

POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO

PERSONERIA DE MEDELLIN

2021

POLITICA DE RIESGOS EN LA PERSONERIA DE MEDELLIN

La PERSONERIA DE MEDELLIN establece su política para la gestión del riesgo bajo los parámetros establecidos en el documento “Guía para la Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital. Diseño de Controles en Entidades Públicas” expedido en agosto de 2018 por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y en concordancia con la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 31000. Como una herramienta con enfoque preventivo, vanguardista y proactivo que permitirá el manejo del riesgo de gestión, corrupción y los riesgos en seguridad digital, así como el control en todos los niveles de la organización, brindando seguridad razonable frente al logro de sus objetivos.

POLITICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO:

1. Los Directivos, Servidores Públicos y contratistas de la Personería de Medellín asumen el compromiso de implementar las mejores prácticas y metodologías para la Gestión de Riesgos.
2. La Gestión de Riesgos opera como herramienta administrativa que facilita el logro de los objetivos institucionales, contribuyendo al mejoramiento continuo de la Entidad y al bienestar de la comunidad.
3. La Personería de Medellín promueve y facilita el desarrollo de competencias para la Gestión de Riesgos.
4. La Gestión de Riesgos forma parte de la cultura organizacional de la Entidad.
5. La Personería en su función misional y legal de la prevención, divulgación y protección de los derechos humanos, así como la de los derechos colectivos y del ambiente, vigilancia administrativa, tiene la responsabilidad social de garantizar el ejercicio de la participación activa de las personas en la construcción de las tareas públicas, teniendo en cuenta que el Estado está al servicio de todos, comprometiéndose en la lucha contra la corrupción en todas sus formas y para tal logro implementa su plan anticorrupción dando premisa a la participación de la comunidad en el

ejercicio del control. Además de impulsar la participación activa de sus servidores y contratistas en la lucha por la transparencia y la eliminación de cualquier conducta o acción generadora de corrupción.

La Gestión de Riesgos se constituye en un soporte para dar cumplimiento a los principios y normas que regulan las Entidades del Estado.

OBJETIVO DE LA POLITICA

Asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de los procesos de la Entidad, fortaleciendo la toma de decisiones oportuna, minimizando los efectos adversos para dar continuidad del desarrollo de la visión y la misión institucional conduciendo a lograr la satisfacción de nuestros usuarios y el empoderamiento de todos los integrantes de la organización, todo ello a través de una adecuada gestión del riesgo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y TEMPORALIDAD

A CORTO PLAZO:

- Introducir dentro de los procesos y procedimientos las acciones de mitigación resultado de la administración del riesgo.
- Asegurar el cumplimiento de normas, leyes y regulaciones

ESTRATEGIA: Formulación de la Política de riesgos e implementación del mapa de riesgos por procesos. Fecha término enero 30 de 2021.

A MEDIANO PLAZO

- Involucrar y comprometer a todos los integrantes de la Organización, en la búsqueda de acciones encaminadas a prevenir y administrar los riesgos tanto de gestión como de corrupción.
- Propender porque cada proceso interactúe con otras, para fortalecer su desarrollo y mantener la buena imagen y las buenas relaciones.

ESTRATEGIA: Capacitación y sensibilización en la gestión del riesgo.

A LARGO PLAZO

- Proteger los recursos del Estado, resguardándolos contra la materialización de los Riesgos.
- Generar una visión sistémica acerca de la administración y evaluación de riesgos, consolidado en un Ambiente de Control adecuado a la entidad y un Direccionamiento Estratégico que fije la orientación clara y planeada de la gestión dando las bases para el adecuado desarrollo de las Actividades de Control.

ESTRATEGIA: Participación activa de todos los servidores y contratistas en la gestión del riesgo y adopción de la política del riesgo en la Entidad como un elemento de planeación estratégica. .

ALCANCE DE LA POLITICA

Esta Política es aplicable a todos los procesos de la Personería de Medellín y en especial a las actuaciones de sus servidores y contratistas.

ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL RIESGO EN LA PERSONERIA DE MEDELLIN

Rol	Función
Alta Dirección	Definir la política de riesgo
Comité de Control Interno	Aprobar la política de riesgo
Líderes de Proceso	Identificar con su equipo de trabajo los riesgos en cada vigencia

	<p>calificación y valoración de los riesgos</p> <p>Realizar monitoreo y analizar los controles y su efectividad</p> <p>Actualizar el mapa de riesgos cuando se requiera.</p>
Oficina de Control interno	<p>Analizar el diseño y eficacia de los controles establecidos en los procesos</p> <p>Realizar seguimiento periódico de la gestión de riesgos en los distintos procesos</p> <p>Reportar el seguimiento a los riesgos de corrupción</p>
Oficina de Planeación	<p>Asesorar en la identificación de riesgos</p> <p>Orientar metodológicamente sobre la identificación, análisis e implementación de riesgos en la documentación del sistema de gestión de la calidad.</p> <p>Liderar la elaboración del mapa de riesgos</p> <p>Consolidar el mapa de riesgos.</p>

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS CORPORATIVOS:

MISION

La Personería de Medellín protege y promueve los derechos humanos, vigila la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, protege el interés público y el medio ambiente, aporta a la solución alternativa de conflictos; al fortalecimiento, respeto y garantía de la diversidad y grupos poblacionales, buscando estar más cerca de la comunidad.

VISIÓN

La Personería de Medellín al finalizar el cuatrienio 2020-2024 será identificada local y globalmente como una Entidad comprometida en el cumplimiento de su mandato constitucional, en la protección a los derechos humanos, al medio ambiente, el hábitat, a los seres sintientes, a la diversidad, a los diferentes grupos étnicos; cercana a la comunidad a través de la inclusión con enfoque diferencial de los sectores más vulnerables; acompañando a las víctimas del conflicto, liderando la lucha anticorrupción; orientando la formulación y aplicación de las políticas públicas que aseguren la diversidad, el pluralismo, la convivencia pacífica; vigilando el desarrollo de los acuerdos del post-conflicto; adaptada a las nuevas tecnologías y transformada para asumir grandes retos; fortalecida en su recurso humano, mejorando la prestación de sus servicios.

PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

PRINCIPIOS

Son las directrices y normas que regulan el funcionamiento en general de la Personería de Medellín, y que constituyen el conjunto de pensamientos que soportan la cultura organizacional; por lo tanto son compartidos por todos sus integrantes y están establecidos en la Resolución 432 de 2018 y son:

- Cultura del servicio público, con compromiso y pertinencia en las decisiones.
- Responsabilidad, trabajo en equipo, creatividad y consenso.
- Reconocimiento de la dignidad humana como finalidad de nuestros servicios.
- La información y la comunicación como fundamento de los procesos institucionales.
- Prestación del servicio con calidad, prontitud, oportunidad, eficacia y eficiencia.

VALORES

La Personería de Medellín ha establecido los siguientes atributos y cualidades de los integrantes de su organización como una convicción que tienen para el ejercicio de sus funciones y obligaciones, buscando siempre cumplir con nuestro lema institucional “Por tus derechos, más cerca” y son:

COMPROMISO: Somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores público y estamos en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

RECTITUD: Los integrantes de la Entidad actúan de forma transparente, atenta, con suma educación, siempre con sinceridad, se comportan de manera justa, íntegra y de manera firme en sus decisiones reconociendo el camino correcto íntimamente relacionado con la verdad.

TRANSPARENCIA: Comunicar la realidad de la Entidad a todas las partes interesadas, dentro de un clima de confianza. La Entidad se caracteriza por asumir una práctica social guiada por la sinceridad y por la total accesibilidad a toda la información vinculada con las excepciones de ley, la participación de todos los funcionarios en la toma de decisiones y que concierne e interesa a la opinión pública.

HONRADEZ: Hace referencia a la forma cómo actúan en el ejercicio de sus funciones todos los servidores de la Entidad, constituyéndose en una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad. Actuando siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LEALTAD: Asumimos el compromiso de defender y de ser fieles a lo que creemos y en quien creemos. Consiste en la obediencia de las normas el honor, la gratitud y respeto, lo que implica cumplir con nuestros compromisos aun frente a circunstancias cambiantes o adversas

RESPECTO: implica reconocer en sí y en los demás los derechos y las obligaciones. Es un valor que permite a los servidores de la Personería reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos reconociendo, valorando y tratando de manera digna a todas las personas, con

sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición. El respeto no sólo se manifiesta hacia la actuación de las personas o hacia las leyes, también se expresa hacia la **autoridad**.

DILIGENCIA: Cumplimos con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actuamos con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

IDENTIFICACION DEL CONTEXTO ESTRATEGICO

ANÁLISIS DEL ENTORNO

Para su identificación se tienen en cuenta el contexto estratégico identificado en abril de 2020 con la participación activa de todos los integrantes de la organización y de la comunidad como un paso previo para la elaboración del presente Plan Estratégico y del cual podemos evidenciar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que permitirán afrontar acciones para el desarrollo de nuestra carta de navegación durante el cuatrienio 2020-2024.

La Personería de Medellín, para el cumplimiento de su misión Constitucional y legal y de conformidad con el acuerdo 08 de 2002 tiene el siguiente esquema organizacional con una planta de cien (100) cargos distribuidos según el nivel jerárquico así:

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE CARGOS	P	E	M	% DISTRIBUCIÓN
Directivo	33	33	33	4	33%
Asesor	4	4	4	4	4%
Secretaria Ejecutiva	2	0	0	0	2%
Profesional Universitario	39	39	36	2	39%
Auxiliar Administrativo	20	6	1	0	20%
Conductor	2	0	0	0	2%
TOTAL PERSONAL	100	82	74	10	100%
CONVENCIONES:					
P: Profesional Universitario – E: Especializado – M: Maestría u Otro					

La matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) identificada y el posible impacto en los objetivos estratégicos fue la siguiente:

FACTORES INTERNOS	
DEBILIDADES	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Instalaciones locativas limitadas y antifuncionales para la gestión misional.	Inadecuada prestación del servicio, pérdida de imagen institucional.
Políticas en materia de salud ocupacional insuficientes.	Alteración negativa del ambiente laboral
Recursos humanos insuficientes para atender toda la demanda del municipio	Inconformidad por parte de los usuarios y pérdida de posicionamiento de la Entidad
Las condiciones de los espacios físicos de atención al público son limitados.	Dificultad para el desarrollo de las funciones por parte de los colaboradores e inapropiada prestación del servicio.
Falta de promoción de capacitación entre los funcionarios de las diferentes entidades	Pérdida de oportunidades para fortalecer y actualizar las competencias.
No se cuenta con grupo interdisciplinario suficiente y capacitado para el seguimiento y atención de las necesidades que se presentan en las entidades de carácter municipal	Disminución en la cobertura y posibilidad de incurrir en errores por parte del personal.
Recursos financieros insuficientes para atender toda la demanda de la población vulnerable y el desarrollo de los programas de la personería	Reducción en la cobertura en la prestación del servicio.
Infraestructura insuficiente para llevar a cabo asesorías en diferentes áreas o disciplinas	Minoración en la percepción positiva afectando el posicionamiento de la entidad.
No se tiene el personal y recursos logísticos suficientes para cubrir con eficacia las necesidades de los usuarios y de la entidad en general.	Inadecuada prestación del servicio.
Alta rotación de personal	Pérdida de la Gestión del Conocimiento.
Falta de tecnología apropiada para atender a la comunidad aplicando las TIC	Impedimento para aumentar la cobertura y disminución del índice de respuesta en la atención al usuario

