Resolución Nº 310

01 de Agosto 2025

‘‘Por medio de la cual se adopta la Política de Control Interno de la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA’’.

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE VIVIENDA DE ANTIOQUIA-VIVA

En uso de sus facultades legales y estatutarias. En especial las conferidas por la Ordenanza 38 de 2021 y el Acuerdo 05 del 13 de julio de 2023,

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Ordenanza No. 34 del 31 de diciembre de 2001 se creó la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA, la cual está vinculada al Despacho del Gobernador de Antioquia.

2. Que de conformidad con la Ordenanza 38 del 6 de diciembre de 2021, le corresponde a la Junta directiva y al Gerente de la Empresa, lo siguiente:

   ARTÍCULO 10. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA*: La Junta Directiva de la EMPRESA DE VIVIENDA DE ANTIOQUIA – VIVA-, es la encargada de la dirección, control, formulación de políticas y normatividad, para garantizar una eficaz y adecuada prestación de los servicios, para lo cual cumplirá las siguientes funciones:*
   (…)

   Numeral 4. "Aprobar políticas, manuales y reglamentos que surjan de la política general de la entidad y que tengan relación directa con el direccionamiento estratégico de la empresa”.
   (…)

   Numeral 17. Delegar en el Gerente el ejercicio de algunas de sus funciones conforme a la Ley.
   (…)

   ARTÍCULO 15. FUNCIONES DEL GERENTE. El Gerente cumplirá todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento que no se hallen expresamente atribuidas a otra autoridad y en especial las siguientes:

(…)

Numeral 5. Expedir los actos y celebrar los contratos necesarios para el desarrollo del objeto de la empresa, dentro de los lineamientos establecidos por la Junta Directiva, el Manual de Contratación, el Comité de Contratación y reglamentos similares que emitan directrices al respecto.
(…)

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

4. Que el Decreto 1499 de 2017, "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015", y el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión bajo una estructura de tres pilares: la institucionalidad por medio de los comités sectoriales, territoriales o institucionales de gestión y desempeño; la operación en torno a 7 dimensiones articuladas (Talento Humano; Direccionamiento Estratégico y Planeación; Gestión con valores para resultados; Evaluación de resultados; Información y comunicación; Gestión del conocimiento y Control Interno), y la medición por medio del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG y autodiagnósticos.

5. Que el acuerdo 05 del 13 de julio de 2023, "Por medio del cual se delega en el gerente la facultad para emitir políticas, manuales y reglamentos relacionados con el direccionamiento estratégico de la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA establece en su artículo primero: Delegar en el gerente la facultad para emitir políticas, manuales y reglamentos relacionados con el direccionamiento estratégico de la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, así como la expedición de actos para modificar o derogar los existentes, de acuerdo con las necesidades de adaptación y cambio normativo o según los requerimientos de cada proceso.

6. Que dentro de una política de entidades públicas funcionales y viables las directrices generales de organización con respecto a la calidad, expresados de manera formal por la Alta Dirección constituye una herramienta

fundamental para garantizar la eficiencia de la administración y un elemento básico para estructurar el Sistema de Gestión de la Calidad.

7. Que es iniciativa de la Alta Dirección y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño implementar el aseguramiento de la calidad en la entidad a través del Modelo de Gestión Organizacional.

8. Que, en virtud de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad al interior de la entidad, se requiere un compromiso y participación de todos los funcionarios de la entidad, con el fin de adelantar acciones tendientes a establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente la gestión de la calidad bajo los lineamientos de la NTC ISO 9001:2015 y el Modelo de Gestión Organizacional de la entidad.

9. La Norma ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad, construye los lineamientos para las organizaciones de carácter público y privado que implementan los estándares de calidad mejorando el desempeño de sus procesos y aumentando la satisfacción de sus grupos de valor.

10. Que la Política de Control Interno de la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA- fue revisada y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión virtual N°2 el día 29 de mayo de 2025.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar e implementar la Política de Control Interno con el fin de establecer lineamientos para el desarrollo del Sistema de Control Interno- SCI de la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA y orientar la ejecución de las actividades requeridas para la implementación y ejecución de la política de control interno, atendiendo lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

ARTÍCULO SEGUNDO. ALCANCE. Las Disposiciones de la Política de Control Interno serán aplicables a todos los procesos del Modelo de Gestión Organizacional (Estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación) y, servidores, contratistas y demás personal de la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA.

ARTÍCULO TERCERO. IMPLEMENTACIÓN. La implementación de la Política de Control Interno de la Empresa de Vivienda de Antioquia se realizará bajo los lineamientos establecidos en el Modelo de Gestión Organizacional de la entidad.

ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. Para realizar el seguimiento a la implementación de la Política, se medirá de manera periódica los indicadores descritos en el esquema de seguimiento y/o de acuerdo con los lineamientos técnicos definidos por el Departamento de la Función Pública y el Modelo de Gestión Organizacional.

ARTÍCULO QUINTO. VERIFICACIÓN. La verificación del cumplimiento de la Política estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO SEXTO. PUBLICACIÓN. La comunicación de la Política de Control Interno se realizará a través de los medios dispuestos por la Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA, con el fin de garantizar la divulgación de sus lineamientos y respectivos avances.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Incluir la Política de Control Interno como parte integral del presente acto administrativo, en el Modelo de Gestión Organizacional de la empresa y realizar las actualizaciones y/o diseños correspondientes a la información documentada del sistema como consecuencia de la expedición y aprobación de esta Resolución y posterior normativa que modifique, complemente o actualice las normas aplicables.

ARTÍCULO OCTAVO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones contrarias.

Dado en Medellín el 01 de Agosto de 2025.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

LEIDY NATHALIE VALENCIA ZAPATA
Gerente General (E)
EMPRESA DE VIVIENDA DE ANTIOQUIA -VIVA

Elaboró: Jessica Colorado Cortes/ profesional de apoyo Control Interno
Revisó: Juan Carlos Salazar/ Abogado Control Interno
Revisó: Diana Patricia Naranjo/ Coordinadora Jurídica
Revisó y aprobó Leidy Nathalie Valencia Zapata/ Directora Jurídica
Aprobó: José Ignacio Cano Marín/ Director de Control Interno

