

2023

2024

**PLAN DE  
CULTURA  
INTERNO**

**FOMENTO DE LA  
DE CONTROL**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

# Objetivo General

Ejercer de manera activa y efectiva las actividades que promuevan la cultura del enfoque en:

la prevención del riesgo, el conocimiento del Sistema de Control Interno y las líneas de defensa, promoviendo la gestión del mejoramiento continuo para el desempeño de los funcionarios y contratistas de todas las dependencias de Monteria Ciudad Amable S.A.S

# Objetivos específicos

1. Crear conciencia y generar una cultura organizacional en torno a la prevención del riesgo para el cumplimiento de los objetivos planteados en Montería Ciudad Amable, que promuevan el fortalecimiento de procesos, procedimientos y la apropiación del Sistema de Control Interno, conforme a los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por los auditores de la Oficina de Control Interno (OCI).
2. Sensibilizar para generar un sentido de responsabilidad en los funcionarios y contratistas de Montería Ciudad Amable, respecto al correcto funcionamiento del Sistema de Control Interno en la entidad

# Alcance

El alcance del Plan de Fomento de la Cultura del Control está dirigido a todos los procesos y áreas que hacen parte de la entidad Montería Ciudad Amable. Debe desarrollarse dentro del marco del Sistema de Control Interno, fundamentado en los principios del Autocontrol, la Autogestión y la Autorregulación.

**Dirigido a**

Funcionarios y contratistas de  
Monteria Ciudad Amable S.A.S

# Recursos

Humanos, tecnológicos, lúdicos y gráficos.

# **TERMINOS Y DEFINICIONES**

# MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECI)

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) que se establece para las entidades del Estado proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado.

- **AUTOCONTROL**
- **AUTORREGULACIÓN**
- **AUTOGESTIÓN**

# AUTOCONTROL

Es la capacidad de cada servidor público, independientemente de su nivel jerárquico dentro de la entidad para evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos, mejorar y solicitar ayuda cuando lo considere necesario de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función administrativa transparente y eficaz.

El Control Interno se fundamenta en el Autocontrol al considerarlo como inherente e intrínseco a todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones a realizar por el servidor público, en procura del logro de los propósitos de la entidad.

## **El ejercicio de esta capacidad requiere:**

- De los Servidores Públicos.
- Compromiso, competencia y responsabilidad con el ejercicio de su labor.
- Responsabilidad para asumir sus propias decisiones y autorregular su conducta.

# AUTORREGULACIÓN

Es la capacidad institucional de la Entidad Pública para reglamentar, con base en la Constitución y en la ley, los asuntos propios de su función y definir aquellas normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación efectiva y transparente de sus acciones.

Mediante la Autorregulación la entidad adopta los principios, normas y procedimientos necesarios para la operación del Sistema de Control Interno. Favorece el Autocontrol al normalizar los patrones de comportamiento requeridos para el cumplimiento de los objetivos, hace efectivo y transparente

**Se lleva a cabo, entre otras formas, a través de:**

- La promulgación de valores, principios y conductas éticas fundantes del servicio público
- La generación de Códigos de Buen Gobierno, que establece las normas que así mismas se imponen las entidades públicas para garantizar el cumplimiento de una función administrativa proba, eficiente y transparente.

- El establecimiento de políticas, normas y controles tendientes a evitar o minimizar las causas y los efectos de los riesgos capaces de afectar el logro de los objetivos
- La reglamentación del Control Interno a través de los mecanismos proporcionados por la Constitución y la ley.

# AUTOGESTIÓN

Es la capacidad institucional de toda entidad pública para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido delegada por la Constitución y la Ley.

El Control Interno se fundamenta en la Autogestión al promover en la entidad pública la autonomía organizacional necesaria para establecer sus debilidades de control, definir las acciones de mejoramiento y hacerlas efectivas, a la vez que asume con responsabilidad pública las recomendaciones generadas por los órganos de control y les da cumplimiento con la oportunidad requerida.