No se cuenta con una debida articulaci3n y/o conversaci3n entre las distintas 3reas de la entidad, para as3 evitar reprocesos y ser mas efectivos y eficaces en la atenci3n al usuario	Deterioro en el enfoque por procesos al interior de la entidad, lo que impide la prestaci3n del servicio con presteza.
Falta m3s integraci3n entre los servidores	Disminuci3n del buen ambiente laborar y ausencia de comunicaci3n asertiva.
Mayor comunicaci3n al Usuario Interno sobre cambios dentro de la entidad. Falta de capacitaci3n sobre el SGC	Apat3a para contribuir con el buen funcionamiento del Sistema de gesti3n de la Calidad.
Siempre estamos en riesgo por el lugar donde prestamos el servicio	P3rdida o da3o de la informaci3n, infraestructura y bienes muebles. Posible deterioro en la salud de los colaboradores.
Falta de motivaci3n y promover el talento humano	Carencia de sentido de pertenencia (compromiso).
Falta de pr3cticas de seguridad que ponen en riesgo de salud a quienes atiende poblaci3n vulnerable, enfermos y personas Agresivas .	Da3o o deterioro en la salud f3sica, mental y social de los colaboradores, lo que puede conyevar a la ausencia de los mismos y a su vez, impedir al buen funcionamiento de la entidad.
Falta introyectar en el personal la filosof3a del control y el auto-control. Falta difundir en el personal la 3tica y los valores como principios de vida.	No ejercicio transparente de la funci3n p3blica.
Falta de trabajo articulado con otras entidades del Orden Municipal	Disminuci3n de competencias y fortalecimiento de funciones.
limitaciones de transporte para atender casos y hacer visitas en la ciudad.	Demoras en la prestaci3n del servicio, y riesgos para los colaboradores en el tema de seguridad.
FORTALEZAS	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRAT3GICOS
Posicionamiento institucional frente a la comunidad y otras instituciones.	Fortalecimiento del ejercicio del Ministerio P3blico con est3ndares de calidad.
Alta direcci3n con formaci3n acad3mica, liderazgo, visi3n de ciudad y conciencia de la importancia de la modernizaci3n de la gesti3n del estado.	Integralidad en el servicio.
Talento humano cualificado, con sentido de pertenencia, cultura de prestaci3n de servicios.	Fortalecimiento del Sistema de gesti3n de la Calidad.
Actuaci3n institucional bajo principios de Sistemas de Gesti3n.	Optimizaci3n de los servicios, satisfacci3n de los clientes internos y externos, potencia la imagen positiva de la entidad.

Autonomía administrativa.	Asignación adecuada de los recursos para la satisfacción de las necesidades de la Entidad.
Autorización legal y capacidad institucional para servir de mediador en la solución efectiva de conflictos entre particulares de manera extrajudicial.	Resolución de conflictos de forma ágil, pacífica y concertada, permitiéndole además a la entidad ampliar el portafolio de servicios.
Implementación de Observatorios sobre derechos humanos.	Identificación y análisis de problemáticas de interés público, produciendo resultados que contribuyan al fortalecimiento de los procesos internos de la Entidad que inciden positivamente en la transformación social. Mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la Ciudad
Programas que coadyuvan a mejorar el goce efectivo de los derechos humanos.	Mayor enfoque y efectividad en la defensa de los Derechos Humanos
Desconcentración de la Entidad (11 puntos de atención)	Mayor cobertura y facilidad para los usuarios de acceder a los servicios.
La realización de capacitación continua a la ciudadanía	Incremento del conocimiento por parte de la ciudadanía y a su vez, aumento de la reputación de la entidad.
Los programas de autocontrol promovidos por la entidad	Ejercicio transparente de la función pública.
Fortalecimiento del proceso de vigilancia de la conducta oficial (grupo anti corrupción).	Mayor efectividad en las funciones investigativas, de promoción y operativas. Fortalecimiento de la cultura de NO corrupción.
El servicio que se otorga a los usuarios es de calidad y trato personalizado	Cumplimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios.
La existencia de una UPDH, 5 oficinas en los corregimientos y la sede principal de la Personería	Aumento de la cobertura y facilidad de acceder a los servicios por parte de los usuarios.
Mejor acompañamiento a la comunidad a través de los observatorios.	Aumento en la investigación referente a temas de ciudad y la asistencia para contribuir a la solución.
Amplio portafolio de servicios para la comunidad.	Reconocimiento y suplir aún más las necesidades de la comunidad.
Programas de movilización ciudadana, VOZ A VOZ y PERSONATON que vinculan a la ciudadanía con los servicios que presta la Entidad.	Mayor reconocimiento y mayor posibilidad de acceder a los servicios por parte de la ciudadanía.

Protección y vigilancia de los derechos colectivos y del ambiente	Concordancia con lo establecido en la normatividad legal y contribución de acciones positivas para el goce de un ambiente sano por parte de la comunidad.
Atención personalizada	Incremento en la satisfacción de los usuarios.
Reconocimiento no solo local sino nacional de la entidad de cada uno de los procesos y observatorios con que cuenta, siendo autoridad en muchos temas de ciudad.	Posicionamiento de la entidad.
Un control Interno que siempre esta pendiente	Transparencia en el desarrollo de las funciones.
Vinculación de otras entidades particulares como las EPS.	Facilidad en el acceso al servicio por parte de los usuarios.
Fortaleza en reacciones inmediatas y apoyo inmediato en temas salud	Impacto favorable en la prestación del servicio. Contribución en la Defensa de los Derechos Humanos.
Calidad humana de todos los servidores y contratistas de la Personería de Medellín	Mejor ambiente laboral y mejor prestación del servicio.
La relación permanente con la comunidad	Conocimiento de las necesidades de la comunidad y acciones encaminadas a coadyuvar.
Personería Móvil para la prestación de los servicios de la Entidad	Reconocimiento de le entidad, mayor cobertura y fácil acceso en la prestación del servicio.
Personería en línea para que la comunidad solicite los servicios de nuestra entidad	Estar en evolución con las tecnologías y permitir la prestación del servicio de una manera mas ágil, asequible y cómoda para los usuarios.
Sistemas de información para apoyo a los procesos administrativos y operativos.	Organización y trazabilidad de la información y la ejecución de las funciones.
FACTORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Aumento de los requisitos de ley	Concimiento y actualización constante al interior de la entidad.
Mayores conocimientos por parte de los ciudadanos.	Exigencias en las competencias de los colaboradores.

