EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS E.S.P S.A.S

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

DIMENSION 7: CONTROL INTERNO

POLITICA: CONTROL INTERNO

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN……..…… 4
2. INTRODUCCIÓN…… 5
3. JUSTIFICACIÓN…… .6
4. MARCO LEGAL…… 7
5. MARCO CONCEPTUAL…….. 9
6. OBJETIVOS…… .16
6.1. OBJETIVO GENERAL……16
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS…….. 16
7. POLITICA DE GESTIÓN DEL CONTROL INTERNO……..…. 17
7.1. ANTECEDENTES…….. …… …..17
7.2. PRINCIPIOS DE LA POLITICA…… ……... 18
7.2.1. AUTOCONTROL…… ……18
7.2.2. AUTOREGULACIÓN…… …... 19
7.2.3. AUTOGESTIÓN……..19
7.3. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA……..……. . 19
7.4. ROLES Y RESPONSABILIDADES…… … ...21
7.5. LINEAS DE DEFENSA…….…… .. 22
7.5.1. LINEA ESTRATEGICA……..…….... .22
7.5.2. PRIMERA LINEA DE DEFENSA……... . 23
7.5.3. SEGUNDA LINEA DE DEFENSA……..24
7.5.4. TERCERA LINEA DE DEFENSA…… 24
7.5.5. SERVIDORES Y CONTRATISTAS DE LA ENTIDAD……...25
7.6. RESPONSABILIDADES DE LOS COMPONENTES……....25
7.6.1. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL……,25
7.6.2. COMPONENTE EVALUACIÓN DEL RIESGO……....28
7.6.3. COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL……. … 30
7.6.4. COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN……. ….33
7.6.5. COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO…….. 35

7.7. ALCANCE DE LA POLITICA…….…… 37
7.8. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS… ……... 38
7.9. APLICABILIDAD DE LA POLITICA…….. 41
7.10. COMUNICACIÓN DE LA POLITICA…… 41
7.11. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA…… … 41
7.12. VIGENCIA DE LA PÓLITICA…… …. .42
7.13. MODIFICACIÓN DE LA POLITICA……...42
7.14. CONTROL DE CAMBIOS DE LA POLITICA……...42
8. CONCLUSIONES……..43
9. RECOMENDACIONES…….44

1. PRESENTACIÓN

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, según dispone el Decreto1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste.

La Política de Control Interno en el marco del decreto 1499 de 2017, donde se articula el control interno como sistema integrado; que busca en conjunto con los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad; que todas las operaciones, actividades y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo a las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos propuestos.

Dada la importancia que el control interno representa para el logro de los objetivos y metas institucionales y buscando el fortalecimiento de la política, para así garantizar la protección de los recursos de la entidad y fomentar la eficiencia y eficacia de los procesos; se elabora la Política de Control Interno en La Empresa de Servicios Públicos de Guatape.

2. INTRODUCCIÓN

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones". Acorde con lo anterior, se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos.

El Sistema de Control Interno es un instrumento que busca facilitar que la gestión administrativa de la entidad, en este caso a la oficina de Control Interno o quien haga sus veces como elemento asesor, evaluador y dinamizador del Sistema de Control Interno propende por el logro en el cumplimiento de la misión y los objetivos propuestos de acuerdo con la normatividad y políticas del estado; en búsqueda del cumplimiento de estos objetivos propuestos y misionales, la Oficina de Control Interno define los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, planes, programas proyectos y políticas de la administración del Riesgo, previamente definidos por la organización

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

Por tal motivo es que, para el Gobierno Nacional, ha sido prioritario encontrar caminos que permitan reducir los costos operativos del Estado sin comprometer otros valores fundamentales como la transparencia, el uso responsable de los recursos públicos, la lucha contra la corrupción y las buenas prácticas administrativas. La búsqueda de este balance es lo que se ha llamado Gobernanza.

La Empresa de Servicios Públicos de Guatape, en cumplimiento de su misión debe ser eficiente, sin desconocer las reglas que rigen la administración pública, garantizando la participación ciudadana en la gestión y procurando un efectivo servicio a la comunidad

3. JUSTIFICACIÓN

La Política de Control Interno de La Empresa de Servicios Públicos de Guatape, busca describir unos lineamientos de acción para que todas las dependencias realicen sus actividades con eficacia, eficiencia y transparencia y de esta forma responder a las necesidades de los ciudadanos y a las problemáticas que tienen, desde la evaluación, seguimiento a las funciones y procesos que en la entidad se realizan.

La Formulación de la Política de Control Interno, permite establecer directrices para que se cumpla efectivamente con el Sistema de Control Interno, de tal forma que se logren resultados óptimos, efectivos y eficaces; dentro de los parámetros legales existentes para ello y con esto dar cumplimiento a los objetivos trazados y descritos en el Plan Estratégico Corporativo.

El propósito de la Política de Control Interno, la cual se basa en los lineamientos de la Séptima Dimensión del MIPG, es adoptar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en la planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Teniendo en cuenta que el Control Interno se debe concebir de forma que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos, es fundamental que exista compromiso y voluntad directiva; con el fin de que todas las dependencias se comprometan con el control en su interior.

