**ESQUEMA DE LINEAS DE DEFENSA**

El esquema de líneas de defensa se desagrega en los cinco componentes del Sistema de Control Interno, SCI, relacionando los roles y responsabilidades de cada línea de defensa, los responsables de ejecutarlas y la dimensión en la que se desarrolla.

**LINEA ESTRATEGICA**



Matriz de Documentación de líneas de defensa y de reporte

* + 1. **AMBIENTE DE CONTROL**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSION** | **PRINCIPALES ROLES** | **EN DÓNDE SE EJECUTA** | **RESPONSABILIDADES** |
| **LINEA ESTRATEGICA** |  |  |  |
| Direccionamiento estratégico | Definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planesde la entidad. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Definir las políticas y estrategias dentro del Direccionamiento estratégico y la Planeación Institucional. |
| Direccionamiento estratégico | Definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planesde la entidad. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Asegurar la disponibilidad de recursos necesarios para la operación y mejora de la gestión. |
| Gestión del TalentoHumano | Contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Verificar que las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la entidad se cumplan de acuerdo con las normas que rigen la materia. (forma de provisión de los cargos, capacitación, código de Integridad, bienestar). |
| Gestión del TalentoHumano | Contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Establecer lineamientos para el manejo de aquellos problemas del día a día que pueden afectar el cumplimiento de sus funciones (riesgos) incluyendo los de corrupción. |
| Gestión del TalentoHumano | Contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Definir los lineamientos o conductas que deben caracterizar el comportamiento de los servidores de la entidad (adopción código de integridad) |
| Gestión del TalentoHumano | Contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público. |
| Gestión del TalentoHumano | Contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Establecer lineamientos para el manejo de la información y comunicación (interna y externa). |
| Gestión del TalentoHumano | Contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Verificar que la asignación de autoridad y responsabilidad permita el flujo de la información y el logro de los objetivos de la entidad. |
| Direccionamiento estratégico | Emitir los lineamientos para crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.Revisar y tomar decisiones frente a los resultados del análisis de los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos | Comité de Coordinación de Control Interno | Establecer la política de administración del riesgo y los lineamientos para el funcionamiento del sistema de control interno SCI (integridad, comunicaciones, estatuto de auditoría, entre otras). |
| Direccionamiento estratégico | Emitir los lineamientos para crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.Revisar y tomar decisiones frente a los resultados del análisis de los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos | Comité de Coordinación de Control Interno | Fortalecer el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno incrementando la periodicidad de las reuniones. |
| Direccionamiento estratégico | Emitir los lineamientos para crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.Revisar y tomar decisiones frente a los resultados del análisis de los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos | Comité de Coordinación de Control Interno | Aprobar el Plan Anual de Auditoría presentado por parte del jefe de Control Interno o quien haga sus veces, acorde con la estructura y orientaciones definidos en la 3ª línea de defensa de este componente. |
| Direccionamiento estratégico | Emitir los lineamientos para crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.Revisar y tomar decisiones frente a los resultados del análisis de los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos | Comité de Coordinación de Control Interno | Aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema a partir de las evaluaciones del SCI, de la normativa vigente, los informes presentados por el jefe de control interno y organismos de control. |
| Direccionamiento estratégico | Emitir los lineamientos para crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.Revisar y tomar decisiones frente a los resultados del análisis de los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos | Comité de Coordinación de Control Interno | A partir de los resultados de la evaluación o seguimiento del SCI, generar alertas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la mejora de la gestión. |
| Direccionamiento estratégico | Emitir los lineamientos para crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.Revisar y tomar decisiones frente a los resultados del análisis de los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos | Comité de Coordinación de Control Interno | Promover la toma de conciencia frente a los riesgos que puedan llegar a afectar los objetivos estratégicos. |
| Direccionamiento estratégico | Emitir los lineamientos para crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo.Revisar y tomar decisiones frente a los resultados del análisis de los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos | Comité de Coordinación de Control Interno | Verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la política de administración del riesgo, con énfasis en los de fraude y corrupción. |
| **PRIMERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| El componente Ambiente de Control se desarrolla a través de la línea estratégica y la tercera línea de defensa. |   |  |  |
| **SEGUNDA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| El componente Ambiente de Control se desarrolla a través de la línea estratégica y la tercera línea de defensa. |  |  |  |
| **TERCERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Control Interno | Asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. | Oficina de Control Interno | 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 LiderazgoEstratégico). |
| Control Interno | Asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. | Oficina de Control Interno | 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 (Rol Enfoquehacia la prevención). |
| Control Interno | Asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. | Oficina de Control Interno | Hacer seguimiento y evaluación a la gestión institucional en los procesos, programas o proyectos de forma periódica que facilite consolidar el Informe Anual de Evaluación porÁreas o Dependencias establecido en la Ley 909 de 2004, artículo 39 (Rol Evaluación y Seguimiento). |
| Control Interno | Asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. | Oficina de Control Interno | Hacer seguimiento o evaluación a las políticas y estrategias de gestión del talento humano implementadas en la entidad. (Rol Evaluación y Seguimiento). |
| Control Interno | Asegurar un ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. | Oficina de Control Interno | Verificar y evaluar que la entidad haya definido una política de administración del riesgo, atendiendo los lineamientos establecidos en la Guía de Administración del Riesgo de Gestión,Corrupción y de Seguridad Digital y diseño de controles para entidades públicas (Rol Enfoque hacia la prevención). |