Convenios de colaboración con instancias estatales, entes de control del municipio, entidades públicas y ONG´S; para Impulso a los programas de capacitación y apoyo a las comunidades.	Ampliación en la cobertura de los servicios. Fortalecimiento de la capacidad institucional. Mejoramiento de la prestación del servicio. Aprovechamiento mutuo de recursos y fortalezas.
Mayor participación en la planeación de la entidad por parte de la comunidad	Vinculación de la comunidad para robustecer y mejorar las funciones de la entidad a través de sus necesidades y expectativas
Apoyos internacionales	Mejoramiento de la prestación del servicio. Ampliación en la cobertura de los servicios. Eleva la calidad de los colaboradores.
Mejoramiento plataforma virtual	Facilidades para el acceso al servicio. Fomento de la comunicación usuario - entidad.
AMENAZAS	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Creciente demanda del servicio (esto incluye la insuficiencia de apoyos municipales y estatales aumenta la demanda de usuarios en la Personería).	Insatisfacción por parte de los usuarios. Disminución de la capacidad de cumplir con calidad, y en el posicionamiento de la Entidad frente a una mejor prestación del servicio
Nuevas políticas por cambio de la administración municipal y/o de los representantes en las corporaciones públicas.	Proceso de adaptación por parte de los colaboradores y los usuarios, tendientes a interrumpir la ejecución habitual de las funciones. Disminución del presupuesto, personal itinerante que labora en la Entidad, asignación insuficiente de los recursos para la satisfacción de las necesidades de la Personería.
Perdida de la información por cambio de administración y personal.	Retrocesos, reprocesos y duplicidad de actividades.
Incertidumbre por reformas legislativas, administrativas y constitucionales.	Aumento de los servicios que presta la Entidad, disminución en la cobertura de la prestación del servicio

Demora en los procesos por parte de los otros entes investigadores	Genera escepticismo, traducido en falta de credibilidad por parte de los usuarios.
Acciones legales contra la entidad	Impacto negativo en la reputación y la imagen de la entidad. Necesidad de buscar diversos métodos y análisis rigurosos para la adecuada defensa jurídica de la entidad. (implica tiempo, tensión por parte de los colaboradores)
Emergencias sanitarias o de otra índole que se presentan en el mundo y llegan a afectar directamente en lo local	Ausencia de algunas herramientas necesarias para que el servicio no se vea afectado.
Pérdida de empleos	Aumento de las solicitudes por parte de los usuarios. Aumento de la demanda del servicio.
Incremento de usuarios por violación de derechos por la emergencia sanitaria	Falta de capacidad instalada, recurso humanos para la completa y adecuada atención.
Protestas, manifestaciones, agresiones a los empleados y contratistas	Incertidumbre por la seguridad de los colaboradores.
Instalaciones (sede Principal) vulnerable a eventos como inundaciones	Daño o pérdida de información, infraestructura o bienes muebles que son necesarios para la prestación apropiada del servicio.
Recurso humano: perfiles no relacionados con el cargo, Cambio del recurso humano constante y contratación por periodos cortos	Incertidumbre por inestabilidad laboral. Inadecuada prestación del servicio. Pérdida en la Gestión del Conocimiento.
Asignación de Presupuesto muy ajustado y con el que no se puede planificar un desarrollo competitivo de la Entidad (reformas locativas, de infraestructura y de personal)	Disminución de la capacidad de cumplir con calidad, Disminución en la cobertura de la prestación del servicio. Reducción de actividades que ayudan a vigorizar las funciones de la entidad.
Políticas de contratación estatal que se prestan para futuras demandas	Desviaciones desfavorables para la entidad.

PLAN ESTRATEGICO 2020-2024 “Por tus Derechos, más cerca”

Líneas Estratégicas:

LINEA 1: POR TUS DERECHOS MAS CERCA

OBJETIVO ESTRATEGICO

Ejercer el mandato constitucional y legal en la defensa de los derechos de las personas en forma eficaz, a través de los mecanismos dispuestos en el ordenamiento jurídico buscando la protección de las personas.

LINEA 2: SOMOS PARA LA GENTE Y EL AMBIENTE

OBJETIVO ESTRATEGICO

Acercar la gestión de nuestra entidad a la comunidad, implementando y consolidando estrategias para mejorar la defensa de los derechos de todos sin distinción alguna.

LINEA ESTRATEGICA 3: CON CALIDAD HUMANA

OBJETIVO ESTRATEGICO

Garantizar la prestación de nuestros servicios con calidad, con un talento humano altamente calificado, un manejo transparente de sus recursos y adecuados canales de comunicación, para el cumplimiento de los principios de la función administrativa.

CLASES DE RIESGOS

En nuestra Entidad de conformidad con su misión legal, los riesgos se han clasificado de la siguiente manera:

RIESGOS GERENCIALES: Posibilidad de ocurrencia de eventos que afecten los procesos gerenciales y/o la alta dirección.

IMAGEN: Posibilidad de ocurrencia de un evento que afecte la imagen, buen nombre o reputación de una organización, ante sus clientes y partes interesadas.

ESTRATEGICOS: Posibilidad de ocurrencia de eventos que afecten los objetivos estratégicos de la organización pública y por tanto impacta toda la entidad.

CORRUPCIÓN: posibilidad de que por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.

FINANCIEROS: Posibilidad de ocurrencia de eventos que afecten los estados financieros y todas aquellas áreas involucradas con el proceso financiero como presupuesto, tesorería, contabilidad, cartera, central de cuentas, costos, etc.

TECNOLOGICOS: Posibilidad de ocurrencia de eventos que afecten la totalidad o parte de la infraestructura tecnológica (hardware, software, redes, etc.) de una entidad.

CUMPLIMIENTO: Posibilidad de ocurrencia de eventos que afecten la situación jurídica o contractual de la organización debido a su incumplimiento o desacato a la normatividad legal y las obligaciones contractuales.

OPERATIVOS: Posibilidad de ocurrencia de eventos que afecten los procesos misionales de la entidad.

RIESGOS DE SEGURIDAD DIGITAL: Posibilidad Combinación de amenazas y vulnerabilidades en el entorno digital. Puede debilitar el logro de objetivos económicos y sociales, afectar la soberanía nacional, la integridad territorial, el orden constitucional y los intereses nacionales. Incluye aspectos relacionados con el ambiente físico, digital y las personas.

