



SECRETARÍA  
JURÍDICA  
DISTRITAL



RÉGIMEN LEGAL DE BOGOTÁ D.C.

© Propiedad de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Secretaría  
Jurídica Distrital

## Decreto 807 de 2019 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

**Fecha de Expedición:**

24/12/2019

**Fecha de Entrada en Vigencia:**

31/12/2019

**Medio de Publicación:**

Registro Distrital No. 6706 del 31 de diciembre de 2019.

Temas



La Secretaría Jurídica Distrital aclara que la información aquí contenida tiene exclusivamente carácter informativo, su vigencia está sujeta al análisis y competencias que determine la Ley o los reglamentos. Los contenidos están en permanente actualización.

### DECRETO 807 DE 2019

(Diciembre 24)

*Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*

EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los numerales 1 y 3 del artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993, y por el artículo 2.2.22.3.4 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, y

[Ver Acuerdo 001 de 2020. Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño.](#)

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo [113](#) de la Constitución Política de 1991 estableció que "(...) *Los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines*".

Que el artículo [6](#) de la Ley 489 de 1998 dispuso que "*En virtud del principio de coordinación y colaboración, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines y cometidos estatales. (...)*".

Que la derogada Ley [872](#) de 2003 creó el Sistema de Gestión de Calidad de las entidades del Estado, y en el Capítulo [IV](#) de la Ley 489 de 1998 se creó y desarrolló el Sistema de Desarrollo Administrativo.

Que en desarrollo de las anteriores premisas normativas se expidió el Acuerdo Distrital [122](#) de 2004 que adoptó en Bogotá, D.C., el Sistema de Gestión de Calidad que creó la Ley [872](#) de 2003, y el Decreto Distrital [387](#) de 2004 *“Por el cual se reglamenta el Acuerdo 122 de 2004 que adopta en Bogotá, D.C., el Sistema de Gestión de Calidad creado por medio de la Ley 872 de 2003”*.

Que en este sentido, se expidió el Decreto Distrital [651](#) de 2011 *“Por medio del cual se crean el Sistema Integrado de Gestión Distrital -SIGD- y la Comisión Intersectorial del -SIGD-, y se dictan otras disposiciones”*.

Que el artículo [133](#) de la Ley 1753 de 2015, señaló que debían integrarse en un solo Sistema, los Sistemas de Gestión de la Calidad de que trataba la Ley [872](#) de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley [489](#) de 1998, agregó que el Sistema de Gestión debía articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley [87](#) de 1993 y en los artículos [27](#) al [29](#) de la Ley 489 de 1998, y ordenó al Gobierno Nacional reglamentar la materia y establecer un nuevo Modelo de Gestión que integre y articule los anteriores sistemas.

Que en consecuencia, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Nacional [1083](#) de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

Que el artículo [2.2.21.1.1](#) *ibídem* define el Sistema Nacional de Control Interno como *“(...) el conjunto de instancias de articulación y participación, competencias y sistemas de control interno, adaptados en ejercicio de la función administrativa por los organismos y entidades del Estado en todos sus órdenes, que de manera armónica, dinámica, efectiva, flexible y suficiente, fortalecen el cumplimiento cabal y oportuno de las funciones del Estado, determina sus instancias de coordinación y sus competencias.”*

Que el Decreto Nacional [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”* sustituyó los Títulos [22](#) y [23](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, determinando el objeto e instancias de dirección y coordinación del Sistema de Gestión, adoptando el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, además de establecer, la articulación del Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno.

Que el artículo [2.2.22.3.2](#) del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido mediante el artículo [1](#) del Decreto Nacional 1499 de 2017, definió MIPG como *“(...) un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”*.

Que el artículo [2.2.22.3.4](#) del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido mediante el artículo [1](#) del Decreto Nacional 1499 de 2017, señaló que *“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo aplicará en aquellas en que el Estado posea el 90% o más del capital social (...)”*.

Que el artículo [2.2.23.1](#) del Título 23 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido mediante el artículo [2](#) del Decreto Nacional 1499 de 2017, señaló que *“ El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. (...)”*.

Que el artículo [2.2.23.2](#) del Título 23 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido mediante el artículo [2](#) del Decreto Nacional 1499 de 2017, indicó que *“La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos a que hace referencia el artículo 5 de la Ley 87 de 1993. (...)”*.

Que con el Decreto Distrital [215](#) de 2017 *“Por el cual se definen criterios para la generación, presentación y seguimiento de reportes del Plan Anual de Auditorías y se dictan otras disposiciones”*, se definieron en el Distrito Capital los criterios para la generación, presentación y seguimiento de reportes del Plan Anual de Auditoría, entre otras disposiciones en materia de Control Interno.

Que el Decreto Nacional [648](#) de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*, modificó lo relacionado con el Sistema Institucional y Nacional de Control Interno.

Que teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto Nacional [1499](#) de 2017, en el Distrito Capital se expidió el Decreto Distrital [591](#) de 2018 *“Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones”*, sin que se incorporara a este acto administrativo de forma integral todas las disposiciones contempladas en los Decretos Nacionales [1499](#) de 2017 y [648](#) de 2017, por lo que se realizó una derogatoria parcial del Decreto Distrital [651](#) de 2011. Cabe señalar que, por medio del Decreto Distrital [592](#) de 2018, se corrigió la fecha de expedición del Decreto Distrital [591](#) de 2018.

Que con la expedición de los Decretos Nacionales [1499](#) de 2017 y [648](#) de 2017, es necesario adoptar y adecuar para el Distrito Capital, en un solo acto administrativo el Sistema de Gestión articulado con el Sistema de Control Interno, sistemas que establecen como marco de referencia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Modelo Estándar de Control Interno – MECI respectivamente. Por tanto, deberán derogarse los Decretos Distritales [387](#) de 2004, [651](#) de 2011, [215](#) de 2017, [591](#) y [592](#) de 2018 y los artículos [2](#) y [3](#) del Decreto Distrital 317 de 2019 modificatorios del decreto [651](#) de 2011.