* + 1. **EVALUACIÓN DEL RIESGO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSION** | **PRINCIPALES ROLES** | **EN DÓNDE SE EJECUTA** | **RESPONSABILIDADES** |
| **LINEA ESTRATEGICA** |  |  |  |
| Gestión con valores para resultados | Evaluación de la Política de Administración del Riesgo. La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo, riesgos emergentes | Comité Coordinación de Control Interno | Monitorear permanentemente los cambios en el entorno (interno y externo) que puedan afectar la efectividad del SCI. |
| Gestión con valores para resultados | Evaluación de la Política de Administración del Riesgo. La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo, riesgos emergentes | Comité Coordinación de Control Interno | Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo) con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad |
| Gestión con valores para resultados | Evaluación de la Política de Administración del Riesgo. La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo, riesgos emergentes | Comité Coordinación de Control Interno | Monitorear al cumplimiento de la política de administración del riesgo de la entidad. |
| **PRIMERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Gestión con valores para resultados | La identificación y evaluación de los riesgos de su proceso en las operaciones del día a día | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Identificar y valorar los riesgos (gestión, corrupción, seguridad digital, fraude, financieros, entre otros) y definir la opción de tratamiento de los mismos que pueden afectar el logro de los objetivos de los procesos, programas o proyectos en los cuales participe, acorde con la política de administración del riesgo y en articulación con la planeación estratégica. |
| Gestión con valores para resultados | La identificación y evaluación de los riesgos de su proceso en las operaciones del día a día | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Identificar cambios que incidan en los riesgos y proponer los ajustes correspondientes. |
| Gestión con valores para resultados | La identificación y evaluación de los riesgos de su proceso en las operaciones del día a día | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Identificar la posibilidad de fraude en los procesos, programas o proyectos en los cuales participe e informar oportunamente. |
| Gestión con valores para resultados | La identificación y evaluación de los riesgos de su proceso en las operaciones del día a día | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Revisar en coordinación con la segunda línea de defensa la identificación de riesgos. |
| **SEGUNDA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Oficina Asesora de Planeación | Evaluar y proponer modificaciones frente al diseño y desarrollo de la política para la Gestión de Riesgos, con el fin de mantenerla actualizada. |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Oficina Asesora de Planeación | Generar reportes periódicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno acerca del cumplimiento de las metas y los objetivos en relación con la gestión integral del riesgo. |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Oficina Asesora de Planeación | Supervisar y controlar el cumplimiento y la aplicación de políticas, límites y metodologías para gestionar los riesgos |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía | Verificar en el marco de la política de riesgos institucional, que la identificación y valoración del riesgo de la primera línea sea adecuada frente al logro de objetivos y metas. |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía | Verificar la adecuada identificación de los riesgos relacionados con fraude y corrupción. |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía | Generar recomendaciones a las instancias correspondientes (primera, segunda, y línea estratégica), a partir de la información relacionada con la verificación a la identificación y valoración del riesgo |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía | Verificar la adecuada identificación de los riesgos en relación con los objetivos institucionales o estratégicos definidos desde el Direccionamiento Estratégico. |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía | Monitorear y evaluar el desarrollo de exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente. |
| Gestión con valores para resultados | Seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la 1ª línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica) | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía | Revisar la identificación de riesgos, en coordinación con la primera línea de defensa |
| **TERCERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Control Interno | Monitoreo a la exposición de la organización al riesgo y realizar recomendaciones con alcance preventivo. | Oficina de Control Interno | Evaluar el cumplimiento de la política deadministración del riesgo en todos los niveles de la entidad. (Rol Evaluación de la Gestión delRiesgo). |
| Control Interno | Monitoreo a la exposición de la organización al riesgo y realizar recomendaciones con alcance preventivo. | Oficina de Control Interno | Identificar y alertar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios que pueden afectar la evaluación y tratamiento del riesgo.(Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo). |
| Control Interno | Monitoreo a la exposición de la organización al riesgo y realizar recomendaciones con alcance preventivo. | Oficina de Control Interno | Evaluar y alertar oportunamente sobre cambios que afecten la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude. (Rol Enfoque hacia la prevención). |
| Control Interno | Monitoreo a la exposición de la organización al riesgo y realizar recomendaciones con alcance preventivo. | Oficina de Control Interno | Evaluar las actividades adelantadas por la segunda línea de defensa frente a la gestión del riesgo (oficina de planeación, direcciones o gerencias de riesgo), específicamente frente al análisis de contexto y de identificación del riesgo y de ser necesario asesorarlas, a fin de incorporar las mejoras correspondientes. (Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo). |