NIVEL DE ACEPTACION DEL RIESGO

De conformidad con la metodología adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública el nivel de aceptación del riesgo se hará de conformidad con la siguiente tabla, después de determinar su probabilidad e impacto.

PROBABILIDAD	IMPACTO				
	Insignificante (1)	Menor (2)	Moderado (3)	Mayor (4)	Catastrófico (5)
Raro (1)	B	B	M	A	A
Improbable (2)	B	B	M	A	E
Posible (3)	B	M	A	E	E
Probable (4)	M	A	A	E	E
Casi Seguro (5)	A	A	E	E	E
B: Zona de riesgo Baja: Asumir el riesgo M: Zona de riesgo Moderada: Asumir el riesgo, Reducir el riesgo A: Zona de riesgo Alta: Reducir el riesgo, Compartir o Transferir E: Zona de riesgo Extrema: Reducir el riesgo, Compartir o Transferir					

RIESGOS A CONTROLAR

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios después de determinado el riesgo residual:

- Si queda ubicado en ZONA BAJA el riesgo se asumirá y se hará análisis pertinente en cada periodo anual para determinar si ha aumentado de zona.
- Cuando queda ubicado en ZONA MODERADA, se establecerán controles preventivos que permitan prevenir la materialización del riesgo y acciones en tal sentido.
- Si el riesgo residual queda ubicado en ZONA ALTA se deben establecer controles preventivos y acciones en tal sentido con seguimiento y monitoreo periódico. En caso de haberse determinado la materialización del riesgo los controles y acciones deben ser correctivas para corregir y minimizar el impacto.
- Si el riesgo residual se ubica en ZONA EXTREMA se establecerán acciones preventivas o correctivas con sus respectivos controles considerando la materialización o no del riesgo. Su monitoreo y seguimiento por parte del líder debe ser en periodos cortos de tiempo (cada cuatro meses).

En caso de materialización de un riesgo el líder del proceso debe establecer una acción correctiva que ataque la raíz de la causa del origen del riesgo y deberá realizar el plan de mejoramiento con acciones diferentes a las determinadas en el mapa de riesgos.

ESTRATEGIA PARA LA GESTION DEL RIESGO

En cumplimiento de la Metodología establecida en la Guía para la administración del riesgo versión 2018 expedida en agosto y que unifica en el mapa de riesgos los de gestión y corrupción, e incluye la necesidad de gestionar los riesgos en seguridad digital, en nuestra organización se desarrollan los siguientes pasos por parte de los Líderes de procesos en conjunto con sus equipos de trabajo y con el asesoramiento de la Oficina de Planeación:

En todo caso para la Gestión del riesgo se hará uso del documento “Guía para la Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital. Diseño de Controles en Entidades Públicas” de fecha agosto de 2018.

Acerca de la metodología

La metodología para la Administración del Riesgo requiere de un análisis inicial relacionado con el estado actual de la estructura de riesgos y su gestión en la entidad, el conocimiento de la misma desde un punto de vista estratégico, de la aplicación de tres (3) pasos básicos para su desarrollo y de la definición e implantación de estrategias de comunicación transversales a toda la entidad para que su efectividad pueda ser evidenciada. A continuación se puede observar la estructura completa con sus desarrollos básicos:



ESQUEMA 1 Metodología para la Administración del Riesgo

PRIMERO: Determinación de la Política de Administración del Riesgo se hará de conformidad con la metodología propuesta.

Paso 1: Política de Administración del Riesgo

¿QUÉ ES?

Declaración de la Dirección y las intenciones generales de una organización con respecto a la gestión del riesgo, (NTC ISO31000 Numeral 2.4). La gestión o Administración del riesgo establece lineamientos precisos acerca del tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos.

POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

¿QUIÉN LA ESTABLECE?

- La Alta Dirección de la entidad.
- Con el liderazgo del Representante Legal
- Con la participación de su equipo Directivo

¿QUÉ SE DEBE TENER EN CUENTA?

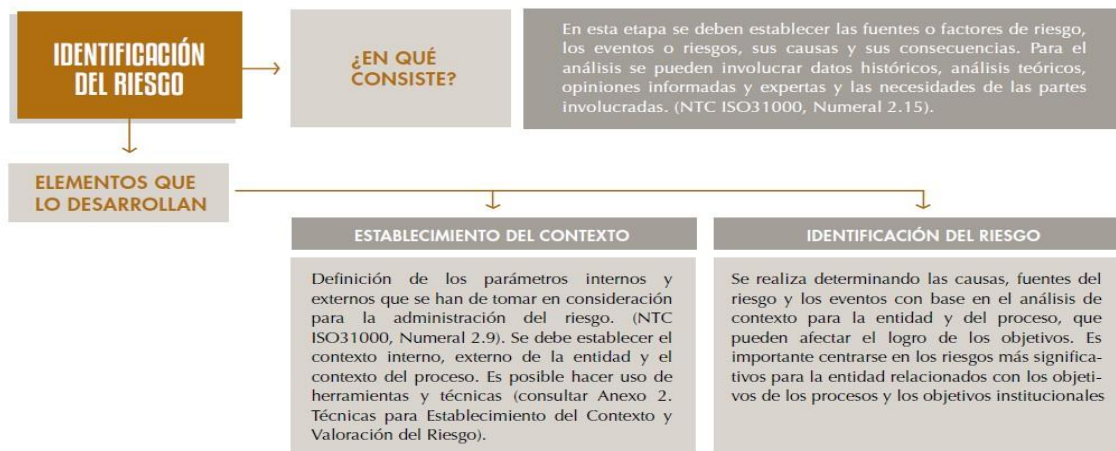
- Objetivos estratégicos de la entidad
- Niveles de Responsabilidad frente al manejo del riesgo
- Mecanismos de comunicación utilizados para dar a conocer la política de riesgo en todos los niveles de la entidad

¿QUÉ DEBE CONTENER?