Que el artículo [156](#) del Decreto Nacional 2106 de 2019, *“Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública”*, estableció respecto de los reportes del responsable de control interno que, *“(...) El jefe de la Unidad de Oficina Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno(...)”*.

Que el artículo [48](#) del Acuerdo Distrital 257 de 2006 modificado por el artículo 6 del Acuerdo Distrital 638 de 2016, estableció que *“La Secretaría General (...) tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa de los organismos y entidades de Bogotá, Distrito Capital, mediante el diseño e implementación de instrumentos de coordinación y gestión, la promoción del desarrollo institucional, el mejoramiento del servicio a la ciudadana y ciudadano, la protección de recursos*

*documentales de interés público y la coordinación de las políticas del sistema integral de información y desarrollo tecnológico (...)*”.

Que los artículos [46](#) y [47](#) del Acuerdo Distrital 257 de 2006 disponen que el Sector Gestión Pública tiene como misión coordinar la gestión de los organismos y entidades distritales, promover el desarrollo institucional con calidad en el Distrito Capital y fortalecer la función administrativa distrital y el servicio al ciudadano, el cual está integrado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., cabeza del Sector, y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el cual dará soporte técnico al Sector.

Que el artículo [2](#) del Decreto Distrital 425 de 2016 *“Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.”*, estableció como funciones de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., entre otras, las de: *“(...) 2. Formular, adoptar, orientar y coordinar las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa distrital y su modernización, a través del mejoramiento de la gestión y de las estrategias de información y comunicación, de la utilización de los recursos físicos, financieros, tecnológicos e informáticos, y del desarrollo de las funciones de organización, dirección, control y seguimiento (...)”* y *“10. Coordinar la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad en las diferentes entidades del Distrito Capital, en consonancia con lo determinado en la Ley 872 de 2003, el Acuerdo Distrital 122 de 2004 y el Decreto Distrital 387 de 2004”*.

Que en atención a las funciones mencionadas, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., deberá acompañar y liderar el proceso de articulación de la normatividad distrital referida al Sistema de Gestión y al Sistema de Control Interno para definir con claridad los aspectos relacionados con su conceptualización, institucionalidad, aplicación, operación, medición y seguimiento en los organismos y entidades del Distrito Capital actividades que realizará ejerciendo la Presidencia del Comité Distrital de Gestión y Desempeño, por delegación del Alcalde Mayor de Bogotá.

En mérito de lo expuesto,

## DECRETA:

### TÍTULO I

## SISTEMA DE GESTIÓN

### Capítulo 1

#### Objeto e instancias de Dirección y Coordinación del Sistema de Gestión

**Artículo 1. Adopción del Sistema de Gestión.** Adóptese en el Distrito Capital el Sistema de Gestión de qué trata el artículo [2.2.22.1.1](#) del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo [1](#) del Decreto Nacional 1499 de 2017, el cual se articula con el Sistema de Control Interno dispuesto en la Ley [87](#) de 1993 y en el Capítulo [VI](#) de la Ley 489 de 1998 a través de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

**Artículo 2. Definición.** El Sistema de Gestión es el conjunto de entidades y organismos distritales, políticas de gestión y desempeño institucional, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados que satisfagan las necesidades de la ciudadanía y permitan el goce efectivo de los derechos en el marco de la legalidad y la integridad.

**Artículo 3. Dirección y coordinación del Sistema de Gestión.** El Alcalde Mayor de Bogotá D.C. dirigirá el Sistema de Gestión, con el apoyo del Comité Distrital de Gestión y Desempeño y la Comisión Intersectorial del Sistema de Gestión y Desempeño conformada por los líderes de política a nivel distrital.

**Artículo 4. Articulación y complementariedad.** El Sistema de Gestión se complementa y articula, entre otros, con los Sistemas Nacional de Servicio al Ciudadano, de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información.

El Sistema de Gestión será compatible con los modelos de acreditación específicos establecidos para los sectores de Educación y Salud, entre otros.

## Capítulo 2

### Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

**Artículo 5. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.** Adóptese para el Distrito Capital el MIPG, como un mecanismo que facilita la integración y articulación entre el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, y que constituye el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.

**Artículo 6. Objetivos.** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, tendrá como objetivos:

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua.
4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

**Artículo 7. Ámbito de aplicación.** El MIPG en la administración distrital, se aplicará en las entidades distritales del sector central y en aquellas entidades del sector descentralizado con capital público y privado, donde el Distrito Capital posea el 90% o más del capital social.

Las entidades distritales con régimen especial, entes autónomos, Concejo Distrital, organismos de control e institutos científicos y tecnológicos, aplicarán en su totalidad la política de control interno e implementarán las demás políticas de gestión y desempeño institucional contenidas en el modelo, en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan.

**Parágrafo 1.** Las empresas sociales del Estado como prestadoras de servicios de salud aplicarán las disposiciones del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud SOGCS, de conformidad con el

Decreto Nacional [1011](#) de 2006 “*Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud*”, por lo que en relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG deberán articular o incorporar temas de gestión y control que el modelo desarrolla.

**Parágrafo 2.** Las entidades distritales que no estén contempladas en las anteriores disposiciones, podrán implementar voluntariamente el MIPG en su integridad, como referente para el fortalecimiento de su gestión, de la confianza ciudadana y la generación de resultados con valor público.