1. **ACTIVIDADES DE CONTROL**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSION** | **PRINCIPALES ROLES** | **EN DÓNDE SE EJECUTA** | **RESPONSABILIDADES** |
| **LINEA ESTRATEGICA** |  |  |  |
| Este componente se desarrolla exclusivamente a través de la primera, segunda y tercera líneas de defensa teniendo en cuenta que se están aplicando los lineamientos formulados en el Ambiente de Control. |  |  |  |
| **PRIMERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Gestión con valores para resultados | Mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Definir y diseñar los controles (manuales o apoyados en TI) a los riesgos, identificando: los responsables y su adecuada segregación de funciones, propósito, periodicidad, tratamiento en caso de desviaciones, forma de ejecutar el control y evidencias de su ejecución. (Ver Guía de Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y Diseño de Controles para Entidades Públicas). |
| Gestión con valores para resultados | Mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos | Lideres de procesos | Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad. |
| Gestión con valores para resultados | Mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros |
| Gestión con valores para resultados | Mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Identificar cambios en los riesgos establecidos y proponer ajustes a los controles. |
| Gestión con valores para resultados | Mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos | Lideres de procesos | Tomar correctivos en caso de detectarse deficiencias derivadas del seguimiento a los procesos, indicadores, cronogramas u otras herramientas. |
| Gestión con valores para resultados | Mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Efectuar seguimiento a los riesgos y la efectividad de los controles de los procesos, determinar y proponer posibles mejoras en los mismos. |
| **SEGUNDA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Oficina Asesora de Planeación | Aplicar pruebas de efectividad de los controles asociados a los diferentes tipos de riesgo. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Oficina Asesora de Planeación | Revisar el marco general de la gestión del riesgo integral. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Oficina Asesora de Planeación | Implantar una cultura de riesgos en la entidad. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Verificar que los controles contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Verificar que el diseño del control establecido por la primera línea de defensa sea pertinente frente a los riesgos identificados, analizando: los responsables y su adecuada segregación de funciones, propósito, periodicidad, tratamiento en caso de desviaciones, forma de ejecutar el control y evidencias de su ejecución, y efectuar las recomendaciones a que haya lugar ante las instancias correspondientes (primera, segunda, y línea estratégica). |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Verificar que los responsables estén ejecutando los controles tal como han sido diseñados. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Asegurar que los riesgos son monitoreados acorde con la política de administración de riesgo establecida para la entidad. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Verificar el diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos estratégicos o institucionales. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Acorde con la estructura de la entidad, El Oficial de Seguridad de la Información verifica el desarrollo y mantenimiento de controles de TI. |
| Gestión con valores para resultados | Asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos. | Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Revisar en coordinación con la tercera línea de defensa la efectividad de los controles. |
| **TERCERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Control Interno | Diseñar el mapa de aseguramiento de la entidad | Oficina Control Interno | Consolidar la información de la segunda y tercera líneas de defensa de la entidad relacionando los aspectos clave de éxito, los riesgos asociados al mismo, sus responsables y áreas funcionales. |
| Control Interno | Desarrollar un plan anual de auditorías basadas en riesgos | Oficina Control Interno | Evaluar que el diseño del control establecido sea adecuado frente a los riesgos identificados, analizando: los responsables y su adecuada segregación de funciones, propósito, periodicidad, tratamiento en caso de desviaciones, forma de ejecutar el control y evidencias de su ejecución, y generar los informes ante las instancias correspondientes(primera, segunda, y línea estratégica). Se incluyen los controles tecnológicos yrelacionados con riesgos de seguridad digital, los de fraude y de corrupción. (Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo). |
| Control Interno | Desarrollar un plan anual de auditorías basadas en riesgos | Oficina Control Interno | Evaluar la efectividad de los controles, a partir de resultado del análisis del diseño, ejecución y la no materialización de los riesgos, y generar los informes ante las instancias correspondientes (primera, segunda, y línea estratégica). Se incluyen los controles tecnológicos y relacionados con riesgos de seguridad digital, los de fraude y de corrupción. (Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo). |
| Control Interno | Desarrollar un plan anual de auditorías basadas en riesgos | Oficina Control Interno | Evaluar que los mapas de riesgos se encuentren actualizados. (Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo). |
| Control Interno | Desarrollar un plan anual de auditorías basadas en riesgos | Oficina Control Interno | Evaluar en coordinación con la segunda línea de defensa la efectividad de los controles. (Rol de Evaluación y Seguimiento). |
| Control Interno | Desarrollar un plan anual de auditorías basadas en riesgos | Oficina Control Interno | Implementar el mapa de aseguramiento |