POLITICA DE CONTROL INTERNO

EMPRESA DE VIVIENDA DE ANTIOQUIA - VIVA

Empresa de Vivienda

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4
1.1. Control Interno 4
1.2. Roles de la Dirección de Control Interno 5
1.3. Políticas de Control Interno 5
2. OBJETIVO 7
3. ALCANCE 7
4. PRINCIPIOS 7
5. CONCEPTOS 7
6. Marco Normativo 10
7. DIMENSIÓN 7. CONTROL INTERNO 11
7.1. **Aspectos para la implementación de la política** 12
7.1.1. Componente: Ambiente de Control 12
7.1.1.1. Asegurar un Ambiente de Control 12
7.1.1.2. Fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones del MIPG 13
7.1.1.3. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 13
7.1.1.3.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa 14
7.1.1.3.1.1. Línea estratégica 14
7.1.1.3.1.2. 1ª. Línea de Defensa 15
7.1.1.3.1.3. 2ª. Línea de Defensa 16
7.1.1.3.1.4. 3ª. Línea de Defensa 16
7.1.2. Componente: Evaluación de Riesgos 17
7.1.2.1. Asegurar la gestión del Riesgo en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA 17
7.1.2.2. Fortalecer la gestión del riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones del MIPG 18
7.1.2.3. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 18
7.1.2.3.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa 19
7.1.2.3.1.1. Línea estratégica 19
7.1.2.3.1.2. 1ª. Línea de Defensa 19
7.1.2.3.1.3. 2ª. Línea de Defensa 19

7.1.2.3.1.4. 3ª. Línea de Defensa 20
7.1.3. Componente: Actividades de Control 20
7.1.3.1. Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA 21
7.1.3.2. Fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones del MIPG 21
7.1.3.3. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 21
7.1.3.3.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa 22
7.1.3.3.1.1. Línea estratégica 22
7.1.3.3.1.2. 1ª. Línea de Defensa 22
7.1.3.3.1.3. 2ª. Línea de Defensa 23
7.1.3.3.1.4. 3ª. Línea de Defensa 23
7.1.4. Componente: Información y Comunicación 24
7.1.4.1. Efectuar el control a la información y comunicación organizacional en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA 24
7.1.4.2. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 25
7.1.4.2.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa 25
7.1.4.2.1.1. Línea estratégica 25
7.1.4.2.1.2. 1ª. Línea de Defensa 25
7.1.4.2.1.3. 2ª. Línea de Defensa 26
7.1.4.2.1.4. 3ª. Línea de Defensa 26
7.1.5. Componente: Actividades de Monitoreo 27
7.1.5.1. Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA 27
7.1.5.2. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI 29
7.1.5.2.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa 29
7.1.5.2.1.1. Línea estratégica 29
7.1.5.2.1.2. 1ª. Línea de Defensa 29
7.1.5.2.1.3. 2ª. Línea de Defensa 30
7.1.5.2.1.4. 3ª. Línea de Defensa 31
8. ATRIBUTOS DE CALIDAD 31

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Control Interno

El artículo 1. de la Ley 87/1993 define el control interno 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 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 y objetivos previstos.

El ejercicio de control interno debe consultar los principios de igualdad, 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.

El control interno se expresará a través de las políticas aprobadas por los niveles de dirección y administración de las respectivas Entidades y se cumplirá en toda la escala de la estructura administrativa, mediante la elaboración y aplicación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de regulaciones administrativas, de manuales de funciones y procedimientos, de sistemas de información y de programas de selección, inducción y capacitación personal. Parágrafo, art.1. Ley 87

El sistema de control interno se debe orientar al logro de los siguientes objetivos fundamentales. Artículo 2 de la Ley 87/1993:

a. *Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten;*

b. *Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;*

c. *Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;*

d. *Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;*

e. *Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información de sus registros;*

f. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos.

g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;

h. *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*.

1.2. Roles de la Dirección de Control Interno

El Decreto 648 de 2017 define cinco (5) roles específicos que deben cumplir las oficinas de control interno o quien haga sus veces así:

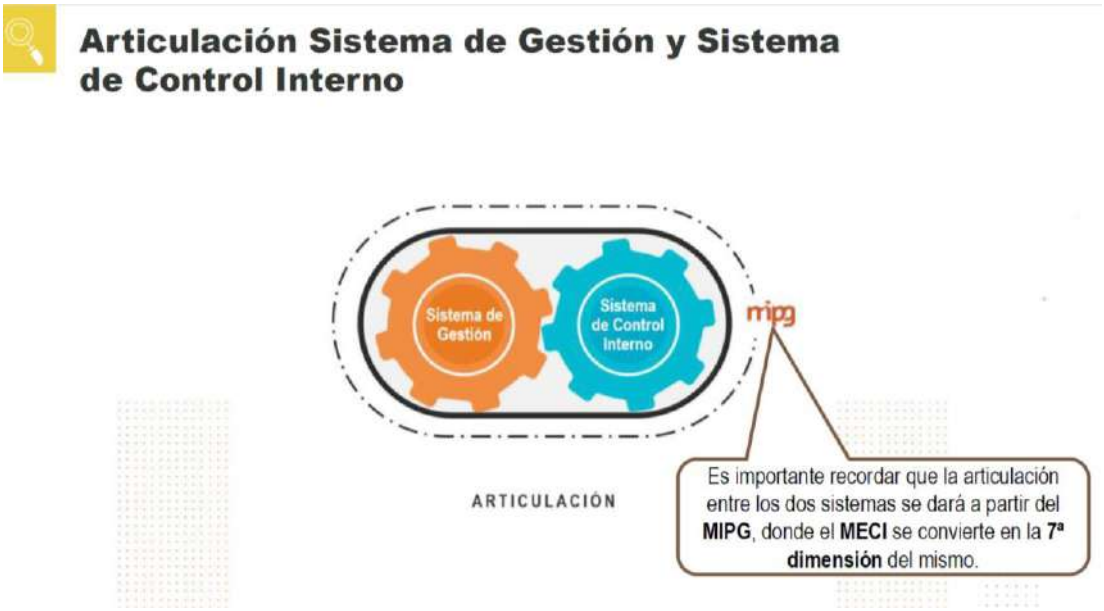
- Liderazgo estratégico, (Soporte estratégico para la toma de decisiones).
- Enfoque hacia la prevención, (Nivel de asesoría proactiva y estratégica).
- Evaluación de la gestión del riesgo, (Asesoría y acompañamiento técnico y de evaluación y seguimiento desde la fijación de la Política de Administración de Riesgo hasta la evaluación de la efectividad de los controles).
- Relación con entes externos de control, (Puente entre los entes externos de control y la entidad con el fin de facilitar el flujo de información con dichos organismos).
- Evaluación y Seguimiento, (Proporciona información sobre la efectividad del Sistema de Control Interno, a través de un enfoque basado en el riesgo, incluidas las maneras en que funcionan la 1ª y 2ª línea de defensa, así como generar las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización).