**Artículo 8. Institucionalidad del MIPG.** La institucionalidad del MIPG en el Distrito Capital la conforman el conjunto de instancias que de manera coordinada establecen las reglas, condiciones, políticas y metodologías que facilitan la implementación, evaluación y seguimiento del modelo. Además del Comité Distrital de Gestión y Desempeño, y de la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño, se tendrán las siguientes instancias:

**1. Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño.** Encargados de orientar la planeación estratégica del sector, dirigir, articular y hacer seguimiento a las políticas sectoriales, y de gestión y desempeño del MIPG, de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.

**2. Comités Institucionales de Gestión y Desempeño.** Encargados de orientar la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión y la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, articulando todas las áreas de la entidad, recursos, herramientas, estrategias y políticas de gestión y desempeño institucional, de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.

**Parágrafo.** Las entidades y organismos distritales sujetos a régimen especial, los entes autónomos, Concejo Distrital, organismos de control y los institutos científicos y tecnológicos que decidan adoptar el Modelo, determinarán las instancias que consideren necesarias para su implementación y evaluación.

**Artículo 9. El Comité Distrital de Gestión y Desempeño.** El Comité Distrital de Gestión y Desempeño a que se refiere el artículo [2.2.22.3.7](#) del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido mediante el artículo [1](#) del Decreto Nacional 1499 de 2017, será la instancia encargada de orientar la implementación, operación, seguimiento y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, así como articular los esfuerzos institucionales e impulsar los mecanismos de articulación administrativa entre las entidades distritales para el desarrollo del modelo.

**Artículo 10. Integrantes del Comité Distrital de Gestión y Desempeño.** El Comité Distrital de Gestión y Desempeño estará conformado por:

1. El Alcalde Mayor de Bogotá D.C., o el Secretario General de la Alcaldía de Bogotá cuando medie delegación de aquel, quien lo presidirá.
2. Los Secretarios de despacho integrantes del Consejo de Gobierno Distrital.
3. Los Gerentes, Presidentes, Directores de las entidades descentralizadas del Distrito Capital.

**Parágrafo.** De conformidad con la temática a tratar, el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., podrá invitar al Comité Distrital de Gestión y Desempeño mediante convocatoria expresa, a los órganos de control, particulares, y a cualquier otro servidor público que considere pertinente.

**Artículo 11. Funciones del Comité Distrital de Gestión y Desempeño.** El Comité ejercerá las siguientes funciones relacionadas con el MIPG:

1. Orientar la implementación, operación, seguimiento y evaluación del MIPG en el Distrito Capital.
2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación y desarrollo del MIPG en el Distrito Capital.
3. Impulsar mecanismos de articulación administrativa entre las entidades del Distrito Capital para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del MIPG.
4. Presentar los informes que el Gobierno Nacional y los organismos de control requieran sobre el avance en la implementación del MIPG.
5. Dirigir y articular a las entidades del Distrito Capital en la implementación, y operación de las políticas de gestión y desempeño institucional y de las directrices impartidas por las autoridades o instancias competentes en materia de Gobierno y Seguridad Digital.
6. Adoptar su propio reglamento.
7. Las demás que tengan relación directa con la implementación, operación, desarrollo y evaluación del MIPG en su integridad.

**Artículo 12. Funcionamiento del Comité Distrital de Gestión y Desempeño.** El Comité Distrital de Gestión y Desempeño será convocado por el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., o su delegado.

La secretaría técnica será ejercida por el Secretario Distrital de Planeación o quien haga sus veces en Bogotá D.C.

El Comité Distrital de Gestión y Desempeño se reunirá de manera ordinaria por lo menos una (1) vez al año y de manera extraordinaria en cualquier tiempo por convocatoria de quien lo preside.

**Artículo 13. Funciones del presidente del Comité Distrital de Gestión y Desempeño.** Son funciones del Presidente del Comité Distrital de Gestión y Desempeño de Bogotá D.C., las siguientes:

1. Promover las citaciones del comité, presidir, instalar y dirigir las reuniones del Comité.
2. Representar al Comité cuando se requiera.
3. Servir de canal de comunicación de las decisiones del Comité. Únicamente el presidente podrá informar oficialmente los asuntos tratados por el Comité Distrital de Gestión y Desempeño.
4. Hacer seguimiento a las decisiones adoptadas y compromisos adquiridos por el Comité.
5. Hacer el reparto de los asuntos que le corresponda al Comité revisar y debatir.
6. Decidir los impedimentos y recusaciones que presenten los integrantes del Comité.
7. Las demás funciones que establezca la ley o el reglamento.

**Artículo 14. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité Distrital de Gestión y Desempeño.** Son funciones de la Secretaría Técnica del Comité Distrital de Gestión y Desempeño de Bogotá D.C., las siguientes:

1. Promover las citaciones del comité, presidir, instalar y dirigir las reuniones del Comité.
2. Representar al Comité cuando se requiera.
3. Servir de canal de comunicación de las decisiones del Comité Únicamente el presidente podrá informar oficialmente los asuntos tratados por el Comité Distrital de Gestión y Desempeño.
4. Hacer seguimiento a las decisiones y obligaciones adoptadas, así como a los compromisos adquiridos por el Comité.
5. Hacer el reparto de los asuntos que le corresponda al Comité revisar y debatir.
6. Decidir los impedimentos y recusaciones que presenten los integrantes del Comité.
7. Las demás funciones que establezca la ley o el reglamento.

**Artículo 15. Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño.** La Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño será la instancia encargada de coordinar y gestionar la adecuación, operación, articulación, seguimiento y medición del Sistema de Gestión, así como de la asesoría técnica al conjunto de entidades y organismos distritales en la materia.

**Artículo 16. Integración de la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño.** La Comisión Intersectorial de Gestión y desempeño estará integrada por las entidades/dependencias líderes de cada política de gestión y desempeño a nivel distrital.