Objetivo:	Se debe establecer su alineación con los objetivos estratégicos de la entidad.
Alcance:	La Administración del Riesgo debe ser extensible y aplicable a todos los procesos de la entidad.
Niveles de aceptación al riesgo:	Decisión informada de tomar un riesgo particular. (NTC GTC137, Numeral 3.7.1.6)
Niveles para Calificar el Impacto:	Esta tabla de análisis variará de acuerdo con la complejidad de cada entidad, será necesario considerar el sector al que pertenece (riesgo de la operación), los recursos humanos y físicos con los que cuenta, su capacidad financiera, usuarios a los que atiende, entre otros aspectos). Ver Tabla Ilustrativa 2 Niveles para calificar el Impacto (pág. 20)
Tratamiento del Riesgo:	Proceso para modificar el riesgo (NTC GTC137, Numeral 3.8.1.)

SEGUNDO: Identificación de riesgos incluidos los de seguridad digital

Paso 2: Identificación del Riesgo



TERCERO: Valoración de riesgos. Aplicando la matriz de probabilidad e impacto se determina el riesgo inherente, tanto para el riesgo en gestión como para los de corrupción y seguridad digital.

Tabla de Probabilidad.

Niveles de Ocurrencia		Descripción	Frecuencia
1	Raro	El evento puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales.	No se ha presentado en los últimos 5 años.
2	improbable	El evento puede ocurrir en algún momento	Al menos de 1 vez en los últimos 5 años.

3	Posible	El evento podría ocurrir en algún momento	Al menos de 1 vez en los últimos 2 años.
4	probable	El evento probablemente ocurrirá en la mayoría de las circunstancias	Al menos de 1 vez en el último año.
5	Casi seguro	Se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias	Más de 1 vez al año.

Tabla de impacto

Bajo el criterio de impacto, el riesgo en gestión se medirá a partir de las siguientes especificaciones

Nivel	Impacto (consecuencias) Cuantitativo	Impacto (consecuencias) Cualitativo
CATASTRÓFICO	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto que afecte la ejecución presupuestal en un valor $\geq 50\%$ - Pérdida de cobertura en la prestación de los servicios de la entidad $\geq 50\%$. - Pago de indemnizaciones a terceros por acciones legales que pueden afectar el presupuesto total de la entidad en un valor $\geq 50\%$ - Pago de sanciones económicas por incumplimiento en la normatividad aplicable ante un ente regulador, las cuales afectan en un valor $\geq 50\%$ del presupuesto general de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupción de las operaciones de la Entidad por más de cinco (5) días. - Intervención por parte de un ente de control u otro ente regulador. - Pérdida de Información crítica para la entidad que no se puede recuperar. - Incumplimiento en las metas y objetivos institucionales afectando de forma grave la ejecución presupuestal. - Imagen institucional afectada en el orden nacional o regional por actos o hechos de corrupción comprobados.
MAYOR	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto que afecte la ejecución presupuestal en un valor $\geq 20\%$ - Pérdida de cobertura en la prestación de los servicios de la entidad $\geq 20\%$. - Pago de indemnizaciones a terceros por acciones legales que pueden afectar el presupuesto total de la entidad en un valor $\geq 20\%$ - Pago de sanciones económicas por incumplimiento en la normatividad aplicable ante un ente regulador, las cuales afectan en un valor $\geq 20\%$ del presupuesto general de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupción de las operaciones de la Entidad por más de dos (2) días. - Pérdida de información crítica que puede ser recuperada de forma parcial o incompleta. - Sanción por parte del ente de control u otro ente regulador. - Incumplimiento en las metas y objetivos institucionales afectando el cumplimiento en las metas de gobierno. - Imagen institucional afectada en el orden nacional o regional por incumplimientos en la prestación del servicio a los usuarios o ciudadanos.
MODERADO	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto que afecte la ejecución presupuestal en un valor $\geq 5\%$ - Pérdida de cobertura en la prestación de los servicios de la entidad $\geq 10\%$. - Pago de indemnizaciones a terceros por acciones legales que pueden afectar el presupuesto total de la entidad en un valor $\geq 5\%$ - Pago de sanciones económicas por incumplimiento en la normatividad aplicable ante un ente regulador, las cuales afectan en un valor $\geq 5\%$ del presupuesto general de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupción de las operaciones de la Entidad por un (1) día. - Reclamaciones o quejas de los usuarios que podrían implicar una denuncia ante los entes reguladores o una demanda de largo alcance para la entidad. - Inoportunidad en la información ocasionando retrasos en la atención a los usuarios. - Reproceso de actividades y aumento de carga operativa. - Imagen institucional afectada en el orden nacional o regional por retrasos en la prestación del servicio a los usuarios o ciudadanos. - Investigaciones penales, fiscales o disciplinarias.
MEJOR	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto que afecte la ejecución presupuestal en un valor $\geq 1\%$ - Pérdida de cobertura en la prestación de los servicios de la entidad $\geq 5\%$. - Pago de indemnizaciones a terceros por acciones legales que pueden afectar el presupuesto total de la entidad en un valor $\geq 1\%$ - Pago de sanciones económicas por incumplimiento en la normatividad aplicable ante un ente regulador, las cuales afectan en un valor $\geq 1\%$ del presupuesto general de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupción de las operaciones de la Entidad por algunas horas. - Reclamaciones o quejas de los usuarios que implican investigaciones internas disciplinarias. - Imagen institucional afectada localmente por retrasos en la prestación del servicio a los usuarios o ciudadanos.
INSIGNIFICANTE	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto que afecte la ejecución presupuestal en un valor $\geq 0,5\%$ - Pérdida de cobertura en la prestación de los servicios de la entidad $\geq 1\%$. - Pago de indemnizaciones a terceros por acciones legales que pueden afectar el presupuesto total de la entidad en un valor $\geq 0,5\%$ - Pago de sanciones económicas por incumplimiento en la normatividad aplicable ante un ente regulador, las cuales afectan en un valor $\geq 0,5\%$ del presupuesto general de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay interrupción de las operaciones de la entidad. - No se generan sanciones económicas o administrativas. - No se afecta la imagen institucional de forma significativa.