1.3. Políticas de Control Interno

ARTÍCULO 2.2.21.5.5 *Políticas de control interno diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Las guías, circulares, instructivos y demás documentos técnicos elaborados por el Departamento Administrativo de la Función Pública constituirán directrices generales, a través de las cuales se diseñan las políticas en materia de control interno, que deberán ser implementadas al interior de cada organismo y entidad del Estado.*

El Departamento Administrativo de la Función Pública elaborará prioritariamente guías e instructivos sobre elaboración de manuales de procedimientos, y sobre diseño de indicadores para evaluar la gestión institucional, los cuales, se constituirán en herramientas básicas de eficiencia y transparencia de las organizaciones. Decreto 1083 de 2015.

El Decreto 1499 de 2017 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".*



Fuente: Función Pública, Módulo 7. Control Interno, 2022

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. Con la reglamentación del Modelo Estándar de Control Interno se actualiza la estructura del MECI y se articula con el MIPG, convirtiéndolo en la dimensión 7 de dicho modelo, por lo cual la nueva estructura se fundamenta en cinco componentes, a saber: Ambiente de control, gestión de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y por último, actividades de monitoreo o supervisión continua.

El MIPG plantea siete dimensiones, a saber: Talento Humano, direccionamiento estratégico, gestión con valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del conocimiento y control interno.

La Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA, dando cumplimiento a los lineamientos para llevar a cabo el sistema de control interno y la implementación de la política de control interno, Dimensión 7 del MIPG, desarrolla el siguiente documento en el cual se estable la manera cómo se llevará a cabo el Sistema de Control Interno bajo el esquema de las tres líneas de defensa tomando como base la estructura proporcionada por la Función Pública y adaptándola de manera que quede incorporado aquellos lineamientos al interior de la empresa, necesarios para su

gestión, y todas las actividades, procedimientos y procesos con una mirada transversal y atendiendo los objetivos del Sistema de Control Interno, en especial: *proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten; velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad y garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional, propiciando un ambiente de confianza al interior de la empresa y sus partes interesadas.*

2. OBJETIVO

Fijar lineamientos para el desarrollo del Sistema de Control Interno -SCI, de la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA, con el fin de orientar la ejecución de las actividades requeridas para la implementación y ejecución de la política de control interno, atendiendo lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

3. ALCANCE

Aplica a todos los procesos del Modelo de Gestión Organizacional (Estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación) y, servidores, contratistas y demás personal de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA.

4. PRINCIPIOS

En el Sistema de Control Interno, se plantea tres (3) principios: **Autocontrol,** (capacidad de cada servidor para gestionar su trabajo); **Autorregulación,** (capacidad institucional para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo) y **Autogestión**, (capacidad institucional de la entidad para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa), en la cual cada uno de los servidores de la Entidad se constituyen en parte integral y que tiene como propósito fundamental servir como una herramienta gerencial para el control de la gestión pública, y que se fundamenta en la cultura del control, la responsabilidad y compromiso de la Alta Dirección para su implementación, y fortalecimiento continuo.

5. CONCEPTOS:

Con el propósito de asegurar la correcta implementación de la Política de Control Interno, a continuación, se relacionan algunos conceptos que deben ser comprendidos por todos los miembros de la Empresa:

Administración de riesgos institucionales:	Gestión que permite prevenir o detectar desviaciones que pudieran impedir el logro de los objetivos institucionales al ser controlados en cada

	proceso o proyecto y generar acciones preventivas para mitigar estos riesgos.
Alta Dirección:	integrada por las máximas autoridades administrativas de una entidad y quién posee 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.
Auditoría:	Actividad sistemática, independiente y documentada para obtener y evaluar evidencias de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los requisitos aplicables a la Entidad y a los procesos
Autocontrol:	capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política..
Autoevaluación:	Proceso sistemático que permite evaluar de forma periódica el ejercicio de las operaciones clave de la entidad, permitiendo generar información a tiempo para la toma de decisiones.
Autogestión:	capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.
Autorregulación:	capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento incremental del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.
Cadena de Valor:	Describe una relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados, en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total. Los insumos son los factores productivos, bienes o servicios con los que se cuenta para la generación de valor. Éstos pueden ser de tipo financiero, humano, jurídico, de capital, etc. Las actividades son el conjunto de procesos u operaciones mediante los cuales se genera valor al utilizar los insumos, dando lugar a un producto determinado. Los productos son los bienes y servicios provistos por el Estado que se obtienen de la transformación de los insumos a través de la ejecución de las actividades. Los resultados son los efectos relacionados con la intervención pública, una vez se han consumido los productos provistos por ésta. Los efectos pueden ser intencionales o no y/o atribuibles o no a la intervención pública. Los impactos son los efectos exclusivamente atribuibles a la intervención pública. (Tomado del documento “Guía Metodológica para el Seguimiento y la Evaluación a Políticas Públicas, elaborado por el DNP, 2014).
Causa:	Todos aquellos aspectos o elementos que solos o en combinación con otros, pueden producir la materialización de un riesgo.
Código de Integridad:	El Código de Integridad será el código general del servicio público, y será la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los cinco (5) valores, (Respeto, Honestidad, Compromiso, Justicia y Diligencia), del Código General.
Comité de Gestión y Desempeño Institucional:	Órgano rector, articulador y ejecutor, a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo,

	evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Conflicto de intereses:	Se refiere a cualquier relación que vaya o parezca ir en contra del mejor interés de la organización. Un conflicto de intereses puede menoscabar la capacidad de una persona para desempeñar sus obligaciones y responsabilidades de manera objetiva.
Control Interno	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 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 y objetivos previstos.
Control Interno Contable:	Proceso a cargo del Representante legal, desarrollado con el fin de lograr la existencia y efectividad de procedimientos de control y verificación, para garantizar producción de información útil en materia financiera y contable.
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.
Direccionamiento Estratégico:	Modelo e instrumento metodológico por medio del cual se definen insumos básicos para la planeación estratégica de la entidad. (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).
Director ejecutivo de auditoría	En el ámbito público se asimila al Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad.
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).
Factores Clave de Éxito:	Conjunto de procesos, procedimientos, actividades, unidades funcionales, proyectos, programas, planes, sistemas de información, entre otros, que sean esenciales para el cumplimiento de la misión.
Gestión del Riesgo:	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
Integridad:	Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.
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.
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Objetivos Estratégicos:	Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (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 Estratégico:	Es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.
Política:	Directriz emitida por la dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el control.
Riesgo de Corrupción:	Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.
Riesgo Inherente:	Aquel al que se enfrenta una entidad en ausencia de acciones de la dirección para modificar su probabilidad o impacto.
Riesgo Residual:	El riesgo que permanece después de que la dirección haya realizado sus acciones para reducir el impacto y la probabilidad de un acontecimiento adverso.
Seguridad Razonable:	Concepto según el cual el control interno, por muy bien diseñado y ejecutado que esté, no puede garantizar que los objetivos de una entidad se consigan, debido a las limitaciones inherentes de todo Sistema de Control Interno.
Sistema de Control Interno:	Esquema de organización y conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (Ley 87 de 1993).
Talento Humano:	Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
Tomadores de decisión:	Servidores públicos que, por su cargo o nivel de responsabilidad dentro de una entidad, desde tener a su cargo grupos de trabajo hasta ser ordenadores del gasto, apelan a una capacidad analítica para entender el desafío que se desea superar y poder dar con una solución adecuada.

