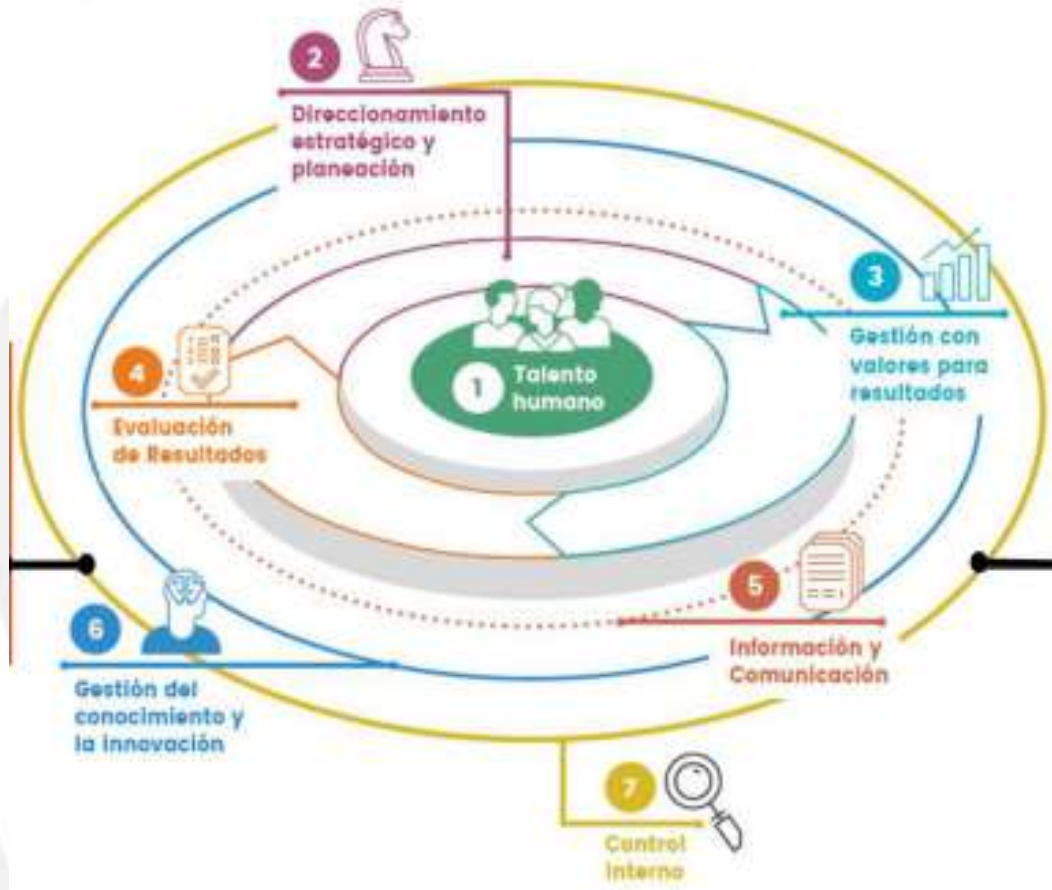
Para entender esta dimensión, es necesario tener claro que la estructura del Modelo Estándar de Control Interno contempla dos elementos fundamentales:

1. La nueva estructura del MECI actualizado está integrada por cinco componentes teniendo como referente el modelo COSO y permeada por una asignación clara de responsabilidades frente a la gestión de riesgos y del control (enmarcado los Lineamientos Estratégicos y las Tres Líneas de Defensa), no siendo tarea exclusiva de las oficinas de control interno.

Los componentes que contempla la actualización del MECI son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación y Actividades de monitoreo.