Se debe resaltar que el control interno, tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991, busca: i) Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; ii) Proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) 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.

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

4. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia Artículo 209: Se refiere a la función administrativa y el servicio de esta hacia los intereses generales. Establece que la administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley. Este artículo fue reglamentado por la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1599 de 2005

- Articulo 268: tiene que ver con las atribuciones de los órganos de control fiscal, a quienes corresponde conceptuar sobre la calidad y eficiencia del control fiscal interno de las entidades y organismos del estado. Este artículo se reglamentó en la ley 42 de 1993

- Articulo 269: Corresponde a las obligaciones que tienen las entidades de diseñar y aplicar métodos y procedimientos de control interno, de acuerdo con las características propias de cada entidad pública.

- Articulo 354: Se refiere a la competencia del Contador General para establecer las Normas de Control Interno Contable

- Ley 87 de 1993: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos de estado.

- Ley 42 de 1993: Esta ley reglamenta el Control Fiscal y establece en el artículo 18, que la Evaluación de Control Interno es el análisis de los sistemas de control de las entidades sujetas a la vigilancia, con el fin de determinar la calidad de estos, el nivel de confianza que se les puede otorgar y si son eficientes y eficaces en el cumplimiento de sus objetivos.

- Ley 136 de 1994: Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios en su artículo 186.

- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, en el capítulo sexto de esta ley se crea el Sistema Nacional de Control Interno.

- Ley 734 de 2002: Estipula en el artículo 34 la obligatoriedad de adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoria Interna.

- Decreto 1826 de 1994: Reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993.

- Decreto 280 de 1996: Crea el Consejo Asesor del Gobierno en materia de Control Interno en las Entidades del orden Nacional y Territorial.

- Decreto 2145 de 1999: Se dictan Normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno

- Decreto 2539 de 2000: Por el cual se modifica parcialmente el decreto 2145 de 1999 en cuanto a la Funcionalidad del Consejo Asesor.

- Decreto 1537 de 2001: Reglamenta parcialmente la ley 87 en cuanto a los elementos técnicos y administrativos que fortalecen el Sistema de Control Interno.

- Decreto 1599 de 2005: Adopta el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para el Estado Colombiano.

- Decreto 943 de 2014: Adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para el Estado Colombiano.

- Decreto 648 de 2017: Roles de las Oficinas de Control Interno

.

5. MARCO CONCEPTUAL

- Actividades: Conjunto de procesos u operaciones mediante los cuales se genera valor al utilizar los insumos, dando lugar a un producto determinado

- Alta Dirección: Integrada por las máximas autoridades administrativas de una entidad y quienes poseen el máximo nivel de responsabilidad. Para las entidades de la Rama Ejecutiva, la Alta Dirección se define en los términos de los Decretos 770 y 785 de 2005

- Auditoría Interna: Es un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones y resultados de una Entidad Pública (Estructura Modelo Estándar de Control Interno, DAFP).

- **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

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

- 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.

- 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.

- Calidad: 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 (Concepto de calidad en la gestión pública tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

- Capacidad de gestión: Competencias necesarias de una organización para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento "Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica" del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno: Es el órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos de control interno de una entidad pública (Decreto 1083de 2015, art. 2.2.21.1.5).

- Control: Medidas o acciones tomadas por la dirección y demás niveles de la entidad para gestionar los riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos (Estructura Modelo Estándar de Control Interno, DAFP).

- Control Interno: Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la entidad contar con una serie de pautas o directrices que le ayudan a controlar la planeación, gestión y evaluación de las organizaciones, a fin de establecer acciones de prevención, verificación y evaluación en procura del mejoramiento continuo de la entidad, involucrando a todos los servidores que laboran en ella (Marco General Sistema de Gestión MIPG, versión 2, DAFP).

- Control Interno Contable: Proceso que bajo la responsabilidad del representante legal o máximo directivo de la entidad contable pública, así como de los directivos de primer nivel responsables de las áreas contables, se adelanta en las entidades y organismos públicos, con el fin de lograr la existencia y efectividad de los procedimientos de control y verificación de las actividades propias del proceso contable, capaces de garantizar razonablemente que la información financiera, económica, social y ambiental cumpla con las características cualitativas de confiabilidad, relevancia y comprensibilidad de que trata el Régimen de Contabilidad Pública.

- **Corrupción**: Uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado. – Documento CONPES 167 de 2013.

- **Desempeño**: Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

- **Direccionamiento Estratégico**: Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

- 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 (Tomado del documento "Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo" de la OCDE, 2002)

- **Gestión**: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Adaptado de www.rae.es)

- Gestión del Riesgo: Es un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto del alcance de los objetivos de la entidad (Estructura Modelo Estándar de Control Interno, DAFP).

- **Gestión para resultados**: 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 (Tomado del documento "Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público" elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

- 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. (Adaptado del documento "Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés, del DNP, 2014).

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

- Impacto: Se entiende como las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo (Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Función Pública, 2018, pág. 8).

- **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. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

- **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.

- Integridad: Propiedad de exactitud y completitud. (Guía para la administración del riesgoy el diseño de controles en entidades públicas, Función Pública, 2018, pág. 9).