**Parágrafo 1.** La Comisión Intersectorial de Gestión y desempeño será presidida con voz y voto, por el Subsecretario Técnico de la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá.

**Parágrafo 2.** La Secretaría Técnica de la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño, será ejercida por el Subdirector Técnico de Desarrollo Institucional de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

**Artículo 17. Funciones de la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño.** Serán funciones de la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño, las siguientes:

1. Coordinar y gestionar las iniciativas, estrategias y planes necesarios para la adecuada implementación del Sistema de Gestión.
2. Asistir y asesorar técnicamente al Comité Distrital de Gestión y Desempeño, Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño y Comités Institucionales de Gestión y Desempeño en la implementación, desarrollo técnico y seguimiento de cada una de las dimensiones y líneas de política que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
3. Proponer orientaciones, directrices, estrategias lineamientos, metodologías, instrumentos y parámetros de seguimiento y medición, para la debida implementación de las políticas de gestión y desempeño del MIPG a nivel distrital.



4. Definir o adoptar los criterios de medición y seguimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional a nivel distrital, buscando la simplificación de reportes de información y requerimientos para su implementación y operación.
5. Promover la articulación y coordinación de las entidades identificadas como líderes de política, asegurando una línea coherente, eficiente y efectiva de recursos en la obtención de las metas y propósitos establecidos para el Sistema de Gestión.
6. Presentar al Comité Distrital de Gestión y Desempeño, por lo menos una vez al año o cuando el Alcalde de Bogotá lo solicite, los resultados del seguimiento y medición del Sistema de Gestión de las entidades distritales.
7. Presentar al Comité Distrital de Gestión y Desempeño las recomendaciones para la adopción de lineamientos, instrumentos, estrategias o acciones para mejorar la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Distrito.
8. Promover la investigación en materia de gestión institucional y la identificación de buenas prácticas susceptibles de ser replicables en las entidades y organismos distritales.
9. Adoptar su propio reglamento.

**Artículo 18. Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño.** Los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño serán las instancias para orientar la planeación estratégica del sector, dirigir, articular y hacer seguimiento a las políticas sectoriales, y de gestión y desempeño del MIPG y cumplirán las siguientes funciones:

1. Dirigir y orientar la planeación estratégica del sector.
2. Dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la implementación, desarrollo y evaluación del MIPG.
3. Hacer seguimiento a la gestión y desempeño del sector y proponer estrategias para el logro de los resultados, por lo menos una vez cada semestre.
4. Hacer seguimiento, por lo menos una vez cada semestre, a las acciones y estrategias sectoriales adoptadas para la operación y evaluación del MIPG, y proponer los correctivos necesarios.
5. Dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño acorde con las directrices impartidas por las instancias de dirección y coordinación en el Distrito Capital, y de las directrices impartidas por las autoridades o instancias competentes en materia de Gobierno y Seguridad Digital.
6. Adoptar su propio reglamento.
7. Las demás que tengan relación directa con la implementación, operación, desarrollo y evaluación del MIPG en su integridad, así como las que le sean asignadas a esta instancia en el respectivo sector.

**Parágrafo.** Los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño contarán con una Secretaría Técnica, que será ejercida por el jefe de la oficina de planeación, o por quien haga sus veces, en la Secretaría cabeza de cada sector.

**Artículo 19. Comités Institucionales de Gestión y Desempeño.** Los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño serán los encargados de orientar la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión y la operación del MIPG, articulando todas las áreas de la entidad, recursos, herramientas, estrategias y políticas de gestión y desempeño institucional, de acuerdo con la normatividad vigente en la materia. Será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor. Estos comités cumplirán las siguientes funciones:

1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
3. Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
4. Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la entidad.
5. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.
6. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información.
7. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo.

**Parágrafo 1.** El representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**Parágrafo 2.** La secretaría técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación, o por quien haga sus veces, en la entidad.

**Parágrafo 3.** La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces será invitada permanente con voz, pero sin voto.

**Artículo 20. Responsables.** En el Distrito Capital, la orientación, articulación, operación, evaluación y seguimiento del Sistema de Gestión con su marco de referencia MIPG estará a cargo de los siguientes responsables quienes tendrán las siguientes funciones:

**1. Líderes de política.** Serán los encargados de la orientación, emisión de directrices, lineamientos, instrumentos para la implementación de las políticas y los mecanismos para su seguimiento y evaluación. Tendrán además la responsabilidad en relación con la difusión, asesoría, acompañamiento y evaluación del sistema y el modelo en las entidades distritales.

En el Distrito Capital las entidades líderes de política serán las siguientes, o las que hagan sus veces:

DIMENSIÓN	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	ENTIDAD(ES), DEPENDENCIAS O POLÍTICA	ORGANISMOS LÍDER(ES) O DE
-----------	--	--------------------------------------	---------------------------

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</b>	<b>ENTIDAD(ES), ORGANISMOS O DEPENDENCIAS LÍDER(ES) DE POLÍTICA</b>
<b>Talento Humano</b>	1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCDC
	2. Integridad	Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
<b>Direccionamiento Estratégico y Planeación</b>	3. Planeación institucional	Secretaría Distrital de Planeación Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
	4. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Secretaría Distrital de Hacienda
<b>Gestión con Valores para Resultados</b>	5. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
	6. Gobierno Digital	Secretaría General - Alta Consejería Distrital TIC
	7. Seguridad Digital	Secretaría General - Alta Consejería Distrital TIC
	8. Defensa Jurídica	Secretaría Jurídica Distrital
	9. Mejora Normativa	Secretaría Jurídica Distrital
	10. Servicio al ciudadano	Secretaría General - Subsecretaría de Servicio al Ciudadano
	11. Racionalización de trámites	Secretaría General - Subsecretaría de Servicio al Ciudadano y Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
	12. Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Secretaría Distrital de Gobierno e Instituto Distrital de la Participación Ciudadana – IDPAC Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
	13. Gestión Ambiental (Componente)	Secretaría Distrital de Ambiente
<b>Evaluación de Resultados</b>	14. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Secretaría Distrital de Planeación
		Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
<b>Información y Comunicación</b>	15. Gestión documental	Secretaría General - Dirección Distrital de Archivo de Bogotá
	16. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
<b>Gestión del conocimiento</b>	17. Gestión del conocimiento y la innovación	Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional y el Departamento Administrativo del Servicio Civil
<b>Control Interno</b>	18. Control Interno	Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