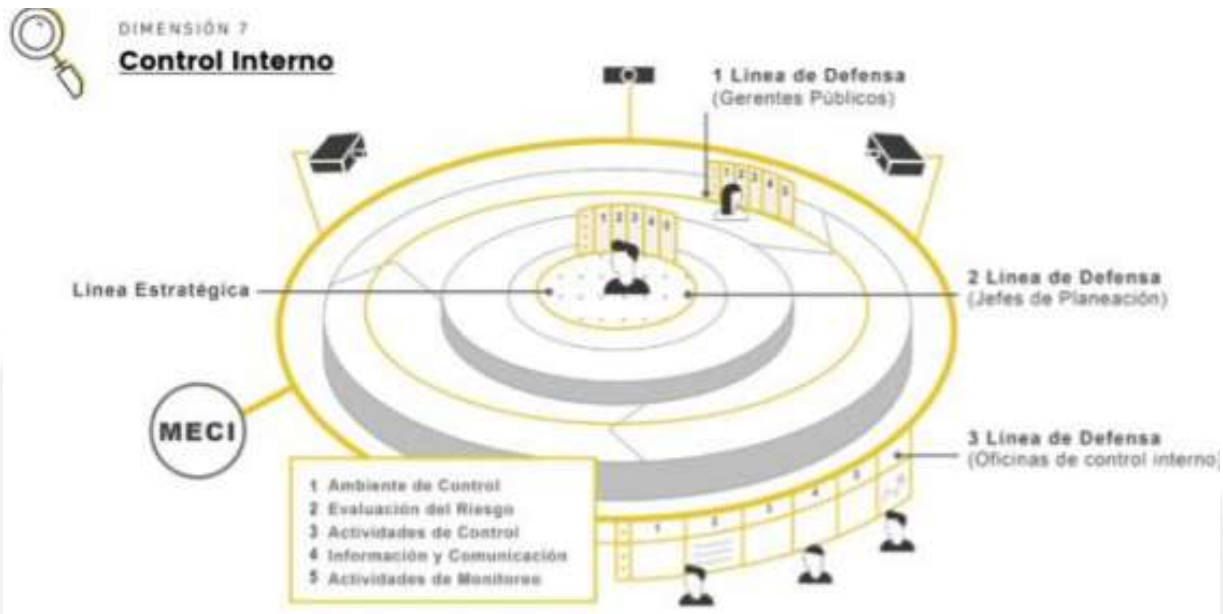
COMPONENTES DEL MECI



2. Un esquema de responsabilidades integrada por tres líneas de defensa, el cual se configura a partir de la adaptación del esquema de “Líneas de Defensa”, que “proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados. Este modelo ayuda a asegurar el éxito continuo de las iniciativas de gestión del riesgo, siendo apropiado para cualquier entidad, independientemente de su tamaño o complejidad.



LINEAS DE DEFENSA



IMPLEMENTACIÓN, ROLES Y FUNCIONES DEL ESQUEMA LINEA DE DEFENSA EN EL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGÜE.

LINEA ESTRATÉGICA.

La Línea Estratégica se encuentra a cargo de la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Los integrantes de esta línea, analizan los riesgos y amenazas institucionales que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos (objetivos, metas, indicadores) tiene la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo), además, se encarga de agrupar las otras 3 líneas de defensa y garantiza el cumplimiento de los Planes Institucionales. Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover los valores, el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio Público.

- Orientan el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional.
- Determinan las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la entidad.
- Establecer objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias de la entidad.
- Establecer la política de Administración del Riesgo.



- Asumir la responsabilidad primaria del SCI y de la identificación y evaluación de los cambios que podrían tener un impacto significativo en el mismo.
- Realimentar a la alta dirección sobre el monitoreo y efectividad de la gestión del riesgo y de los controles.
- Establecer las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que puedan llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Hacer seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de los controles.
- Es responsable de la fiabilidad, integridad y seguridad de la información.
- Establece políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información.
- Analiza las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa.
- Asegurar que los responsables tanto de la segunda como de la tercera línea de defensa cuenten con los conocimientos necesarios y que se generen recursos para la mejora de sus competencias.
- Aprobar el plan de auditoría propuesto por el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, tarea asignada específicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: GESTIÓN OPERATIVA.

Como primera línea de defensa, los Directores y Secretario General, gestionan los riesgos. Ellos también son responsables de implementar acciones correctivas para abordar el proceso y las deficiencias de control. La gestión operativa se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operativa identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos, orienta el desarrollo e implementación de políticas y procedimientos internos y asegura que las actividades sean compatibles con las metas y objetivos.

A través de una estructura de responsabilidad en cascada, los directivos diseñan e implementan procedimientos detallados que sirven como controles y supervisan la ejecución de estos procedimientos con el personal de apoyo.

La gestión operativa sirve como primera línea de defensa porque los controles estén diseñados en los procesos bajo una guía de gestión de operación. Debe haber unos adecuados controles establecidos para asegurar el cumplimiento y para resaltar los procesos inadecuados, y los acontecimientos inesperados de manera oportuna.

FUNCIONES DE LA PRIMERA LINEA DE DEFENSA.

- Dar cumplimiento y sirva como ejemplo de conducta la buena práctica de los principios del servidor público, en el marco del Código de Integridad.



- Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta la práctica del Código de Integridad (valores) y principios del servicio público en su equipo de trabajo.
- Aprovechar las PQR para establecer controles de mejora en la prestación de los servicios deportivos.
- Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar las decisiones a que haya lugar.
- Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora.
- Asegurarse que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración.
- Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.
- Definir y diseñar los controles para la mitigación de los riesgos.
- A partir de la política de administración del riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlarlos bajo la supervisión de la alta dirección.
- Identificar y controlar los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, así como en la prestación del servicio y/o relacionados con el logro de los objetivos.
- Diseñar controles internos efectivos para el cumplimiento de procedimientos de riesgo y control en las actividades del día a día.
- Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles, a través de una estructura de responsabilidad en cascada, y supervisar la ejecución de dichos procedimientos por el personal de su Área.
- Diseñar e implementar actividades de control, igual que políticas y procedimientos relacionados con la tecnología y asegurar que los controles de TI son adecuados para el logro de los objetivos.
- Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todo el personal participe y lleve a cabo sus responsabilidades de control interno.
- Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, organismos de control y otros entes externos.
- Realizar y entregar los reportes de las evaluaciones del Plan de Acción al Señor Gerente del Instituto y al Asesor de control Interno, con el fin de revisar el cumplimiento de metas y objetivos.
- Implementar métodos de comunicación efectiva entre sus dependencias, con el propósito que fluya la información.
- Cumplir con la periodicidad establecida en el monitoreo de los riesgos de conformidad como se estableció en la Política de la Administración del Riesgo.
- Comunicar las deficiencias de los controles existentes a la alta Dirección, a las partes responsables y al Asesor de Control Interno, para la toma de las medidas correctivas.