- Líneas de Defensa: Esquema de asignación de responsabilidades, adaptada del Modelo de las 3 Líneas de Defensa del Instituto de Auditores, el cual 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 (Estructura Modelo Estándar de Control Interno, DAFP).

- Línea Estratégica: a cargo de la Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno. (Manual Operativo MIPG Versión 2-DAFP)

- Mapa de riesgos: Documento con la información resultante de la gestión del riesgo (Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Función Pública, 2018, pág. 8).

- **Meta**: Expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un período de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).

- Modelo: Representación simplificada de un sistema que permite mostrar sus componentes, y sus relaciones con su entorno. Un modelo se caracteriza porque no expresa todas las propiedades del sistema. Dentro de las clases de modelo, se encuentra el modelo teórico o conceptual, en el cual fijan el objeto de estudio, categorizan el sistema y generan y desarrollan hipótesis. Los modelos se construyen con base en conceptos, entendidos estos como conjuntos de ideas ordenadas y sistematizadas, que mantienen una relación con un entorno dado (Tomado del Documento "Administración. Principios de Organización y Gestión Empresarial" elaborado por Memphis López Vargas - Universidad Autónoma de Colombia, 2003).

- Nivel de Satisfacción: Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.

- Niveles de madurez: Grupos de características comunes que definen el estado o el grado de avance o desarrollo de algún proceso, modelo o sistema

.

- Objetivo: Logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento "Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69" elaborado por la CEPAL, 2011).

- Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano (PAAC): instrumento de tipo preventivo para el control de la corrupción

- **Plan estratégico**: 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.

- Primera Línea de Defensa: Está a cargo de los Gerentes Públicos, Líderes de Procesos, Gerentes de Programas o Proyectos de la entidad. (Manual Operativo MIPG Versión 2- DAFP).

- **Proceso**: Secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para agregar valor, tomando como enfoque y prioridad fundamental, al ciudadano como el eje fundamental de la gestión (Adaptado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

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

- 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.

- **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. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002). 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. (Tomado del documento “Guía Metodológica para el Seguimiento y la Evaluación a Políticas Públicas, elaborado por el DNP, 2014).

- **Riesgo:** La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos (Estructura Modelo Estándar de Control Interno, DAFP).

- Segunda Línea de Defensa: Está a cargo de que tienen responsabilidades directas en el monitoreo y evaluación del estado de los controles y la gestión del riesgo, como los Jefes de Planeación, coordinadores de equipos de trabajo, supervisores e interventores de contratos y proyectos, comités de contratación, áreas financieras, áreas de TIC, entre otros (Manual Operativo MIPG Versión 2-DAFP).

- 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 (Articulo 1 Ley 87de 1993).

- Tercera Línea de Defensa: Está a cargo del Jefe de Oficina de Control Interno. (Manual Operativo MIPG Versión 2- DAFP).

- Valor público: Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

- Vulnerabilidad: Es una debilidad, atributo, causa o falta de control que permitiría la explotación por parte de una o más amenazas contra los activos (Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Función Pública, 2018, pág. 9).

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la estructura de control necesaria para fortalecer el Sistema de Control interno de La Empresa de Servicios Públicos de Guatape, con el objeto de que se cumpla la misión y objetivos institucionales propuestos con eficacia, eficiencia y transparencia; para la buena toma de decisiones y la mejora continua.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno.

- Asegurar la gestión del riesgo de la entidad

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

- Efectuar el control a la información y la comunicación organizacional

- Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad

7. POLITICA DE CONTROL INTERNO

La Empresa de Servicios Públicos de Guatape se compromete al fortalecimiento en la gestión institucional, apoyándose en un sistema de control eficaz y eficiente que genere seguridad y tranquilidad a la entidad en el cumplimiento de los objetivos determinados en el plan de desarrollo, de tal forma que permita a la Empresa mantener niveles aceptables de los riesgos de cada proceso; estos riesgos deben siempre estar en control y deben ser monitoreados continuamente, para mantener siempre el control de la entidad y su funcionalidad, con esto se garantiza el cumplimiento de sus objetivos y misión

La administración del riesgo será realizada de forma periódica y sistemática para generar información actualizada y confiable al momento de tomar decisiones para disminuir o mitigar algún riesgo buscando la constante de tener todos los riesgos caracterizados y en un nivel aceptable con sus respectivos controles por proceso. Frente a la política de control interno se tendrán en cuenta las siguientes responsabilidades:

- Todos los funcionarios de la entidad son responsables de la implementación y apoyo a la gestión de las políticas.

- Los líderes de los procesos serán responsables de su respectivo mapa de riesgos.

- La oficina de control interno realizara el seguimiento a los mapas de riesgo.

7.1. ANTECEDENTES

El control interno es entendido como “El sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administraciónde la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales ylegales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metasu objetivos previstos” (Artículo 1 ley 87 de 1193).

El Decreto 1599 de 2005 adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un

Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al artículo 5º de la Ley 87 de 1993. Más adelante con el Decreto 943 de 2014 se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI, finalmente con el Decreto 1499 del 2017 se articula al Sistema de Gestión, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Con la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, ahora Sistema de Gestión el cual se articula con el Sistema de Control Interno a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI, conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, herramienta que permite a la Entidad planear, gestionar, evaluar, controlar, mejorar el desempeño bajo criterios de calidad, cumplimiento de la misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, bajo criterios de calidad

En consecuencia, la presente Política surge en concordancia de la Dimensión Siete de Control Interno establecida en el MIPG transversal a la gestión y desempeño de la Entidad, se materializa a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI, asegurando razonablemente que las demás dimensiones del MIPG cumplan el propósito, encaminado al mejoramiento continuo y de la salvaguarda de los recursos de la Entidad.