* + 1. **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSION** | **PRINCIPALES ROLES** | **EN DÓNDE SE EJECUTA** | **RESPONSABILIDADES** |
| **LINEA ESTRATEGICA** |  |  |  |
| Información y Comunicación | Garantizar la información y comunicación organizacional para el Sistema de Control Interno | Director y su equipo directivo | Garantizar la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la información requerida para llevar a cabo las responsabilidades de control interno por parte de la entidad. |
| Información y Comunicación | Garantizar la información y comunicación organizacional para el Sistema de Control Interno | Director y su equipo directivo | Asegurar que dentro de los procesos de información y comunicación interna y externa se establezcan mecanismos claros de comunicación para facilitar el ejercicio de control interno. |
| Información y Comunicación | Garantizar la información y comunicación organizacional para el Sistema de Control Interno | Director y su equipo directivo | Asegurar que los procesos de información y comunicación garanticen las condiciones necesarias para el funcionamiento del SCI. |
| **PRIMERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Información y Comunicación | Comunicar la información relevante e interactuar de manera efectiva con los grupos de valor y grupos de interés para facilitar el ejercicio de control interno | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Cumplir con las políticas y lineamientos para generar y comunicar la información relevante, de manera accesible, oportuna, confiable, íntegra y segura, que facilite las acciones de control y transparencia en la entidad. |
| Información y Comunicación | Comunicar la información relevante e interactuar de manera efectiva con los grupos de valor y grupos de interés para facilitar el ejercicio de control interno | Lideres de procesos y sus equipos de trabajo | Utilizar los mecanismos de comunicación definidos por la entidad para interactuar con los grupos de valor y organismos gubernamentales o de control y facilitar el ejercicio de control interno. |
| **SEGUNDA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Información y Comunicación | Asegurar que la información fluya al interior de la organización y comunicar a la alta dirección los eventos que afecten el funcionamiento del control interno | Jefe Oficina Asesora de Planeación,Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Verificar que la información fluya, a través de los canales establecidos, de manera accesible, oportuna, confiable, íntegra y segura al interior de la entidad, que respalde el funcionamiento del sistema de control interno. |
| Información y Comunicación | Asegurar que la información fluya al interior de la organización y comunicar a la alta dirección los eventos que afecten el funcionamiento del control interno | Jefe Oficina Asesora de Planeación,Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Verificar que la información fluya, a través de los canales establecidos, de manera accesible, oportuna, confiable, íntegra y segura al interior de la entidad, que respalde el funcionamiento del sistema de control interno. |
| **TERCERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Control Interno | En el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías basadas en riesgos: Evaluar que la información relevante para el funcionamiento del sistema de control interno fluya al interior de la entidad y se comunique través de los mecanismos dispuestos para esto | Oficina de Control Interno | Evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa, así como la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la misma para llevar a cabo las responsabilidades de control interno por parte de la entidad y recomendar, según sea el caso, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas. Esta evaluación incluye los servicios tercerizados con proveedores en materia de información. (Rol de evaluación y seguimiento) |
| Control Interno | En el marco de sus roles y en desarrollo de suPlan anual de auditorías basadas en riesgos: Evaluar que la información relevante para el funcionamiento del sistema de control interno fluya al interior de la entidad y se comunique través de los mecanismos dispuestos para esto | Oficina de Control Interno | Evaluar la oportunidad, integralidad y coherencia de la información suministrada por parte de los líderes de proceso con destino al organismo de control. (Rol de relación con entes externos de control) |