**2. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.,** será la entidad distrital encargada de:

a) Coordinar el proceso de implementación del Sistema de Gestión con su marco de referencia MIPG adoptados en este decreto.

b) Coordinar, liderar y elaborar los instrumentos para la implementación del MIPG, tales como la Guía de Ajuste del Sistema de Gestión y su respectivo Plan de Acción para la Implementación del Modelo en el distrito capital, incorporando lo establecido en el Manual Operativo del MIPG del DAFP.

c) Liderar la reglamentación requerida para implementar el MIPG, la definición de los lineamientos y acciones específicas para llevar a cabo la operación del Sistema, en lo que corresponda.

d) Reglamentar el mecanismo de estímulos y reconocimientos a la gestión, para las entidades y organismos distritales que demuestren avances significativos en la implementación del MIPG.

**3. Representantes legales de las entidades y organismos distritales:** Serán los encargados de dirigir el Sistema de Gestión, de liderar y orientar la implementación del MIPG en la entidad u organismo correspondiente, y de gestionar los medios y recursos necesarios para tal fin.

**4. Líderes de proceso de las entidades y organismos distritales.** Corresponde a los directores y jefes de Despachos, Subsecretarías, Oficinas Asesoras, Oficinas de área, Direcciones y Subdirecciones, liderar, impulsar, apoyar, evaluar y hacer seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión con su marco de referencia - MIPG, en concordancia con sus competencias y el nivel de responsabilidad, así como generar las recomendaciones de mejora pertinentes.

**5. Oficinas Asesoras de Planeación.** Serán las encargadas de coordinar, orientar y promover la articulación de los actores institucionales para la óptima implementación del Sistema de Gestión con su marco de referencia -MIPG.

**6. Oficinas de Control Interno.** Son las responsables de evaluar el estado del diseño, implementación, funcionamiento y mejoramiento del Sistema de Control Interno de la Entidad, y de realizar la evaluación independiente del estado de implementación del Sistema de Gestión con su marco de referencia - MIPG y proponer las recomendaciones para el mejoramiento de la gestión institucional.

**7. Servidores públicos.** Son los encargados de la ejecución de los planes, programas, proyectos o estrategias, y los responsables de realizar el seguimiento y la evaluación de los resultados institucionales, y de definir las acciones de corrección o prevención de riesgos.

**Parágrafo.** Los servidores públicos que no se encuentren inmersos en los roles anteriores y los particulares que prestan funciones públicas, son responsables de aplicar lo establecido en el Sistema de Gestión con su marco de referencia MIPG, en el desarrollo de sus funciones u obligaciones a su cargo.

**Artículo 21. Operación del MIPG.** Las dimensiones y políticas del MIPG serán las establecidas por el Consejo Nacional para la Gestión y el Desempeño Institucional, de acuerdo con las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

**Parágrafo 1.** La implementación del Modelo se hará de acuerdo con los criterios establecidos en el Manual Operativo del MIPG del DAFP, así como los lineamientos, guías, herramientas, metodologías e instrumentos que definan las Entidades Líderes de Políticas del Gobierno Nacional y Distrital, de forma gradual y progresiva, teniendo en cuenta los criterios diferenciales para la implementación del modelo en las entidades territoriales.

**Parágrafo 2.** Sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en normas superiores, las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en la Administración Distrital, serán lideradas por las entidades líderes de la política, sin detrimento de la participación de las demás entidades involucradas en la implementación del MIPG.

**Parágrafo 3.** La puesta en marcha de la implementación del MIPG en la Administración Distrital, se llevará a cabo en las fases de ejecución que determine la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Para la implementación del MIPG a nivel distrital se contará con el “*Plan de acción para la implementación del MIPG en el Distrito Capital*” y la “*Guía de Ajuste del Sistema de Gestión*”, como instrumentos de apoyo para el desarrollo de las actividades que deberán ser ejecutadas entre los líderes de política, las entidades y organismos distritales obligados o aquellos que acogen el modelo.

**Artículo 22. Medición de MIPG.** La medición de MIPG tiene como objetivo principal valorar la gestión y el desempeño de las entidades públicas para evaluar su eficacia y eficiencia en el marco de la legalidad y la integridad, así como identificar la calidad con la que se desarrollan los procesos de gestión y la generación de resultados. Para tal fin, las entidades distritales cuentan con los siguientes instrumentos:

**1. El Índice de Desarrollo Institucional y las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública.** La información de estas se recoge a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, en la periodicidad y demás condiciones para su aplicación, o de los esquemas de medición que se elaboren para tal fin.

**2. Autodiagnósticos.** Instrumentos desarrollados para las políticas de gestión y desempeño que las entidades pueden aplicar de forma autónoma y articulada entre la alta dirección y los líderes de procesos institucionales, con el fin de realizar diagnóstico, verificación, análisis y retroalimentación del estado de avance de las políticas, y establecer acciones de mejora continua de la gestión y del desempeño institucional. Este autodiagnóstico no está sujeto al seguimiento por parte de las Oficinas de Control Interno.

**Parágrafo.** Para las entidades distritales que se creen con posterioridad a la expedición del Decreto Nacional [1499](#) de 2017, el plazo para la aplicación de la primera medición del modelo a través del FURAG se realizará dentro de las dos vigencias siguientes a la puesta en marcha de la entidad.