La Empresa de Servicios Públicos de Guatape mediante la Resolución Número 020 del 10 de Marzo del 2022 creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de conformidad con lo prescrito por el artículo 2.2.21.1.5 del decreto 648 de 2017, el cual establece que las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, deberán establecer un Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisoria en asuntos de control interno.

7.2. PRINCIPIOS DEL CONTROL INTERNO

Los siguientes principios garantizan la efectividad del Sistema de Control Interno, en donde se establecen los fundamentos y condiciones imprescindibles, que garantizan el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

7.2.1. Autocontrol: capacidad que debe tener la Entidad Pública para llevar a cabo: la evaluación y control del trabajo, identificación de desviaciones, aplicación de acciones correctivas, mejoras en los procesos, administración eficaz y transparente.

7.2.2. Autorregulación: capacidad que ha de tener la Entidad pública para la formulación y puesta en práctica de métodos, normas, así como también procedimientos de acuerdo a la Constitución y Leyes, que permitan coordinar sus acciones de una manera efectiva y contotal transparencia, poniendo así en marcha su Sistema de Control Interno.

7.2.3. Autogestión: capacidad institucional que debe tener todo organismo público para realizar de manera efectiva, eficiente, a la vez que eficaz, una interpretación, coordinación y aplicación de su función administrativa

7.3. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA DE CONTROL INTERNO

El propósito de esta política es permitir a la entidad contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Con la implementación de esta política, 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”.

Para la implementación de esta política se cuenta con el Modelo Estándar de Control Interno MECI, herramienta que proporciona una estructura de control a la gestión, la cual especifica los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, 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).

Para ello, las entidades, en términos generales deberán diseñar y mantener la estructura del MECI a través de sus cinco componentes.

1. Ambiente de Control
2. Evaluación del Riesgo
3. Actividades de Control
4. Información y Comunicación
5. Actividades de Monitoreo

Así mismo, es necesario asignar las responsabilidades en la materia, a cada uno de los servidores, acorde con el esquema de las líneas de defensa.

Teniendo clara la estructura del MECI, las entidades deberán desarrollar una serie de actividades para cada uno de ellos, de la siguiente manera:

1. Ambiente de Control. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en las siguientes materias: La integridad (valores) y principios del servicio público; asignación de la responsabilidad y autoridad en todos los niveles organizacionales, incluyendo líneas de reporte; definición de una planeación estratégica, responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento; una gestión del talento humano con carácter estratégico y con un despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público.

2. Evaluación del Riesgo. Esto se logra con un ejercicio liderado por el Representante Legal y todo su equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, para identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

3. Actividades de Control. En este componente se diseñan e implementan controles, esto es, los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, con el fin de mitigar los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso. Se involucra la implementación de políticas de operación, procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

4. información y Comunicación. Este componente verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

5. Actividades de Monitoreo. En este componente confluyen las actividades en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías). Su propósito es valorar: (i) la efectividad del control

interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

7.4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La responsabilidad del Control Interno es de todos y se encuentra claramente definida en la estructura organizacional y el esquema de líneas de defensa.

El diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno y la ejecución de los controles establecidos es una responsabilidad del Representante Legal y de los líderes de los diferentes procesos de la entidad.

La presente Política reconoce la normatividad vigente, acorde con lo establecido en el Decreto 648 de 2017, en su Artículo 4°. Adiciónese el Capítulo 1 del Título 21 del Decreto 1083 de 2015, con los siguientes artículos:

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

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

El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, participará en el mismo con voz, pero sin voto, y ejercerá la secretaría técnica.

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

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

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

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

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

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

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

g. Someter a aprobación del representante legal la Política de Administración del Riesgo y hacer seguimiento, en especial a la prevención y detección de fraude y mala conducta.

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

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

7.5. LINEAS DE DEFENSA

7.5.1. LINEA ESTRATEGICA

Esta línea al ser una instancia decisoria dentro del sistema de Control Interno, está bajo la responsabilidad de la alta dirección y del comité institucional de coordinación de control interno; su rol principal es analizar los riesgos y amenazas institucionales,

que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos, 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.

La línea estratégica de La Empresa de Servicios Públicos de Guatape, está conformado por el Gerente, Nivel Directivo (Subgerente) y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos (Articulo 6 Ley 87 de 1993)

El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, tiene a su cargo asesorar y tomar decisiones en los asuntos de control interno de La Empresa de Servicios Públicos de Guatape. En este sentido, es la instancia donde se define el marco general para la gestión del riesgo y el control y supervisa su cumplimiento. (Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas, página 75)

7.5.2. PRIMERA LINEA DE DEFENSA

Esta línea está bajo la responsabilidad, principalmente, de los líderes de programas, procesos y proyectos y de sus equipos de trabajo (en general servidores públicos en todos los niveles de la organización); su rol principal 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”.