* + 1. **ACTIVIDADES DE MONITOREO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSION** | **PRINCIPALES ROLES** | **EN DÓNDE SE EJECUTA** | **RESPONSABILIDADES** |
| **LINEA ESTRATEGICA** |  |  |  |
| Gestión con Valores paraResultados y Evaluación deResultados | Valorar y analizar el funcionamiento del SCI y genera lineamientos para la mejora del sistema | Director y Comité de Coordinación de Control Interno | Verificar que se estén llevando a cabo autoevaluaciones definidas para la segunda línea de defensa y las evaluaciones independientes llevadas a cabo por parte de la tercera línea de defensa. |
| Gestión con Valores paraResultados y Evaluación deResultados | Valorar y analizar el funcionamiento del SCI y genera lineamientos para la mejora del sistema | Director y Comité de Coordinación de Control Interno | Analizar el resultado de las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda y tercera líneas de defensa, para determinar el estado del SCI y definir los ajustes o modificaciones a que haya lugar. |
| Gestión con Valores paraResultados y Evaluación deResultados | Valorar y analizar el funcionamiento del SCI y genera lineamientos para la mejora del sistema | Director y Comité de Coordinación de Control Interno | Verificar que los ajustes y modificaciones se apliquen y solucionen de manera oportuna las deficiencias detectadas. |
| 1ra Línea de Defensa |  |  |  |
| El componente Actividades de Monitoreo sedesarrolla a través de la línea estratégica, la segunday la tercera línea de defensa. |  |  |  |
| **SEGUNDA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Gestión con Valores paraResultados y Evaluación deResultados | Evalúa continuamente para determinar si los componentes del SCI están presentes y funcionando | Jefe Oficina Asesora de Planeación,Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Evaluar la gestión del riesgo de la entidad conénfasis en:✓ La exposición al riesgo, acorde con loslineamientos y la política institucional.✓ El cumplimiento legal y regulatorio.✓ Logro de los objetivos estratégicos oinstitucionales.✓ Confiabilidad de la información financiera y no financiera. |
| Gestión con Valores paraResultados y Evaluación deResultados | Revisa los resultados, comunica las deficiencias y monitorea las medidas correctivas | Jefe Oficina Asesora de Planeación,Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Comunica las deficiencias encontradas en la evaluación de la gestión del riesgo a la alta dirección o a los responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda. |
| Gestión con Valores paraResultados y Evaluación deResultados | Revisa los resultados, comunica las deficiencias y monitorea las medidas correctivas | Jefe Oficina Asesora de Planeación,Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Revisar con la primera línea la adecuada formulación de los planes de mejoramiento y generar recomendaciones (análisis de causas,acciones, responsables y tiempos). |
| Gestión con Valores paraResultados y Evaluación deResultados | Revisa los resultados, comunica las deficiencias y monitorea las medidas correctivas | Jefe Oficina Asesora de Planeación,Lideres temas transversales: financiera, contratación, tecnologías de la información, gestión ambiental, gestión financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejora continua, continuidad de negocio y servicio a la ciudadanía. | Verificar el avance y cumplimiento de las acciones incluidas en los planes demejoramiento producto de las autoevaluaciones |
| **TERCERA LINEA DE DEFENSA** |  |  |  |
| Control Interno | Evalúa continuamente para determinar si los componentes del SCI están presentes y funcionando | Oficina de Control Interno | Establecer y ejecutar el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición, así como la verificación del funcionamiento de los componentes de control interno e informar las deficiencias de forma oportuna a las partes responsables de aplicar las medidas correctivas (Línea estratégica, primera y segunda línea de defensa). (Rol de Evaluación y Seguimiento) |
| Control Interno | Evalúa continuamente para determinar si los componentes del SCI están presentes y funcionando | Oficina de Control Interno | Evaluar la efectividad de las accionesdesarrolladas por la segunda línea de defensa en aspectos como: cobertura de riesgos, cumplimientos de la planificación, mecanismos y herramientas aplicadas, entre otros, y generar observaciones y recomendaciones para la mejora. (Rol de Evaluación y Seguimiento) |
| Control Interno | Evalúa los resultados, comunica las deficiencias y monitorea las medidas correctivas | Oficina de Control Interno | Evaluar aquellos aspectos que no esténcubiertos adecuadamente por la segunda línea de defensa e incluirlos en el Plan Anual de Auditorías. (Rol de Evaluación y Seguimiento) |

**Aprobación:** Comité de Coordinación de Control Interno

**Acta No. 04 del 27/12/2021**