**Artículo 23. Seguimiento del MIPG.** Para conocer el estado de avance de la gestión en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional en el Distrito Capital se hará seguimiento periódico a los planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias establecidas para la operación del modelo.

El seguimiento del MIPG estará a cargo de las siguientes instancias:

**1. Comités Institucionales de Gestión y Desempeño.** Instancias que deberán hacer seguimiento a los planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias formuladas para la operación del MIPG, por lo menos una vez cada tres meses. El reporte del seguimiento se hará presentando informes trimestrales que contendrán la gestión por cada una de las políticas de gestión y desempeño. Los informes deberán remitirse al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, para su análisis y consolidación.

**2. Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño.** Instancias que realizarán el respectivo análisis de la información presentada por sus entidades adscritas y vinculadas, y presentará las recomendaciones y estrategias a que haya lugar para el logro de los resultados del sector, por lo menos una vez cada semestre. El reporte de análisis y recomendaciones se hará presentando informes semestrales que contendrán la gestión por cada una de las políticas de

gestión y desempeño. La entidad líder de la política deberá remitir el reporte para análisis y consolidación a la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño.

**3. Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño.** Instancia donde los líderes de política a nivel distrital realizarán su análisis de acuerdo con la política que lideran y presentarán las recomendaciones y las estrategias a seguir para el logro de los resultados. Este análisis deberá realizarse por lo menos una vez al año y presentarse en la sesión respectiva de dicha instancia.

El reporte del análisis se realizará mediante la presentación de un informe anual que contenga la gestión por cada línea de política. Estos informes deberán ser remitidos a la secretaría técnica de esta instancia, para su consolidación. El informe anual consolidado sobre el estado de avance en la implementación del MIPG en las entidades de la administración distrital, debe ser remitido al Comité Distrital de Gestión y Desempeño.

**4. Comité Distrital de Gestión y Desempeño.** Instancia que realizará el respectivo análisis de la información anual presentada por la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño, con el fin de orientar y fortalecer la implementación, seguimiento y evaluación del MIPG en las entidades de la administración distrital. Las orientaciones que se tomen en esta instancia deberán ser comunicadas oficialmente a la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño, para que desde esta instancia sean comunicadas a su vez a los Comités Sectoriales y Comités Institucionales de Gestión y Desempeño.

## TÍTULO II

### SISTEMA DE CONTROL INTERNO

#### Capítulo 1

##### Conceptualización

**Artículo 24. Definición.** El Sistema de Control Interno se define 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 u objetivos previstos.

**Artículo 25. Objetivos del Sistema de Control Interno.** Los objetivos del sistema de Control Interno, son los siguientes:

1. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten.
2. 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.
3. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad.
4. Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.
5. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros.

6. 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.
7. Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación.
8. 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.

**Artículo 26. Integración del Sistema de Control Interno.** El Sistema de Control Interno estará integrado por el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad, de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente.

**Artículo 27. Elementos del Sistema de Control Interno.** Todas las entidades distritales, bajo la responsabilidad de sus directivos deberán implementar para orientar la aplicación del control interno los siguientes elementos:

1. Establecimiento de objetivos y metas tanto generales como específicas, así como la formulación de los planes operativos que sean necesarios.
2. Definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de los procesos.
3. Adopción de un sistema de organización adecuado para ejecutar los planes.
4. Delimitación precisa de la autoridad y los niveles de responsabilidad.
5. Adopción de normas para la protección y utilización racional de los recursos.
6. Dirección y administración del personal conforme a un sistema de méritos y sanciones.
7. Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno.
8. Establecimiento de mecanismos que faciliten el control ciudadano a la gestión de las entidades.
9. Establecimiento de sistemas modernos de información que faciliten la gestión y el control.
10. Organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión.
11. Establecimiento de programas de inducción, capacitación y actualización de directivos y demás personal de la entidad.
12. Simplificación y actualización de normas y procedimientos.

**Artículo 28. Ámbito de aplicación.** El Sistema de Control Interno se aplicará en todas las entidades distritales del sector central, y en aquellas entidades del sector descentralizado con capital público y privado en que el Distrito Capital posea el 90% o más del capital social.

Las entidades distritales con régimen especial, entes autónomos, Concejo Distrital, organismos de control e institutos científicos y tecnológicos, deberán aplicar en su totalidad el Sistema de Control Interno.

**Artículo 29. Implementación del Sistema de Control Interno.** La implementación del Sistema de Control Interno se hará a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual se actualizará mediante el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

**Artículo 30. Articulación del Sistema de Control Interno con el Sistema de Gestión.** El Sistema de Control Interno se articulará al Sistema de Gestión en el marco del MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

## Capítulo 2

### Instancias de Dirección y Coordinación del Sistema de Control Interno

**Artículo 31. Dirección del Sistema de Control Interno.** El Alcalde Mayor de Bogotá D.C. dirigirá el Sistema de Control Interno, con el apoyo del Comité Distrital de Auditoría.

**Artículo 32. Comité Distrital de Auditoría.** El Comité Distrital de Auditoría será un órgano asesor e impulsará las directrices brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública o la administración Distrital para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del orden distrital y hace parte de las instancias de articulación para el funcionamiento armónico del Sistema de Control Interno del Distrito.

**Artículo 33. Coordinación del Sistema de Control Interno.** La coordinación del Sistema de Control Interno en las entidades distritales que hacen parte del ámbito de aplicación del artículo 28 del presente Decreto, se ejercerá a través del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno que actuará como órgano asesor e instancia decisora en los asuntos de control interno, e impartirá las orientaciones, políticas, lineamientos, acciones, herramientas y métodos para el control y gestión del riesgo, y para su respectiva prevención y seguimiento.