Fuente: Función Pública – Glosario MIPG, 2020 y documento "Dimensión Control Interno.

6. Marco Normativo:

Constitución Política de Colombia, artículo 209: *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."*

Constitución Política de Colombia, artículo 269: *"En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas".*

Ley 87 de 1993*: "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".*

Decreto 1083 de 2015*: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". (Art. 2.2.21.3.4 y 2.2.21.5.4)".*

Decreto 1499 de 2017*: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".*

Norma Técnica Colombiana NTC 19011:2018 "*Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión*".

Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA mediante acto administrativo adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, y se modifican las directrices para el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Sistema de Control Interno – SCI".

7. DIMENSIÓN 7. CONTROL INTERNO:

Fuente: Función Pública, Módulo 7. Control Interno.

7.1. **Aspectos para la implementación de la política:**

Para diseñar de manera adecuada y efectiva el Modelo Estándar de Control Interno-MECI, se deberán desarrollar las siguientes actividades para cada uno de los componentes:

1. Ambiente de control.
2. Evaluación de Riesgos.
3. Actividades de control.
4. Información y comunicación.
5. Actividades de monitoreo.

7.1.1. Componente: Ambiente de Control

7.1.1.1. <u>Asegurar un Ambiente de Control</u>

Para lograrlo se requiere del compromiso, liderazgo y los lineamientos de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en los siguientes temas:

- La integridad (valores) y principios del servicio público.
- Asignación de autoridad y responsabilidad en todos los niveles de la organización, incluye líneas de reporte.
- Definición de una planeación estratégica, responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y la 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.

Este primer componente se logra cuando:

- La Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA demuestre el compromiso con la integridad (Código de Integridad) y principios del servicio público.
- El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno cumpla las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno-SCI y determine las mejoras a que haya lugar.
- La Alta Dirección asuma la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos estratégicos en el Sistema de Control Interno.
- La gestión del talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas las actividades estén alineadas con los objetivos estratégicos de la Empresa.
- Se tengan definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control a los mismos.

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

Desde las dimensiones de direccionamiento estratégico y de planeación, gestión con valores para resultados y talento humano, es fundamental para materializar un adecuado ambiente de control, las siguientes interacciones:

- La dimensión de direccionamiento estratégico y de planeación establezca las pautas para implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno, como prioridad de la Alta Dirección, toda vez, que el direccionamiento estratégico define la ruta organizacional que debe seguir la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA para lograr sus metas estratégicas, los resultados esperados y en general sus objetivos institucionales. Es desde esta dimensión que se diseñan los controles necesarios para que la planeación y su ejecución se lleven a cabo de manera eficiente, eficaz, efectiva y transparente, logrando una adecuada prestación de los servicios o comercialización de productos.

- La dimensión de gestión con valores para resultados asegura que la estructura organizacional; los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación; el uso de los bienes muebles e inmuebles, el suministro de servicios internos, la ejecución presupuestal y la focalización de los recursos, estén en función del cumplimiento de los propósitos de la Empresa y de atender lo previsto en la planeación institucional de manera eficiente.

- La dimensión de gestión estratégica del talento humano es necesario que sea adecuada y asegure que la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño, y la calidad de vida laboral se conviertan en herramientas apropiadas para el ejercicio de las funciones y responsabilidades, y en condición mínima para facilitar el autocontrol por parte de cada servidor.

- La adecuada gestión estratégica del talento humano debe igualmente contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al sistema de control interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos.

7.1.1.3. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa:

Garantizar un adecuado ambiente de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de acciones, métodos y procedimientos de control, y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

Para la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, los responsables del Sistema de Control Interno se identifican así:

Línea Estratégica	1ª Línea de Defensa	2ª Línea de Defensa	3ª Línea de Defensa
Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Líderes de procesos y sus equipos de trabajo en el ejercicio del día a día ejecutan sus controles operativos. **(Ejecución efectiva de controles internos)**	Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Proceso de Gestión Jurídica y Contractual Proceso de Planeación. Proceso de Gestión Organizacional. Proceso Gestión de las Comunicaciones(Atención al ciudadano) Proceso Vivienda y Hábitat (Gestión ambiental) Proceso Administración del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Proceso de Gestión Documental. Proceso de Gestión de Información y Tecnología Líder programa de auditoría interna de calidad. Coordinadores. Proceso de Talento Humano **(Procesos, roles y/o servidores públicos responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo-Funciones de aseguramiento que complementan y refuerzan).**	Proceso Evalución Independiente

7.1.1.3.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa:

7.1.1.3.1.1. Línea estratégica

- Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:

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

- A partir de los resultados de la evaluación o seguimiento del Sistema de Control Interno, generan alertas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la mejora de la gestión.
- Aprueban el Plan Anual de Auditoría presentado por la Dirección de Control Interno.
- Aprueban la política de administración del riesgo y los lineamientos para el funcionamiento del sistema de control interno-SCI.
- Desarrollan los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano y verifica que las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la empresa se cumplan de acuerdo con las normas que rigen la materia.
- Determinan las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA.
- Establecen lineamientos para el manejo de aquellos problemas del día a día que pueden afectar el cumplimiento de sus funciones (riesgos) incluyendo los de corrupción.
- Orientan el direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional.
- Promueven la integridad (Código de Integridad), el cumplimiento de estándares de conducta y práctica de los principios del servicio público.

7.1.1.3.1.2. 1ª. Línea de Defensa

Su objetivo es asegurar la gestión, mediante la ejecución efectiva de controles internos, de acuerdo a la estructura organizacional de la Entidad (organigrama), así como los procesos, roles establecidos en conjunto con sus equipos de trabajo, los cuales, garantizan la gestión en el día a día.