La primera línea de defensa de La Empresa de Servicios Públicos de Guatape, estará conformada por:

Líderes de proceso: responsables de los procesos quienes implementan procesos de control y de gestión de riesgos a través de su identificación, análisis, valoración, monitoreo y acciones de mejora (Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas, página 76).

7.5.3. SEGUNDA LINEA DE DEFENSA

Esta línea está bajo la responsabilidad, principalmente, de los Jefes de planeación o quienes hagan sus veces (Subgerencia), coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que respondan de manera directa por el aseguramiento de la operación; 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”.

La segunda línea de defensa de La Empresa de Servicios Públicos de Guatape, estará conformada por:

Subgerencia, supervisores e interventores, Comité de Contratación: tienen la responsabilidad de asegurar mediante el monitoreo a la gestión de riesgos que los controles establecidos estén bien diseñados y se ejecuten adecuadamente por la primera línea de defensa. (Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas, página 76).

7.5.4. TERCERA LINEA DE DEFENSA

Esta línea está bajo la responsabilidad de los Jefes de control interno o quienes hagan sus veces; desarrollaran su labor a través de los siguientes roles a saber: liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y el de evaluación y seguimiento.

La tercera línea de defensa de La Empresa de Servicios Públicos de Guatape, estará conformada por:

Oficina de Control interno Conforme al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.21.5.3, las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos.

7.5.5. SERVIDORES Y CONTRATISTAS DE LA ENTIDAD

El servidor público, como eje del Sistema de Control Interno, tiene la obligación de realizar todas y cada una de sus acciones atendiendo los conceptos de autocontrol y autoevaluación. "El ejercicio del control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales. En consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando" (Artículo 1, Ley 87 de 1993).

7.6. RESPONSABILIDADES DE LOS COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO

7.6.1. COMPONENTE DE AMBIENTE DE CONTROL

Hace referencia a las condiciones mínimas que debe tener la entidad para el ejercicio de control Interno que le permita disponer de las directrices y condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso y liderazgo de parte de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

1. Línea Estratégica:

a. Diseñar, mantener y mejorar el Sistema de Control Interno SCI

b. Promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, lo cual es útil definir un código de ética, adoptar el código de integridad propuesto por Función Pública o un documento equivalente

c. Liderar el Direccionamiento Estratégico de la entidad y adoptar los planes, programas y proyectos de la entidad, alineados con su propósito fundamental y los mecanismos y responsables para ejercer su seguimiento y evaluación

d. Determinar las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, funciones, autoridad y responsabilidad, estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la entidad

e. Adoptar manuales de procesos y procedimientos

f. Alinear la gestión del talento humano con la planeación institucional (planeación del talento humano) y hacerlo de acuerdo con el marco normativo que regula a la entidad

g. Analizar la información proveniente de los reportes clave definidos (financieros, contables, resultados en la gestión, contratación, ejecución presupuestal)

h. Analizar los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores, así como los resultados de la gestión, con el fin de considerar posibles ajustes a las acciones de talento humano que se vienen implementando, en temas de capacitación, incentivos, programas de bienestar u otras que se estén adelantando

2. Primera Línea de Defensa:

a. Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, establecidos en el código de ética, código de integridad propuesto por Función Pública o documento equivalente

b. Definir sesiones o reuniones que faciliten un intercambio de información y análisis sobre posibles desviaciones que se estén presentando

c. Cumplir los lineamientos del Direccionamiento Estratégico y la planeación institucional, e informar al Representante Legal sobre la gestión de la entidad y avance en el logro de resultados y cumplimiento de objetivos, para tomar las decisiones a que haya lugar

d. Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y promover el diseño de planes de mejoramiento individual

e. Para el área de Talento Humano o quienes hacen sus veces, se requiere:

- Facilitar la implementación y apropiación del código de ética, código de Integridad propuesto porfunción pública o documento equivalente, por parte de los servidores públicos

- Evaluar el clima laboral y establecer las acciones para su fortalecimiento

- Monitorear el cumplimiento e impacto de los planes de desarrollo del talento humano (PIC, Programas de Bienestar y de Calidad de vida laboral) y determinar las acciones de mejora correspondientes

- Consolidar información sobre los procesos de evaluación de desempeño de los servidores y generar reportes que faciliten a la Alta Dirección tomar decisiones en material de talento humano

- Las áreas de control disciplinario y los grupos de apoyo que reciban y tramiten temas de convivencia brindan el apoyo necesario a la entidad, de acuerdo con las funciones normativas que les Corresponde

3. Segunda Línea de Defensa:

a. Para la Subgerencia o quienes hacen sus veces:

- Generar reportes a los líderes de proceso sobre el ejercicio de la Gestión del seguimiento a los riesgos, con el fin de tomar acciones preventivas frente a situaciones que afecten elcumplimiento de los objetivos y metas organizacionales

- Trabajar coordinadamente con los líderes de proceso y demás responsables para incorporar procesos de autoevaluación sistemáticos que permitan contar con información a tiempo y confiable sobre la gestión de la entidad.

b. Oficinas, Grupos de Trabajo Internos o Responsables del control disciplinario interno lescorresponde:

- Generar las alertas a que haya lugar en relación con los incumplimientos al código de ética, código de integridad propuesto por Función Pública o documento equivalente, o sobre posibles situaciones de fraude o corrupción.