**Parágrafo.** Los integrantes y funciones, son las establecidas en los artículos [2.2.21.1.5](#) y [2.2.21.1.6](#) del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionados por el artículo [4](#) del Decreto Nacional 648 de 2017 y las demás disposiciones que en la materia lo reglamenten, modifiquen o sustituyan.

[Ver Resolución 356 de 2020. Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.](#)

## Capítulo 3

### Modelo Estándar de Control Interno – MECI

**Artículo 34. Modelo Estándar de Control Interno – MECI.** Es el modelo que determina los parámetros necesarios de autogestión para que las entidades y organismos distritales establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura del mejoramiento continuo, en el cual cada uno de los servidores públicos se constituye en parte integral.

El MECI está compuesto por cinco componentes, acompañados de un esquema de tres líneas de defensa que tienen como finalidad distribuir las responsabilidades de la gestión de riesgos y del control al interior de las entidades.



**Artículo 35. Principios.** Son principios del Modelo Estándar de Control interno – MECI, los siguientes:

**1. Autogestión.** Capacidad de toda organización 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.

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

**3. 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.

**Artículo 36. Componentes del MECI.** Las entidades deberán tener en cuenta los siguientes componentes del modelo:

**1. Ambiente de Control.** Hace referencia al aseguramiento de un ambiente que le permita a la entidad disponer de las directrices y condiciones mínimas para el ejercicio del control interno, a través del compromiso y liderazgo de parte de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en la definición de directrices y de los lineamientos estratégicos necesarios para implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno.

**2. Evaluación del Riesgo.** Ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, que permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

**3. Actividades de Control.** Se refiere a la implementación de los controles o mecanismos para dar tratamiento efectivo a los riesgos, a través de la definición de las políticas de operación, procesos y procedimientos que contribuyen al desarrollo de las orientaciones establecidas por la alta dirección frente al logro de los objetivos.

**4. Información y Comunicación.** Hace referencia a la necesidad de divulgar los resultados, mostrando mejoras en la gestión administrativa procurando que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés, mediante la verificación de las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad.

**5. Actividades de Monitoreo.** Seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y controles, con el fin de valorar la efectividad del control interno de la entidad, medir la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos e identificar el nivel de ejecución de los planes, programas, proyectos y los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad.

**Artículo 37. Responsables del MECI.** La responsabilidad de orientar, articular, desarrollar, ejecutar, evaluar y hacer seguimiento al Sistema de Control Interno, en la administración distrital

y en concordancia con el esquema de líneas de defensa, estará a cargo de:

**1. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.** Como entidad líder de política tiene a su cargo liderar, impulsar, apoyar, evaluar y hacer seguimiento al cumplimiento de la política de control interno, en concordancia con sus competencias y nivel de responsabilidad.

La Secretaría General deberá generar las recomendaciones de mejora pertinentes y trabajar articuladamente en pro del cumplimiento de las acciones establecidas para esta línea de política.

**2. Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.** El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal. Estas instancias actuarán como línea estratégica responsables de definir el marco general para la gestión del riesgo y el control, proveer los recursos necesarios para su implementación, garantizar el cumplimiento de los planes de la entidad y asegurar la mejora continua de la gestión y el desempeño de la entidad.

**3. Nivel Directivo.** Conformado por los gerentes públicos, líderes de proceso o gerentes operativos de programas y proyectos de la entidad que actuarán como primera línea de defensa, responsables de desarrollar e implementar procesos de control y gestión de riesgos mediante su identificación, análisis, valoración, monitoreo y acciones de correctivas y de mejora.

**4. Líderes de proceso y servidores con responsabilidades de monitoreo y evaluación de los controles y gestión de riesgos.** Se constituyen en la segunda línea de defensa, dentro de los cuales están los jefes de planeación o quien haga sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de contratación, áreas financieras, áreas de TIC, entre otros que generen información para el aseguramiento de la operación.

Serán responsables de asegurar que los controles y los procesos de gestión de riesgos implementados por la primera línea de defensa, estén diseñados apropiadamente y funcionen adecuadamente.

**5. Oficina de Control Interno.** La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, conformará la tercera línea de defensa, encargada de evaluar con independencia el Sistema de Control Interno, proporcionando información sobre la efectividad del Sistema, a través de un enfoque basado en riesgos, incluida la operación de la primera y segunda línea de defensa. Actividad que deberá estar incorporada en el plan de auditoría y sus resultados deberán presentarse en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los roles de liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, y relación con entes externos de control.

**6. Servidores y terceros vinculados a la entidad.** Responsables de aplicar lo establecido en el Sistema de Control Interno, en el desarrollo de sus funciones y/o actividades, atendiendo los principios de autocontrol y autoevaluación.

**Artículo 38. Auditoría Interna.** Es la actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consultoría, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Entidad, que ayuda a las organizaciones a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Para el desarrollo de las auditorías internas se tendrán en cuenta los siguientes instrumentos:

**1. Código de Ética del Auditor Interno.** Documento en el que se establecen los principios significativos para ejercer la profesión y el ejercicio de la Auditoría Interna y las reglas de conducta que describen el comportamiento que se espera de los auditores internos.

**2. Carta de representación.** Documento donde se establece la veracidad, calidad y oportunidad de la información que debe suministrarse a los servidores públicos responsables de realizar las visitas de auditoría de la Oficina de Control Interno.

**3. Estatuto de Auditoría.** Documento que define el propósito, autoridad y responsabilidad de la actividad de auditoría interna en la entidad. Así como, el acceso a los registros, al personal y a los bienes pertinentes para la ejecución de la auditoría, y define el ámbito de actuación de las actividades de auditoría interna.