- Aplica los estándares de conducta e integridad (Código de Integridad) y los principios del servicio público.
- Atiende las políticas, directrices, lineamientos y recomendaciones para asegurar la correcta ejecución de las actividades a su cargo.
- En la cultura del autocontrol, evalúa y controla su trabajo, detecta desviaciones y efectúa correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.
- Formula planes de mejoramiento, implementa las acciones de acuerdo con el procedimiento de acciones preventivas y de mejora establecido en el modelo de gestión organizacional.
- Hace seguimiento a los indicadores de gestión y de su proceso.
- Identifica los riesgos y sus causas, con el fin de determinar controles para evitar su materialización.
- Participa activamente en los planes, actividades y estrategias de la unidad de trabajo y a nivel institucional.
- Suministra la información y/o reportes requeridos para la gestión institucional, para la segunda línea de defensa o grupos de valor.

7.1.1.3.1.3. 2ª. Línea de Defensa

Su objetivo es asegurar que la primera línea está diseñada y opera de manera efectiva.

- Analiza e informa a la Alta Dirección, los directivos y a los líderes de los procesos sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales.
- Aplican los estándares de conducta e integridad (Código de Integridad) y los principios del servicio público.
- Apoyan a la Alta Dirección, los directivos y los líderes de los procesos para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- Aseguran mediante asesoría a la 1ª. Línea para que los controles y procesos de gestión del riesgo sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión eficaces.
- Consolidan y analizan información sobre temas clave para la Entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones necesarias para evitar materializaciones de riesgos.
- La Oficina de Talento Humano facilita la implementación, monitorea la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de los procesos, cuando sea el caso.
- La Oficina de Talento Humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto del Plan Estratégico de Talento Humano y determina las acciones de mejora correspondiente.
- Trabajan coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Monitorea y supervisa el cumplimiento del Plan de tratamiento de riesgo de seguridad y privacidad de la información.

7.1.1.3.1.4. 3ª. Línea de Defensa

Su objetivo es proporcionar aseguramiento independiente sobre la eficacia de la gestión de riesgos y control interno a la Alta Dirección de la Entidad. Se incluye la evaluación frente a las maneras en que funciona la 1ª. y 2ª. línea de defensa.

La Dirección de Control Interno, debe como mínimo definir aspectos que atiendan los cinco (5) roles establecidos en el Decreto 648/2017.

- Asesora a la Alta Dirección y líderes de proceso, y define con el Gerente reportes sobre temas estratégicos de su interés y sus mecanismos de reporte ante éste. (Liderazgo Estratégico)
- Ejerce la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas.

- En el marco de los seguimientos y evaluaciones independientes, genera hallazgos y presenta recomendaciones.
- Evalúa el diseño y efectividad de los controles establecidos en la Matriz de Riesgo Institucional de la Empresa y provee información a la Alta Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de estos.
- Evalúa la efectividad de las medidas adoptadas para el tratamiento de los riesgos. (Evaluación a la Gestión del Riesgo).
- Evalúa la eficacia de las estrategias de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, para promover la integridad (Código de Integridad) en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e integridad y los principios del servicio público.
- Prioriza temas a ser evaluados para la vigencia y los informes de ley para su preparación y presentación, los cuales se incluyen en el Plan Anual de Auditoría. (Evaluación y Seguimiento)
- Proporciona información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno, generando alertas y recomendaciones tempranas que eviten situaciones no deseadas. (Enfoque hacia la prevención).
- Proporciona información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, la efectividad de los controles, el flujo de información, las políticas de operación, en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos.
- Recibe y hace puente de comunicación entre la administración y el organismo de control en los casos en los que se presente. (Relación con Entes Externos de Control).

7.1.2. Componente: Evaluación de Riesgos

7.1.2.1. Asegurar la gestión del Riesgo en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA

Asegurar la gestión del riesgo se logra con un ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y todos los servidores de la Empresa para identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Estos eventos pueden tener un impacto negativo, positivo o de ambos tipos a la vez. La Empresa debe evaluar los eventos negativos que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales o los eventos positivos, que permitan identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de su función.

Se requiere que la Alta Dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento.

Este segundo componente se logra cuando la Empresa:

- Identifica acontecimientos potenciales que, de ocurrir, afectarían a la Empresa.
- Brinda atención prioritaria a los riesgos de mayor impacto potencial.
- Considera la probabilidad de fraude que pueda afectar la adecuada gestión institucional
- Identifica y evalúa los cambios que pueden afectar la administración de riesgos de la Empresa.
- Tiene claro que es una actividad continua, que fluye por toda la Empresa y que se lleva a cabo por todos los servidores.
- Define objetivos con suficiente claridad para identificar y evaluar los riesgos relacionados.
- Se implementa la política de administración de riesgos organizacionales.
- Se da cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474/2011 modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción, -mapa de riesgos de corrupción.

7.1.2.2. Fortalecer la gestión del riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones del MIPG

Desde las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para materializar una adecuada gestión de riesgos de conformidad con las siguientes interacciones:

- La dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, el representante legal y la Alta Dirección deben definir los lineamientos para la administración del riesgo de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA; el equipo directivo debe identificar aquellos riesgos que impidan el logro de su propósito fundamental y las metas estratégicas.

- La política de administración de riesgos organizacionales se constituye en una política de operación para la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, por lo que la misma es aplicable a todos los procesos; para su definición se requiere contar con una visión sistemática y estratégica de las operaciones, se debe analizar los principales factores internos y externos acorde con el entorno de la Empresa, los riesgos a nivel estratégico y su evaluación, aspectos que dan línea a la Entidad en la identificación del riesgo en todos los niveles.

7.1.2.3. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa.

Garantizar una adecuada gestión del riesgo requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

7.1.2.3.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa

7.1.2.3.1.1. Línea estratégica

- Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:

- ❖ Establecen objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA.
- ❖ Establece la Política de administración de riesgos organizacionales.
- ❖ Asume la responsabilidad primaria del Sistema de Control Interno-SCI y de la identificación y evaluación de los cambios que podrían tener un impacto significativo en el mismo.
- ❖ Específicamente el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, evalúa y da línea sobre la administración de los riesgos de la Empresa, y retroalimenta a la Alta Dirección sobre la efectividad de la administración del riesgo y de los controles.

7.1.2.3.1.2. 1ª. Línea de Defensa

- ❖ A partir de la política de administración de riesgos organizacionales, se establece el sistema de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar los riesgos específicos bajo la supervisión de la Alta Dirección. Con base en esto, se documenta y actualiza el mapa de riesgos organizacional.
- ❖ Definen y diseñan los controles a los riesgos.
- ❖ Identifican y controlan 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.
- ❖ Identifican y valoran los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Implementan actividades para identificar, disuadir o detectar fraudes; y revisan la exposición de la Entidad al fraude.