## Se logra a través de:

- La comprensión por parte de la entidad y de los servidores públicos de las competencias, funciones asignadas por la Constitución y la Ley
- La adaptación consciente de la entidad a su entorno
- La organización de la función administrativa y de su control de acuerdo con las características propias de la entidad



La capacidad institucional para autorregular su funcionamiento.



La conformación de la red de conversaciones que articula los procesos, las actividades y las acciones requeridas para la ejecución de los planes, los programas y los proyectos necesarios al logro de los objetivos institucionales y sociales del Estado



La ejecución de planes de mejoramiento y el seguimiento efectivo a su impacto en la organización.

# LAS LÍNEAS DE DEFENSA EN EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

---

El modelo de Líneas de Defensa es una parte importante del control y la gestión de riesgos de la organización. Es un esquema de responsabilidades integrado por cuatro (4) líneas de defensa.

- **LÍNEA ESTRATÉGICA**
- **PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA**
- **SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA**
- **TERCERA LÍNEA DE DEFENSA**

# LÍNEA ESTRATÉGICA

Esta línea al ser una instancia decisoria dentro del Sistema de Control Interno, está bajo la responsabilidad de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICC; su rol principal es analizar los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos, así como definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planes de la entidad. .

# PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA

Medidas de Control Interno: (Controles del día a día). Ejecutados por el equipo de trabajo. Controles de gerencia: (Ejecutados por un jefe).

Esta línea está bajo la responsabilidad, principalmente, de los líderes de programas, procesos, proyectos y de sus equipos de trabajo (en general servidores públicos en todos los niveles de la organización); su rol principal es el mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del “Autocontrol”.

# SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA

Jefes del Área Técnica, Coordinadores de Equipos de Trabajo, Comité de Contratación, Áreas Financieras, TIC, entre otros, que generen información para el aseguramiento de la operación. Su rol principal es asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces; así mismo, consolidar y analizar información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos, todo lo anterior enmarcado en la “Autogestión”

# TERCERA LÍNEA DE DEFENSA

Esta línea está bajo la responsabilidad de los Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces; desarrollaran su labor a través de los siguientes cinco Roles de las Oficinas de Control Interno a saber:

1. Liderazgo Estratégico.
2. Enfoque Hacia la Prevención.
3. Evaluación de la Gestión del Riesgo.
4. Relación con Entes Externos de Control.
5. Evaluación y Seguimiento

# OFICINA DE CONTROL INTERNO (OCI)

## Objetivos

- Contribuir al mejoramiento y optimización del Sistema de Control Interno mediante la evaluación independiente y las recomendaciones y sugerencias acerca del funcionamiento del sistema, de la gestión desarrollada y de los resultados alcanzados por la Montería Ciudad Amable, que propenda por el fortalecimiento de la gestión y desempeño del Ente Gestor.  
04
- Brindar soporte estratégico para la toma de decisiones de la Alta Dirección de la Entidad, agregando valor de manera independiente, mediante la identificación y comunicación de alertas oport<sup>05</sup>unas ante cambios actuales o potenciales que puedan retardar el cumplimiento de los objetivos de Montería Ciudad Amable.

- Brindar un valor agregado al Ente Gestor, mediante la asesoría permanente, la formulación de recomendaciones con alcance preventivo y la ejecución de acciones de fomento a la cultura del control, que le sirvan a la entidad para la toma de decisiones oportunas frente al quehacer institucional y la mejora continua
- Proporcionar una evaluación objetiva sobre el proceso de administración del riesgo en la Entidad, para ayudar en la operación efectiva del Sistema de Control Interno
- Facilitar el flujo de información entre los entes externos de control y Montería Ciudad Amable S.A.S, propendiendo por que esta sea entregada bajo los principios de oportunidad, integralidad y pertinencia
- Contribuir en el desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

## Roles OCI

De conformidad con el Decreto 648 de abril 19 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, en su “Artículo 2.2.21.5.3 de las Oficinas de Control Interno. Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles:

1. Liderazgo Estratégico.
2. Enfoque Hacia la Prevención.
3. Evaluación de la Gestión del Riesgo.
4. Relación con Entes Externos de Control.
5. Evaluación y Seguimiento.

# MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

---

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema Integrado de Gestión y Control, crean un solo Sistema de Gestión, que al articularse con el Sistema de Control Interno surge MIPG.

En el Sistema de Gestión están contempladas todas las entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

# CULTURA DEL RIESGO

---

La Cultura del Riesgo se implementa estableciendo los parámetros desde la primera línea de defensa en colaboración con la alta dirección y los encargados de los riesgos dentro de la entidad.

Se debe promover la estrategia hacia áreas, de tal manera que se genere una sinergia entre los Funcionarios y Contratistas de Montería Ciudad Amable.

## La función de cada línea de defensa será:

Línea Estratégica: Está en cabeza de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCi para la toma de decisiones.

Primera Línea de Defensa: Aporta con el desarrollo de sus funciones y actividades a la toma de decisiones de acuerdo a la estrategia que se ejecute dentro de los procesos.

Segunda Línea de Defensa: Influye en la toma de medidas a partir de cuestionamientos, consultas, apoyo, monitoreo, control y supervisión.

Tercera Línea de Defensa: Debe enfocarse en desarrollar actividades de aseguramiento y consultoría para agregar valor a la gestión de la entidad.

# EL ROL DE ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN Y EL PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL

El rol de enfoque hacia la prevención articula la asesoría y acompañamiento, con el fomento de la cultura del control. Busca que la Oficina de Control Interno, brinde un nivel de asesoría proactivo y estratégico que vaya más allá de la ejecución eficiente y eficaz del Plan Anual de Auditorías.

Es decir, que generen conocimiento adoptando un papel más activo en la sensibilización y la recomendación de mejoras significativas en temas de control interno y, en particular, en la gestión del riesgo. De igual forma, en este rol las unidades aportan análisis y perspectivas sobre las causas de los problemas identificados en la auditoría, para recomendar a los líderes de proceso a adoptar las medidas correctivas necesarias.

# PLAN DE FOMENTO CULTURA AUTOCONTROL

1

**ESTRATEGIA**

¡Contáciate de la actitud Amable! Prepárate para las auditorías internas

**DIRIGIDO A**

Funcionarios y contratistas

**RESPONSABLE**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**FECHA EJECUCIÓN**

13 DE DICIEMBRE DEL 2023- 15 DE ENERO DEL 2024

2

Amable, te enseña sobre el Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo

Funcionarios y contratistas

OFICINA DE CONTROL INTERNO

DEL 19 DE ABRIL AL 4 DE MAYO DE 2024.

# PLAN DE FOMENTO CULTURA AUTOCONTROL

3

## ESTRATEGIA

Capacitación y socialización de matriz de riesgos de la Entidad, así como sus beneficios.

4

Participa en las jornadas de sensibilización Amable, Evaluación del Riesgo

## DIRIGIDO A

Funcionarios y contratistas

Funcionarios y contratistas

## RESPONSABLE

Jefes de Área y Oficina de Control Interno.

OFICINA DE CONTROL INTERNO

## FECHA EJECUCIÓN

LUNES 17 DE ABRIL DE 2024

DEL 16 DE MAYO AL 07 DE JUNIO DE 2024.

# PLAN DE FOMENTO CULTURA AUTOCONTROL

5

## ESTRATEGIA

Amable te enseña sobre el Rol de Evaluación y Seguimiento

6

“Impacto de las auditorías internas, para la eficacia de la gestión Institucional

## DIRIGIDO A

Funcionarios y contratistas

Funcionarios y contratistas

## RESPONSABLE

Jefes de Área y Oficina de Control Interno.

OFICINA DE CONTROL INTERNO

## FECHA EJECUCIÓN

DEL 8 AL 31 DE MAYO DE 2024.

MES DE JULIO Y AGOSTO DE 2024.