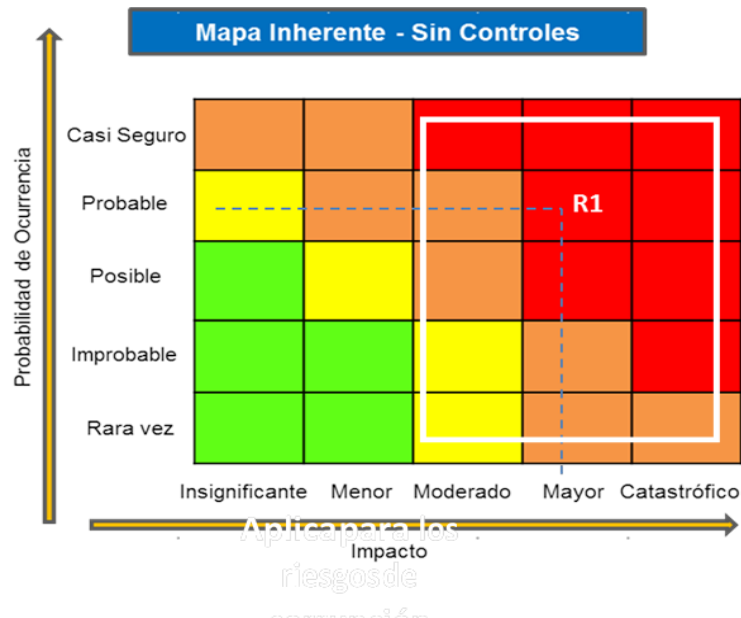
Para determinar el impacto en el riesgo en seguridad digital se hará con la siguiente tabla

NIVEL	VALOR DEL IMPACTO	CRITERIOS DE IMPACTO PARA RIESGOS DE SEGURIDAD DIGITAL	
		Impacto (consecuencias) Cuantitativo	Impacto (consecuencias) Cualitativo
INSIGNIFICANTE	1	Afectación $\geq X\%$ de la población Afectación $\geq X\%$ del presupuesto anual de la entidad No hay Afectación medioambiental	Sin afectación de la integridad Sin afectación de la disponibilidad Sin afectación de la confidencialidad
MENOR	2	Afectación $\geq X\%$ de la población Afectación $\geq X\%$ del presupuesto anual de la entidad Afectación leve del Medio Ambiente requiere de $\geq X$ días de recuperación	Afectación leve de la integridad Afectación leve de la disponibilidad Afectación leve de la confidencialidad
MODERADO	3	Afectación $\geq X\%$ de la población Afectación $\geq X\%$ del presupuesto anual de la entidad Afectación leve del Medio Ambiente requiere de $\geq X$ semanas de recuperación	Afectación moderada de la integridad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros Afectación moderada de la disponibilidad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros Afectación moderada de la confidencialidad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros
MAYOR	4	Afectación $\geq X\%$ de la población Afectación $\geq X\%$ del presupuesto anual de la entidad Afectación importante del Medio Ambiente que requiere de $\geq X$ meses de recuperación	Afectación grave de la integridad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros Afectación grave de la disponibilidad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros Afectación grave de la confidencialidad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros
CATASTRÓFICO	5	Afectación $\geq X\%$ de la población Afectación $\geq X\%$ del presupuesto anual de la entidad Afectación muy grave del Medio Ambiente que requiere de $\geq X$ años de recuperación	Afectación muy grave de la integridad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros Afectación muy grave de la disponibilidad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros Afectación muy grave confidencialidad de la información debido al interés particular de los empleados y terceros

Para determinar el impacto del riesgo en corrupción se hará de conformidad con la siguiente encuesta:

Nro	PREGUNTA: Si el riesgo de corrupción se materializa podría...	Respuesta	
		SI	NO
1	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de misión de la Entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece la Entidad?		X
5	¿Generar pérdida de confianza de la Entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien o servicios o los recursos públicos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la Entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control, de la Fiscalía, u otro ente?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?	X	
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?	X	
13	¿Dar lugar a procesos fiscales?	X	
14	¿Dar lugar a procesos penales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?		X
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectar la imagen regional?		X
18	¿Afectar la imagen nacional?		X
Responder afirmativamente de UNO a CINCO pregunta(s) genera un impacto Moderado . Responder afirmativamente de SEIS a ONCE preguntas genera un impacto Mayor . Responder afirmativamente de DOCE a DIECIOCHO preguntas genera un impacto Catastrófico .		10	
MODERADO	Genera medianas consecuencias sobre la entidad		
MAYOR	Genera altas consecuencias sobre la entidad.		
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad		26

Se ubica el riesgo inherente de conformidad con el mapa de calor siguiente:



CUARTO: Se determina el control asociado al riesgo con sus respectivas acciones, y responsables.

QUINTO: Se valoran los controles determinando el nuevo nivel del riesgo que se define como riesgo residual, de acuerdo a la siguiente tabla.

Criterio de evaluación.	Opción de respuesta al criterio de evaluación	Peso en la evaluación del diseño del control
1.1 Asignación del Responsable.	Asignado	15
	No Asignado	0
1.2 Segregación y Autoridad del Responsable.	Adecuado	15
	Inadecuado	0
2. Periodicidad	Oportuna	15
	Inoportuna	0
3. Propósito	Prevenir	15
	Detectar	10
	No es un Control	0
4. Como se realiza la actividad de control.	Confiable	15
	No Confiable	0
5. Que pasa con las observaciones o desviaciones.	Se investigan y resuelven oportunamente	15
	No se investigan y resuelven oportunamente.	0
6. Evidencia de la ejecución del control.	Completa	10
	Incompleta	5
	No Existe	0

Ver KIT de Herramientas de Gestión de Riesgos – Matriz de Riesgos y Controles.

SEXO: Se aplica la nueva valoración de conformidad con el puntaje asignado al control del riesgo, según las siguientes tablas.