7.1.2.3.1.3. 2ª. Línea de Defensa

- ❖ Ayudan a la 1ª. línea de defensa con evaluaciones sobre el impacto de los cambios en el Sistema de Control Interno.
- ❖ Verifican que se identifique adecuadamente los riesgos y controles, y que se incluyan riesgos de fraude y corrupción.
- ❖ Consolidan los seguimientos al mapa de riesgo organizacional.
- ❖ Establecen informes consolidados para los diversos grupos de valor.

- Hacen seguimiento a los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos, cuando haya lugar, y emite recomendaciones a las instancias respectivas, es decir: 1ª línea de defensa y línea estratégica.
- Identifica los cambios significativos que se presenten en el entorno de la empresa y que afecten la efectividad del SCI.
- Informan sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evalúan si la valoración del riesgo es apropiada.
- Verifican que haya una adecuada identificación de los riesgos relacionados con los objetivos institucionales o estratégicos definidos en el Direccionamiento Estratégico.
- Los supervisores e interventores de contratos y convenios deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas.
- Monitorean cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento.
- Verifican 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 los objetivos y metas.

7.1.2.3.1.4. 3ª. Línea de Defensa

- Alerta sobre la probabilidad de riesgos de fraude o corrupción en las unidades auditadas. (Rol Enfoque hacia la prevención)
- Asesora en metodologías para la identificación y administración de los riesgos, en coordinación con la 2ª. línea de defensa.
- Comunica al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías. (Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- Evalúa el cumplimiento de la política de administración del riesgo en todos los niveles de la entidad. (Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- Evalúa las actividades adelantadas por la 2ª. Línea de defensa frente a la gestión del riesgo, específicamente frente al análisis de contexto y de identificación del riesgo y de ser necesario asesora, con el fin de incorporar las mejoras correspondientes. (Rol Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- Identifica y evalúa los cambios que podrían tener un impacto significativo en el Sistema de Control Interno, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna.
- Revisa la efectividad y la aplicación de controles, planes de mejoramiento y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la Empresa.

7.1.3. Componente: 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 u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

7.1.3.1. Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA

Se hace referencia a la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA:

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

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

Desde las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para desarrollar adecuadamente las actividades de control, de conformidad con las siguientes interacciones:

- La dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se constituye en el andamiaje sobre el cual se desarrolla la gestión de la Empresa, en la medida en que traza la hoja de ruta para la ejecución de las acciones a cargo de toda la Entidad, y es determinante para encaminarla al logro de los objetivos, metas, programas, proyectos y planes institucionales.

- En cada uno de los aspectos de la dimensión de Gestión para Resultados, los responsables deberán adoptar mecanismos de control encaminados a asegurar el cumplimiento de las leyes y las regulaciones, la eficacia y la eficiencia operacional de la Empresa y la corrección oportuna de las deficiencias. La existencia, aplicación y efectividad de tales controles se verifica a través de la autoevaluación y se comprueba por medio de la auditoría interna.

- Para asegurar que los servidores de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA transite por ese mismo camino, a la Alta Dirección le corresponde hacer seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de los controles, por parte de los responsables de la gestión. De la misma forma, de los medios, mecanismos y procedimientos de control que aseguren que sus competencias se ejerzan y las actividades se lleven a cabo eficaz y eficientemente para la obtención de los resultados pretendidos.

7.1.3.3. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del Modelo Estándar de Control Interno-MECI

Garantizar un adecuado desarrollo de actividades de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución

de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

7.1.3.3.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa

7.1.3.3.1.1. Línea estratégica

- Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:

- ❖ Establece los lineamientos encaminados a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ❖ Hace seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de controles estandarizados en el modelo de gestión organizacional.

7.1.3.3.1.2. 1ª. Línea de Defensa

- ❖ Define y diseña controles al interior de las áreas y/o procesos a través de manuales, procedimientos, instructivos, guías, etc. Estandarizados en el modelo de gestión organizacional de la Entidad, identificando responsables, y su adecuada segregación de funciones, propósito, periodicidad, tratamiento en caso de desviaciones, forma de ejecutar el control, y evidencias de su ejecución, además, supervisa la ejecución de los procedimientos por parte de los servidores públicos y colaboradores a su cargo.
- ❖ Diseña e implementa las respectivas actividades de control. Esto incluye reajustar y comunicar políticas y procedimientos relacionados con la tecnología y asegura que los controles de T.I. son adecuados para apoyar el logro de los objetivos.
- ❖ Efectúa seguimiento a los riesgos y la efectividad de los controles de los procesos, determina y propone mejoras en los mismos.
- ❖ Establece actividades para controlar los cambios (contexto) que puedan afectar el cumplimiento de las funciones.
- ❖ Establece responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegura que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad.
- ❖ Hace monitoreo e informa sobre deficiencias de los controles, propone y hace los ajustes del caso, cuando se encuentren incumplimientos en la gestión.
- ❖ Identifica cambios en los riesgos establecidos y propone ajustes a los controles.
- ❖ Mantiene controles internos efectivos para ejecutar procedimientos de riesgo y control en el día a día.
- ❖ Producto del seguimiento a los procesos, indicadores, cronogramas u otras herramientas, en caso de detectarse deficiencias, toma los correctivos del caso.

7.1.3.3.1.3. 2ª. Línea de Defensa

- Asegura que los riesgos sean monitoreados en relación con la política de administración de riesgos organizacionales establecida por la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA.
- Hace seguimiento al mapa de riesgo organizacional y verifica su actualización de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Política de administración de riesgos organizacionales.
- Revisa periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario.
- Supervisa el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea de defensa.
- Verifica el diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos estratégicos o institucionales.
- Verifica el diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción.
- Verifica que en cada proceso se esté integrando las actividades de control en la evaluación de los riesgos.
- Verifica que los controles definidos se apliquen de acuerdo con lo previsto.
- Verifica que los responsables estén ejecutando los controles tal como han sido diseñados.
- Verifica que el diseño del control establecido por la 1ª. Línea de defensa sea pertinente frente a los riesgos identificados, analizando: 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 efectúa las recomendaciones a que haya lugar ante las instancias correspondientes (1ª, y línea estratégica).

7.1.3.3.1.4. 3ª. Línea de Defensa

Verifica y evalúa, a través de seguimientos o de auditorías internas:

- El cumplimiento de las actividades de control establecidas en los procesos de la Empresa.
- En coordinación con la 2ª. Línea de defensa evalúa la efectividad de los controles (Rol de Evaluación y Seguimiento).
- Evalúa 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 (1ª., 2ª. 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).
- Evalúa 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 (1ª., 2ª. 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).