SEGUNDA LINEA DE DEFENSA: LA GESTIÓN DEL RIESGO

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”.

FUNCIONES DE LA SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA:

Aplicar los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público.

- Apoyar a la alta dirección, y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas Institucionales.
- Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables en el cumplimiento de los objetivos de la entidad
- Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si las acciones ante los riesgos son las apropiadas.
- Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos ante posibles fraudes.
- Ayudar a la primera línea con evaluaciones del impacto de los cambios en el Sistema de Control Interno de responsabilidad del Instituto.
- Informar sobre los seguimientos a los mapas de riesgo.
- Realizar seguimiento a las acciones emprendidas para mitigar los riesgos.
- Realizar monitoreo de los riesgos y controles tecnológicos
- Realizar seguimiento a los canales de comunicación de la entidad.
- Proporcionar a la gerencia información sobre los resultados de sus informes en cuanto a la gestión del riesgo.
- Comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno.
- Monitorear e informar sobre deficiencias de los controles
- Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de la tolerancia de riesgo establecida.
- Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones.

TERCER LÍNEA DE DEFENSA

La tercera línea de Defensa desarrolla es responsabilidad de la Oficina de Control Interno, y la desarrolla 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.



Los auditores internos proporcionan a la administración y otros Órganos del gobierno garantía basado en el más alto nivel de independencia y objetividad en la organización. La auditoría interna proporciona una garantía sobre la eficacia, la gestión de riesgos y controles internos, el seguimiento de la efectividad de los controles establecidos en el mapa de riesgos, seguimiento al Plan Anticorrupción, incluyendo la manera como las líneas de defensa primera y segunda logran los objetivos de gestión, de riesgos y control.

Esta información se rinde a la alta dirección y al Comité Institucional de Control Interno, que por lo general se refiere a:

- Objetivos, incluyendo la eficiencia y eficacia de las operaciones, salvaguarda de activos, fiabilidad y la integridad de los reportes de información, y el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos.
- Todos los elementos de la gestión de riesgos y marco de control interno que incluye: ambiente de control interno; los elementos del marco de la gestión de riesgos, es decir, identificación de riesgos y evaluación de riesgos.

FUNCIONES DE LA TERCERA LINEA DE DEFENSA:

- Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos.
- Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas de esta materia.
- Asesorar en metodologías para la identificación y administración de los riesgos, en coordinación con la segunda línea de defensa.
- Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso de la ejecución de las auditorías internas.
- Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías.
- Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la entidad
- Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.

- Verificar que los controles estén diseñados e implementados de manera efectiva y acorde para el control de los riesgos.
- Proporcionar seguridad razonable con respecto al diseño e implementación de políticas, procedimientos y otros controles.
- Evaluar si los procesos de gobierno de TI de la entidad apoyan las estrategias y los objetivos de la entidad.



- Proporcionar información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y según el caso recomendar las que considere más apropiadas para su mejoramiento.
- Comunicar a la primera y segunda línea, los aspectos que se requieren para fortalecer la dimensión de la información y comunicación.
- Establecer el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor impacto de corrupción.
- Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa.

OPERATIVIDAD LAS LÍNEAS DE DEFENSA

LÍNEA ESTRATÉGICA

A cargo de la **Alta Dirección** y **Comité Institucional de Coordinación de Control Interno**

Este nivel analiza los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos, tendrá la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.

1ª. Línea de Defensa

- Controles de Gerencia Operativa (Líderes de proceso y sus equipos).
- La gestión operacional se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos.



Autocontrol

2ª. Línea de Defensa

- Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, interventores de proyectos, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación.
- Asegura 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.



Autoevaluación

3ª. Línea de Defensa

- A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces
- La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento objetivo e independiente sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa.



Evaluación Independiente



RESPONSABILIDADES DE LA OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO.

En el marco de sus roles y en desarrollo del 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 que facilite consolidar el Informe Anual del avance de los programas misionales del Instituto. (Rol Evaluación y Seguimiento).



IMDRI

Instituto Municipal para el Deporte
y la Recreación de Ibagué



- Hacer seguimiento o evaluación a las políticas y estrategias de gestión del talento humano implementadas en la entidad. (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 a la Guía Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y de Seguridad Digital y diseño de controles. (Rol Enfoque hacia la prevención).