- Generar reportes a la AltaDirección sobre los procesos disciplinarios que adelanta y en especial aquellos en los que la Procuraduría General de la Nación haya asumido el poder preferente para investigar

4. Tercera Línea de Defensa:

a. Incluir dentro del Plan Anualde Auditoría:

- 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 o quien haga sus veces

- Hacer seguimiento para verificar la efectividad de loscontroles previstos por la entidad para el desarrollo de su gestión

- Hacer seguimiento o 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 enla Ley 909 de 2004, artículo 39

- Hacer seguimiento o evaluación a las políticas y estrategias de gestión del talento humano implementadas en la entidad

7.6.2. COMPONENTE DE EVALUACIÓN DEL RIESGO

Hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, que permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectarel logro de los objetivos institucionales (Manual Operativo MIPG, pág. 84).

1. Línea Estratégica:

a. Como requisito para la gestión del riesgo, establecer objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias de la entidad

b. Establecer la Política de Administración del Riesgo

c. Hacer seguimiento a la gestión institucional, incluida la administración de los riesgos y la aplicación de controles

d. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evalúa y da línea sobre la administración de los riesgos en la entidad

2. Primera Línea de Defensa:

a. Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales

b. Definir y diseñar los controles a los riesgos

c. Gestionar los riesgos con base en la política de administración del riesgo

d. 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

e. Elaborar los mapas de riesgo, incluidos los riesgos de corrupción

f. Implementar procesos para identificar, disuadir y detectar fraudes y revisar la exposición de la entidad al fraude con el auditor interno de la entidad (en caso de que haya)

g. Contar con responsables de riesgo en todos los procesos y/o áreas funcionales

3. Segunda Línea de Defensa:

a. Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada

b. Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyen riesgos de fraude

c. Monitorear cambios en los riesgos institucionales

d. Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo

e. Elaborar informes consolidadospara las diversas partes interesadas

f. Hacer seguimiento a los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos

4. Tercera Línea de Defensa:

a. Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el Sistema de Control Interno (SCI), durante lasevaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna

b. Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos enla evaluación del riesgo, detectados en las auditorías internas

c. Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos de la entidad

d. Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.

e. Informar al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno sobre los cambios que podrían tener un impacto significativo enel SCI, identificados durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna

f. Las oficinas de control interno como control de controles debe ejercer el rol de evaluación de la gestión del riesgo y del área funcional encargada de liderarlo (Subgerencia)

7.6.3. COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

Este componente hace referencia a la implementación de los controles o mecanismos para dar tratamiento efectivo a los riesgos

1. Línea Estratégica:

a. Establecer los niveles de autoridad y responsabilidad frente a la implementación de las actividades de control y verificar que en los procesos se realicen las

actividades de control necesarias, para abordar y mitigar los riesgos y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales

b. Establecer las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales

c. Hacer seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de controles

2. Primera Línea de Defensa:

a. Establecer actividades de control que contribuyan a garantizar que las respuestas dadas para abordar y mitigar riesgos del proceso, se llevan a cabo de manera efectiva, para el cumplimiento de los objetivos

b. Mantener controles internos efectivos para ejecutar la gestión del riesgo y el control en el día a día

c. Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles y supervisar la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo

d. Establecer responsabilidades para el desarrollo de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad

e. Diseñar e implementar las respectivas actividades de control. Esto incluye reajustar y comunicar políticas y procedimientos y asegurar que los controles son adecuados para apoyar el logro de los objetivos

3. Segunda Línea de Defensa:

a. Verificar que cada proceso integra las actividades de control en la evaluación de riesgos, garantizando el adecuado cumplimiento de las funciones y objetivos

b. Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la Primera Línea de Defensa

c. Brindar asistencia a la Primera Línea de Defensa en el desarrollo y comunicación de políticas y procedimientos

d. Asegurar que los riesgos son monitoreados acorde con la política de administración de riesgo establecida para la entidad

e. Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario

f. Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea de defensa

g. Monitorear los riesgos y controles tecnológicos

h. Establecer procesos para monitorear y evaluar el desarrollo de exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente

i. La oficina encargada de seguridadde la información también pueden desempeñar papeles importantes en la selección, desarrollo y mantenimiento de controles sobre la tecnología, según lo designado por la administración

4. Tercera Línea de Defensa:

a. Verificar y analizar que las actividades de control son una herramienta que garantiza la mitigación de riesgos, para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso

b. Verificar que los controles estén diseñados e implementados de manera efectiva y operen efectivamente para controlar los riesgos

c. Suministrar recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los controles

d. Proporcionar seguridad razonable con respecto al diseño e implementación de políticas, procedimientos y otros controles

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

7.6.4. COMPONENTE DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En el componente de Información y Comunicación 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, mostrando mejoras en la gestión administrativa procurando 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 (Manual Operativo MIPG, pág. 85).