- ❖ Evalúa que los mapas de riesgos se encuentren actualizados (Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo).
- ❖ La efectividad y la aplicación de los controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la entidad.
- ❖ Que los controles estén diseñados e implementados de manera efectiva y operen como se pretende para controlar los riesgos.
- ❖ Suministra recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los controles.

7.1.4. Componente: 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 la Empresa, satisfaga las necesidades de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la Empresa y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor.

7.1.4.1. Efectuar el control a la información y comunicación organizacional en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA

Para el desarrollo de este componente, la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA:

- ❖ Debe comunicar la información relevante hacia el interior de la Empresa, para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno-SCI.
- ❖ Genere y obtenga información relevante, oportuna, confiable, íntegra y segura que da soporte al Sistema de Control Interno-SCI.
- ❖ Se comunique con los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afecten el funcionamiento del Sistema de Control Interno-SCI y proporcione información hacia las partes externas en respuesta a las necesidades y expectativas
- ❖ El cumplimiento de la dimensión de Gestión de la Información y la Comunicación es fundamental, para las actividades en este componente.

7.1.4.2. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del Modelo Estándar de Control Interno-MECI

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

7.1.4.2.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa

7.1.4.2.1.1. Línea estratégica

- Establece lineamientos para el reporte de información fuera de la Empresa y directrices sobre información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información; regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales; en general, todo lo relacionado con la comunicación de la información.
- Asegura que, dentro de los procesos, se establezcan mecanismos claros de comunicación para facilitar el ejercicio de control interno.
- Asegura que los procesos de la gestión de las comunicaciones y, de gestión de la información y tecnología garanticen las condiciones necesarias para el funcionamiento del Sistema de Control Interno-SCI.
- Garantiza la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la información requerida para llevar a cabo las responsabilidades del Sistema de control interno por parte de la Empresa.

7.1.4.2.1.2. 1ª. Línea de Defensa

- Asegura que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia la ciudadanía, organismos de control y otros externos.
- Cumple 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 en la Empresa.
- Desarrolla y mantiene procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades con relación al Sistema de control interno-SCI.
- Gestiona información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola en toda la Empresa.
- Utiliza 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 del control interno

7.1.4.2.1.3. 2ª. Línea de Defensa

- Apoya el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias.
- Comunica a la alta dirección y a los distintos niveles de la entidad, los eventos en materia de información y comunicación que afectan el funcionamiento del control interno.
- Proporciona a la gerencia información sobre los resultados de sus actividades.
- Recopila información y comunica de manera resumida a la línea estratégica, 1ª y 3ª. Línea de defensa con respecto a controles específicos.
- Verifica que la información fluya, a través de los canales establecidos, de manera accesible, oportuna, confiable, íntegra y segura al interior de la Empresa, que respalde el funcionamiento del sistema de control interno-SCI.
- Verifica que la información que se produce en la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, sea la requerida y permita el seguimiento al cumplimiento de los objetivos de la Empresa.

7.1.4.2.1.4. 3ª. Línea de Defensa

- Informa sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados y las violaciones a estas.
- 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 del Sistema de Control Interno-SCI 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.
- Las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la Empresa y recomienda, según sea apropiado, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas.
- Los mecanismos de comunicación utilizados, identificando los aspectos que se requiere fortalecer.
- Que la información que se genera en la Empresa sea oportuna, confiable e íntegra y los posibles incumplimientos a alguna de estas. ((Rol de evaluación y seguimiento)
- Evalúa 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).

7.1.5. Componente: 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:

- La efectividad del Sistema de Control Interno de la Empresa.
- La eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos.
- El nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos.
- Los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Empresa.

De esta forma, la evaluación permanente al estado del Sistema de Control Interno-SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua.

7.1.5.1. Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA

Para el desarrollo de este componente, la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA estableció las siguientes acciones para contar con un adecuado y efectivo componente de monitoreo y supervisión dentro del Sistema de Control Interno-SCI:

- La Dirección de Control Interno elabora anualmente un plan anual de auditoría, flexible, de manera que pueda ser ajustado durante la vigencia, con ocasión a cambios en las estrategias de la Alta Dirección, condiciones externas, áreas de mayor riesgo o modificación a los objetivos de la Empresa; prioriza los proyectos, procesos y actividades que auditará basado en un enfoque de riesgo, alineados con los objetivos y prioridades de la Empresa. Para ello deberá tener procedimientos adecuados que le permita obtener suficientes evidencias para evaluar el diseño y la eficacia de las actividades de control en los diferentes procesos de la Empresa.
- Las auditorías internas son independientes, objetivas y están diseñadas para agregar valor y generar mejoras en las operaciones de la Empresa.
- Las auditorías internas, están en cabeza de la Dirección de Control Interno de la Empresa, con el apoyo de los líderes de cada uno de los sistemas de gestión que se tengan implementados.
- Las evaluaciones continuas o autoevaluaciones llevan a cabo el monitoreo a la operación de la Empresa a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento institucional, entre otros. De esta manera se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño.

- Las evaluaciones continuas se llevan a cabo en tiempo real por parte de los líderes de los procesos para permitir tomar acciones oportunas ante un entorno cambiante.
- Las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la Dirección de Control Interno a través de las auditorías de gestión y es a través de estas evaluaciones que se identifica si la Empresa ha definido controles, los ejecuta y si los aplica de manera efectiva. Las evaluaciones independientes, a los componentes varían en alcance y frecuencia, dependiendo de la importancia del riesgo y de los resultados de las evaluaciones continuas o autoevaluación.
- Los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, según el grado de responsabilidad y autoridad para su operación, realizan autoevaluaciones periódicas, tomando como base los criterios de evaluación incluidos en la definición de cada uno de los elementos del sistema de control interno-SCI, así como la existencia de controles que se dan en forma espontánea en la ejecución de las operaciones y en la toma de decisiones.
- Para la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA, este componente es transversal a todas las dimensiones, por cuanto evalúa de manera independiente los resultados esperados en cada una de ellas. Este adquiere mayor importancia frente a la dimensión de Evaluación para Resultados, en tanto que a partir del seguimiento y monitoreo a los controles es posible en tiempo real, las posibles desviaciones encontradas y que pueden afectar los objetivos y el logro de las metas propuestas.

En desarrollo del rol de Evaluación y Seguimiento, el (la) Director (a) de Control Interno debe adelantar la evaluación del control interno contable con criterio de independencia y objetividad, teniendo en cuenta los lineamientos de la Contaduría General de la Nación. Dicho informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable, con corte a 31 de diciembre de cada período contable, se presentará mediante el diligenciamiento y reporte del formulario por medio del cual se hacen las valoraciones cuantitativa y cualitativa y para efectos de gestión, de la siguiente:

- **Valoración cuantitativa:** Tiene el objetivo de evaluar, en forma cuantitativa, el control interno contable, valorando la existencia y el grado de efectividad de los controles asociados con el cumplimiento del marco normativo de referencia, las actividades de las etapas del proceso contable, la rendición de cuentas y la gestión del riesgo contable.