Rango de Calificación del Diseño	Resultado -Peso en la evaluación del Diseño del Control
Fuerte	Calificación entre 96 y 100
Moderado	Calificación entre 86 y 95
Débil	Calificación entre 0 y 85

Resultados de los posibles desplazamientos de la probabilidad y del impacto de los riesgos.				
Solides del conjunto de los controles.	Controles ayudan a disminuir la probabilidad	Controles ayudan a disminuir Impacto	# Columnas en la matriz de riesgo que se desplaza en el eje de la Probabilidad	# Columnas en la matriz de riesgo que se desplaza en el eje de Impacto
Fuerte	Directamente	Directamente	2	2
Fuerte	Directamente	Indirectamente	2	1
Fuerte	Directamente	No Disminuye	2	0
Fuerte	No disminuye	Directamente	0	2
Moderado	Directamente	Directamente	1	1
Moderado	Directamente	Indirectamente	1	0
Moderado	Directamente	No Disminuye	1	0
Moderado	No disminuye	Directamente	0	1

SEPTIMO: Se diligencia el formato de Mapa de riesgos y el de seguridad digital, identificado con el código FDPIO42 que se encuentra disponible en la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad, por proceso y se remite a la Oficina de Planeación en la fecha determinada por dicha oficina.

OCTAVO: La oficina asesora de Planeación consolida el Mapa de riesgos y lo implementa en la documentación del sistema de gestión de la calidad.

NOVENO: Los Líderes de procesos con sus equipos de trabajo monitorearán periódicamente sus riesgos establecidos en el Mapa de Riesgos y si es del caso lo ajustarán de conformidad con los procedimientos establecidos en la Oficina de Planeación. En caso de materialización de riesgos efectuarán el plan de mejoramiento conforme a lo evidenciado. Se ha determinado como fecha para el monitoreo de los riesgos las siguientes:

PRIMER MONITOREO	SEGUNDA SEMANA DE ABRIL
SEGUNDO MONITOREO	SEGUNDA SEMANA DE AGOSTO
TERCER MONITOREO	SEGUNDA SEMANA DE DICIEMBRE

DECIMO: Se efectúa análisis de los controles establecidos en los procesos, seguimiento a los riesgos consolidados en los mapas de riesgos, y reporte del seguimiento a los riesgos por parte de la Oficina de Control Interno.

ACCIONES A DESARROLLAR

SECUENCIA	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLES	TALENTO HUMANO
Uno: Identificación del riesgo	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Dos: Aplicación de matriz de probabilidad e impacto	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Cuarto: Determinar controles y acciones	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Quinto: Definir riesgo residual	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad

Sexto: Aplicar tabla de valoración de controles	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Séptimo: Diligenciamiento del mapa de riesgos	Octubre -enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Octavo: Consolidación del Mapa de riesgos y publicación	Enero 31 de cada anualidad	0	Jefe Oficina Planeacion	Profesional Abogado Planeacion/Oficina de Comunicaciones
Noveno: Monitoreo de los mapas de riesgos	Segunda semana de abril, agosto y diciembre	0	Líderes de procesos	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Decimo: Analizar los controles establecidos en los procesos Realizar seguimiento a los riesgos consolidados en los mapas de riesgos Reportar seguimiento a los riesgos	Seguimiento 1 10 primeros días de mayo Seguimiento 2 10 primeros días de septiembre Seguimiento 3 10 primeros días de enero	0	Jefe Oficina Control Interno	Jefe Oficina Control Interno

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA IMPLEMENTACION Y EFECTIVIDAD DE LA POLITICA

El seguimiento y la evaluación de la efectividad de la Política de Riesgos en la Personería de Medellín se harán a través de varias herramientas:

PRIMERA: A través del monitoreo a los riesgos consolidados en los mapas de riesgos y el reporte de seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno

SEGUNDA: Por medio de los informes de auditorías internas realizadas en la Entidad.

TERCERA: Por medio de los informes de auditoría externas (ente certificador u organismos de control)

Todo lo anterior no se convierte en impedimento para que cada uno los líderes e integrantes de los procesos mediante la autoevaluación hagan seguimiento de sus mapas de riesgos.

En todo caso, de cada hallazgo relacionado con La Política o el mapa de riesgos se hará el correspondiente plan de mejoramiento.

COMUNICACIÓN Y CONSULTA

En el desarrollo de la Metodología para la gestión del riesgo la Personería de Medellín garantiza la comunicación y consulta con las partes involucradas internas y externas.

Con las internas: Dando participación activa a todos los servidores y contratistas de la Entidad en la construcción del mapa de riesgos, que se hace a través de los líderes de procesos en sus diferentes espacios como círculos de calidad y reuniones.

Con las externas: La Personería garantiza la comunicación y posible consulta de toda la comunidad y demás interesadas a través de la información vinculada en la página web de la Entidad, donde se incluye la Política de riesgos y el mapa de riesgos, así mismo el plan anticorrupción y de atención al ciudadano. Para ello se encuentra disponible la información en la página www.personeriamedellin.gov.co.

TERMINOS Y DEFINICIONES

Riesgo de Gestión: Posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre el cumplimiento de los objetivos. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias

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.

Gestión Del Riesgo: un proceso efectuado por la alta dirección de la entidad y por todo el personal para proporcionar a la administración un aseguramiento razonable con respecto al logro de los objetivos.

Causa: todos aquellos factores internos y externos que solos o en combinación con otros, pueden producir la materialización de un riesgo

Mapa de Riesgos: documento con la información resultante de la gestión del riesgo

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Plan que contempla la estrategia de lucha contra la corrupción que debe ser implementada por todas las entidades del orden nacional, departamental y municipal.

Control: Medida que modifica al riesgo (Procesos, políticas, dispositivos, prácticas u otras acciones)

Amenazas: Causa potencial de un incidente no deseado, el cuál puede ocasionar daño a un sistema o a una organización.

Confidencialidad: Propiedad de la información que la hace no disponible o sea divulgada a individuos, entidades o procesos no autorizados

Integridad: Propiedad de exactitud y completitud

Vulnerabilidad: Representa la debilidad de un activo o de un control que puede ser explotada por una o más amenazas

Bibliografía: Documento “Guía para la Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital. Diseño de Controles en Entidades Públicas” elaborado por El Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en agosto de 2018. Versión uno