1. Línea Estratégica:

a. Identificar las necesidades de información de la entidad, para una adecuada gestión del riesgo y la definición de controles que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la entidad

b. Definir políticas y lineamientos sobre la generación y comunicación efectiva de la información y garantizar la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la misma como soporte para llevar a cabo las responsabilidades de control interno por parte de la entidad

c. Establecer políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre el manejo de información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información, regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales

d. Establecer políticas y mecanismos efectivos de comunicación con la ciudadanía (incluidas líneas de denuncia), grupos de valor y organismos gubernamentales o decontrol, para facilitar el ejercicio de evaluación y control

2. Primera Línea de Defensa:

a. Aplicar las políticas y lineamientos para generar y comunicar la información relevante, de manera oportuna, confiable, íntegra y segura, que dé cuenta de la gestión de la entidad y facilite las acciones de control

b. Capturar, procesar y analizar la información interna y externa bajo criterios de disponibilidad,confiabilidad, integridad y seguridad que atiendan las necesidades de información de la entidad y apoyen el sistema de control interno

c. Desarrollar e implementaractividades de control que aseguren la disponibilidad, confiabilidad, integridad,conservación y seguridad de la información generada en los diferentes procesos.

d. Implementar y mantener procesos de comunicación efectiva,facilitando que todos los servidores entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno

e. Utilizar los canales de comunicación definidos por la entidad, incluidas las líneas de denuncia, que permiten la comunicación anónima o confidencial

f. Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los grupos de valor, ciudadanos y organismos gubernamentales o de control

3. Segunda Línea de Defensa:

a. Recopilar información y comunicarla adecuadamente a la Primera y Tercera Línea de Defensa con respecto a controles específicos

b. Considerar costos y beneficios, asegurando que la naturaleza, cantidad, integridad, disponibilidad, confiabilidad y seguridad de la información comunicada sean proporcionales y apoyen el sistema de control interno y el logro de los objetivos de la entidad

c. Apoyar el monitoreo de todoslos canales de comunicación interna y externa, así como de los controles que aseguren la disponibilidad, confiabilidad,integridad y seguridad de la información generada en los diferentes procesos para una adecuada toma de decisionespor parte de la alta dirección

d. Comunicar a la alta dirección ya los distintos niveles de la entidad, los eventos en materia de información y comunicación que afectan el funcionamiento del control interno

4. Tercera Línea de Defensa:

a. Evaluar la adecuada implementación de las políticasy lineamientos definidos por la entidad frente a la información y comunicación que se genera y su relevancia como apoyo al sistema de control interno

b. Evaluar periódicamente las actividades de control que aseguren la disponibilidad, confiabilidad, integridad,seguridad y conservación de la información de la entidad y recomendar, según sea el caso, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas. Esta evaluación incluye los servicios externalizados con proveedores

c. Informar a las demás Líneas, sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados

d. Evaluar la efectividad de los canales de comunicación, con énfasis en las líneas de denuncia, en consonancia con las necesidades de la alta dirección y recomendar, según sea el caso, mejoras en los mismos

e. Comunicar a la Primera y la Segunda Línea de defensa, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación

7.6.5. COMPONENTE DE ACTIVIDADES DE MONITOREO

Este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública. (Manual Operativo MIPG, pág. 85).

1. Línea Estratégica:

a**.** Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas porla Segunda y Tercera Línea de Defensa

b. Asegurar que los servidores responsables (tanto de la Segunda como de la Tercera Línea Defensa)cuenten con los conocimientos necesarios y se generen recursos para la mejora de sus competencias

c. Tomar las decisiones estratégicaspara encaminar la gestión hacia el logro de los resultados; en caso de detectarse deficiencias en los ejercicios de autoevaluación y evaluación independiente

d. En las entidades donde se conforme el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, este aprueba el Plan Anual de Auditoría propuesto por el jefe de control interno o quien haga sus veces

2. Primera Línea de Defensa:

a. Efectuar seguimiento a los riesgos y la efectividad de los controles de los procesos, determinar y proponer posibles mejoras en los mismos

b. Realizar evaluaciones continuas para determinar los avances en la gestión, logro de resultados y cumplimiento de objetivos y en caso de detectarse deficiencias, tomar los correctivos del caso

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

d. Tomar las acciones de mejora ante posibles desviaciones, como resultado del monitoreo y la medición de los indicadores diseñados en el proceso de planeación

3. Segunda Línea de Defensa:

a. Proporcionar información sobre los avances y resultados de la gestión institucional y de la gestión del riesgo

b. Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de las tolerancias de riesgo establecidas

c. Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de los cinco componentes del Sistema de Control Interno.

d. Monitorear e informar sobre deficiencias de los controles y proponer acciones de mejora.

e. Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones

4. Tercera Línea de Defensa:

a. Establecer 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

b. Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la Primera y Segunda Línea de Defensa

c. Evaluar si los controles están presentes y funcionan adecuadamente para mitigar los riesgos

d. Establecer y mantener un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones

7.7. ALCANCE DE LA POLITICA

La Dimensión 7 de Control Interno se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo.