  Esta valoración se realiza mediante la formulación de preguntas relacionadas con criterios de control que deben ser calificadas conforme a la información y la evidencia documental obtenida.

- **Valoración cualitativa:** Tiene el propósito de describir cualitativamente, y en forma breve, el análisis de las principales fortalezas y debilidades del control interno contable que se determinaron en la valoración cuantitativa, los avances con respecto a las recomendaciones realizadas en las evaluaciones anteriores, así como las recomendaciones realizadas a la evaluación actual por parte del

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces, para efectos de mejorar el proceso contable de la entidad.

7.1.5.2. Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del Modelo Estándar de Control Interno:

Garantizar un adecuado desarrollo de las actividades de monitoreo requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión, de la siguiente manera:

7.1.5.2.1. Funciones Generales de las Líneas de Defensa

7.1.5.2.1.1. Línea estratégica

- Analiza el resultado de las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la 2ª. Y 3ª. líneas de defensa, para determinar el estado del Sistema de Control Interno-SCI y define los ajustes o modificaciones a que haya lugar.
- Aplica evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de la meta estratégica, (MEGA), los resultados y objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.
- Asegura que los servidores responsables tanto de la 2ª. como de la 3ª. línea de defensa cuenten con los conocimientos necesarios y que se generen recursos para la mejora de sus competencias.
- Evalúa y comunica las deficiencias de sistema de control interno-SCI a las partes responsables de aplicar medidas correctivas.
- Hace seguimiento al Plan Anual de Auditoría propuesto por el Director de Control Interno, tarea asignada específicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Verifica que los ajustes y modificaciones se apliquen y solucionen de manera oportuna las deficiencias detectadas.
- Verifica que se estén llevando a cabo las autoevaluaciones definidas para la 2ª. línea de defensa y las evaluaciones independientes llevadas a cabo por parte de la 3ª. línea de defensa.

7.1.5.2.1.2. 1ª. Línea de Defensa

- Cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifica el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales. Con estas autoevaluaciones la Empresa se mide a sí misma y este sería su mecanismo de verificación y evaluación para establecer si está funcionando efectivamente o si, por el contrario, existen desviaciones en su operación que puedan afectar su propósito fundamental.

- Efectúa seguimiento a los riesgos y controles de su proceso.
- Identifica y comunica deficiencias detectadas a la 2ª. Línea de defensa o a las partes responsables para tomar medidas correctivas, según corresponda.
- Monitorea el desempeño de las actividades relacionadas con la gestión de riesgos críticos, de fraude y/o corrupción, en la Empresa e informa a la Alta Dirección o líder del proceso para que se tomen acciones.
- Monitorea frecuentemente el flujo de información y comunicación asegurando la oportunidad en las entradas y salidas del proceso.
- Realiza autoevaluaciones a los procesos y procedimientos bajo su responsabilidad, con el fin de detectar desviaciones y corregir oportunamente.

7.1.5.2.1.3. 2ª. Línea de Defensa

- Aplican autoevaluaciones para determinar el avance en el logro de la meta estratégica, (MEGA), los resultados y objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno-SCI.
- Como resultado de la evaluación de la gestión del Riesgo comunica las deficiencias a la alta dirección o a las partes responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda.
- Evalúa la gestión del riesgo de la Entidad con énfasis en:
- El cumplimiento legal y regulatorio.
- La exposición al riesgo, acorde con los lineamientos y la política institucional.
- Logro de los objetivos estratégicos o institucionales.
- Confiabilidad de la información financiera y no financiera.
- Lleva a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno e informa sobre las deficiencias de los controles.
- Revisa con la 1ª. Línea de defensa la adecuada formulación de los planes de mejoramiento y genera recomendaciones (análisis de causas, acciones, responsables y tiempos).
- Suministra 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.
- Verifica el avance y cumplimiento de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las autoevaluaciones.
- Verifica que las acciones de mejora o ajuste a las desviaciones o incumplimientos identificados se hayan ejecutado y contribuido al logro de los resultados.

7.1.5.2.1.4. 3ª. Línea de Defensa

- Aplica evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la meta estratégica, (MEGA), los resultados y objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del SCI.
- Establece y ejecuta el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición, así como la verificación del funcionamiento de los componentes del Sistema de Control Interno-SCI e informar las deficiencias de forma oportuna a las partes responsables de aplicar las medidas correctivas (Línea estratégica, 1ª. Y 2ª. línea de defensa). (Rol de Evaluación y Seguimiento).
- Evalúa aquellos aspectos que no estén cubiertos adecuadamente por la segunda línea de defensa e incluirlos en el Plan Anual de Auditorías. (Rol de Evaluación y Seguimiento).
- Evalúa la efectividad de las acciones desarrolladas por la 2ª. 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).
- Evalúa la eficacia de las acciones incluidas en los Planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos. (Rol de Evaluación y Seguimiento).
- Evalúa de manera independiente la gestión institucional y el Sistema de Control Interno, a través de herramientas de seguimiento, y en lo posible, de auditoría interna.
- Genera información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la 1ª. y 2ª. línea de defensa.
- Evalúa si los controles están presentes (en políticas y procedimientos) y funcionan, apoyando el control de los riesgos y el logro de los objetivos establecidos en la planeación institucional.
- Establece y mantiene un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones.

8. Atributos de calidad:

- Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables.
- Análisis del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas.
- Auditoría interna que asegura la calidad de su proceso auditor
- Auditoría interna que generan valor agregado a la Empresa
- Controles diseñados, que aseguran la gestión de los procesos.
- Estándares de conducta y de integridad que direccionan el quehacer institucional
- Información comunicada a nivel interno y externo que facilita la gestión de la Empresa.

- ❖ Monitoreo del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas.
- ❖ Niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas que facilitan la consecución de los objetivos institucionales
- ❖ Riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos
- ❖ Servidores alineados con los objetivos de la Empresa, que dan valor agregado en desarrollo de sus funciones.

9. Control de documento:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Ana María González- Profesional de Apoyo Control Interno. (Proyectó). Jessica Colorado Cortés- Profesional de Apoyo Control Interno (Ajustó).	José Ignacio Cano Marín Director de Control Interno	Juan Felipe Restrepo Rodriguez Coordinador Gestión Organizacional Comité Institucional de Gestión y Desempeño