La política de Control Interno está integrada con los cinco componentes, a saber:

1. Ambiente de control,
2. Evaluación del riesgo,
3. Actividades de control,
4. Información y comunicación
5. Actividades de monitoreo

Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (Subgerentes, jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de

riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

7.8. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

A continuación, se describen las estrategias que se implementaran para alcanzar la política

- Dar carácter estratégico a la gestión del talento humano, de manera que todas sus actividades están alineadas con los objetivos de la Empresa

- Demostrar el compromiso con la integridad (valores y principios del servicio público), por parte de todos los servidores de la Empresa independientemente de las funciones que desempeñan

- Cumplir las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno y determinara las mejoras a que haya lugar

- Asignar en personas idóneas, las responsabilidades para la gestión de los riesgos y control

- Asumir la responsabilidad y compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, por parte de la alta dirección

- Cumplir con los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio publico

- Desarrollar los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

- Monitorear y supervisar el impacto del Plan Estratégico del Talento Humano y determinar las acciones de mejora correspondientes, por parte del área de talento humano

- Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables de los procesos del cumplimiento de los objetivos de la entidad

- Apoyar a la alta dirección a 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.

- Ejercer la Auditoria interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas

- Brindar atención prioritaria a los riesgos de carácter negativo y de mayor impacto potencial

- Considerar la posibilidad de fraude que pueda afectar la adecuada gestión institucional

- Dar cumplimiento al artículo 73 de la ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción

- identificar y valorar los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales

- Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de los objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la adecuada

- Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgos

- Establecer un líder de la gestión de riesgos para coordinar las actividades en esta materia

- Seguir los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos cuando haya lugar

- Implementar políticas de operación, mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control

- Establecer responsabilidades por las actividades de control y asegurar que personas competentes con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y de manera oportuna

- Asegurar que los riesgos son monitoreados en relación con la política de administración del riesgo establecida por la entidad

- Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario

- Informar sobre la evaluación a la gestión institucional y a resultados

- Realizar autoevaluaciones continuas y evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de las metas, resultados y objetivos propuestos

- Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas

- Realizar evaluaciones continuas a los diferentes procesos o áreas de la entidad, en tiempo real, ´por parte de los líderes de proceso; teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos y los planes de mejoramiento

- Determinar a través de las auditorías internas, si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva

- Informar periódicamente a la alta dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la entidad

- Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso

- Determinar a través de las auditorías internas, las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados

- Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de las tolerancias de riesgo establecidas.

- Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones

7.9. APLICABILIDAD DE LA POLITICA

La Política de Control Interno será aplicable a todos los servidores de La Empresa de Servicios Públicos, con un enfoque pedagógico y preventivo, que sirva de guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos de la Empresa, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

La responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores es llevar a cabo las directrices planteadas en esta Política de Control Interno, dando a conocer la aplicación e implementación de lo aquí definido.

Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

La presente política será renovada cuando se presenten nuevas normativas y/o lineamientos establecidos por le ley o la función pública.

7.10. COMUNICACIÓN DE LA POLITICA

La divulgación de la política de Control Interno debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes áreas o procesos que conforman la estructura organizacional y jerarquía de La Empresa de Servicios Públicos

La Política de Control Interno debe ser enviada por correo electrónico a todos los servidores públicos y contratistas y debe ser publicada en el portal web de La Empresa de Servicios Públicos

7.11. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA

Todas las personas cubiertas por el Alcance y la Aplicabilidad se deben adherir en un 100% a la Política de Control Interno

La Política será objeto de evaluación, aplicando mecanismos de Mejoramiento Continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión.

La Política de Control Interno de La Empresa de Servicios Públicos será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, proveedores y terceros.

La Política abarca clientes internos que son las Dependencias que componen la Estructura de La Empresa de Servicios Públicos

7.12. VIGENCIA DE LA POLÍTICA

La Política de Control Interno, rige a partir del momento en que sea aprobada por la Alta Dirección de La Empresa de Servicios Públicos

7.13. MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Control Interno de La Empresa de Servicios Públicos, deberá revisarse o actualizarse mínimo cada dos (2) años o cuando las normas así lo exijan. Cualquier cambio será publicado y anunciado.

7.14. CONTROL DE CAMBIOS DE LA POLITICA

FECHA:	RAZÓN DEL CAMBIÓ:	NUEVA VERSIÓN:
24/10/2023	Creación del Documento	1.0

	ELABORÓ:	REVISÓ Y APROBÓ
Nombre:	Wilson Urbano Duque Tejada	Lina Urrea
Cargo:	Asesor MIPG	Auxiliar Administrativo

8. CONCLUSIONES

- El desarrollo de las estrategias permite definir los límites y los parámetros necesarios, para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, planes, programas, proyectos y políticas de la administración del riesgo, previamente definidos por La Empresa de Servicios Públicos

- La implementación de la Política de Control Interno, permite el logro de los objetivos y metas institucionales, garantizando la protección de los recursos de la entidad y fomentando la eficiencia y la eficacia de los procesos

9. RECOMENDACIONES

- Se requiere retroalimentación constante y mejoramiento continuo en todos los procesos de evaluación realizados en el marco de esta Política de Control Interno, con el fin de encontrar falencias y darles solución para un mejoramiento continuo optimo en todas las dependencias que integran La Empresa de Servicios Públicos

- Implementar la política de control interno, para trazar las líneas de acción, en donde todas las dependencias de La Empresa de Servicios Públicos, realicen sus actividades con eficiencia, eficacia y transparencia y de esta forma responder a las necesidades de la comunidad.