**4. Plan Anual de Auditoría.** Documento formulado por el equipo de trabajo de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, cuya finalidad es planificar y establecer los objetivos a cumplir anualmente para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de operación, control y gestión y desempeño. Establece los objetivos y metas a cumplir por el equipo auditor durante la vigencia, así como las actividades que en desarrollo de los roles establecidos en la normatividad para el Jefe de Control Interno o quien hace sus veces, deben contemplarse dada su obligatoriedad y periodicidad de presentación. Asimismo, deberá estar alineado con el Plan de Desarrollo Distrital y el Plan Estratégico de cada Entidad u Organismo Distrital, así como los procesos que se consideren relevantes de acuerdo con las políticas de cada entidad.

**Parágrafo 1.** Los anteriores instrumentos deben ser presentados para aprobación o modificación ante el Comité Institucional de Coordinación de Control interno.

**Parágrafo 2.** El Plan Anual de Auditoría será aprobado dentro del mes de enero de cada vigencia.

**Artículo 39. Informes.** Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces deberán presentar los informes previstos en el artículo [2.2.21.4.9](#) del Decreto Nacional 1083 de 2015 o en la norma vigente sobre la materia.

**Parágrafo 1.** La información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades distritales se hará a través del aplicativo FURAG.

**Parágrafo 2.** Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces presentarán los informes de auditoría, seguimiento y evaluación de carácter legal, general y particular producto de la ejecución del Plan Anual de Auditoría, los cuales tendrán como destinatarios principales al representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Los informes deberán ser remitidos al nominador cuando éste los requiera.

**Parágrafo 3.** Los aspectos relevantes resultantes del ejercicio de auditoría interna, se pondrán a consideración del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno o quien haga sus veces para la toma de las acciones pertinentes. De igual forma, será objeto de análisis el resultado anual del nivel de avance del Sistema de Control Interno, para consideración del Comité y toma de las acciones correspondientes dirigidas al fortalecimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno de la entidad u organismo Distrital respectivo.

**Parágrafo 4.** Los jefes de control interno o quién haga sus veces deberán presentar ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, un informe semestral de seguimiento a los instrumentos técnicos y administrativos que hacen parte del Sistema de Control Interno, que

contenga información acerca del cumplimiento de los roles de las oficinas de control interno, del cumplimiento al estatuto de auditoría interna, de la ejecución del plan anual de auditoría, del cumplimiento al código de ética, las normas y los planes de acción para abordar cualquier problema significativo de cumplimiento, del cumplimiento a la política de administración del riesgo y la respuesta al riesgo de la administración que puede ser inaceptable para la entidad, e información acerca de la necesidad de recursos para ejercer la actividad de auditoría.

Informe que se deberá presentar con corte a 30 de junio y 31 de diciembre de cada vigencia, lo cual se realizará a más tardar el 31 de julio y 31 de enero, respectivamente.

**Parágrafo 5.** En virtud del rol de evaluación y seguimiento que tienen las oficinas de control interno, estas deberán realizar seguimiento a las metas del plan de desarrollo priorizadas por cada entidad, con el fin de emitir recomendaciones orientadas a su cumplimiento. Dicho ejercicio deberá incorporarse en el plan anual de auditoría y sus resultados deben presentarse en las sesiones que se programen del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la toma de las acciones correspondientes.

**Parágrafo 6.** El Alcalde Mayor de Bogotá D.C. podrá citar a los Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces para que sustenten los informes mencionados en el presente artículo cuando lo considere pertinente.

**Artículo 40. Medición del MECI:** Los representantes legales y jefes de organismos de las entidades medirán el estado de avance del Modelo Estándar de Control Interno. Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces realizarán la medición de la efectividad de dicho Modelo. Para tal fin, las entidades distritales cuentan con los siguientes instrumentos para realizar la medición:

**1. El Índice de Control Interno.** Los índices por componente del modelo, los índices vinculados con el despliegue del esquema de “*Líneas de defensa*”, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública, cuya información se recoge a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, en la periodicidad y demás condiciones para la aplicación del formulario o de otros esquemas de medición que se elaboren para tal fin.

**2. Autodiagnóstico de la política de control interno.** Instrumento que tiene por objeto realizar diagnóstico, verificación, análisis y retroalimentación del estado de avance de la política, y establecer acciones de mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno. El autodiagnóstico no está sujeto al seguimiento por parte de las Oficinas de Control Interno.

**Artículo 41. Reportes del Responsable de Control Interno.** El jefe de la Unidad de la Oficina Control Interno o quien haga sus veces, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones.

El jefe de la Unidad de la Oficina Control Interno o quien haga sus veces, deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.

Los informes de los funcionarios del control interno tendrán valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales cuando las autoridades pertinentes así lo soliciten.

**Artículo 42. Seguimiento del MECI.** Para conocer el avance del Sistema de Control Interno, las entidades y organismos distritales harán el seguimiento periódico a los planes, instrumentos

metodologías y estrategias establecidas para la operación del modelo. Ejercicio que a nivel distrital se evidenciará a través de los informes previstos para el efecto en el presente Decreto.

**Artículo 43. Relación administrativa y estratégica del Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces.** El Jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades y organismos del Distrito Capital seguirá las directrices y políticas de operación y funcionamiento de la entidad u organismo distrital donde presta sus servicios.

Las situaciones administrativas serán tramitadas conforme a lo dispuesto por en el numeral [5](#) del artículo 2 del Decreto Distrital 101 de 2004, adicionado por el [1](#) del Decreto Distrital 392 de 2012. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. será el canal directo de comunicación entre los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces y el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., de conformidad con el procedimiento que se establezca para tales efectos.

**Artículo 44. Asignación de personal.** El Secretario de Despacho, Director, Gerente y/o Jefe de la Entidad u Organismo Distrital adoptará las medidas necesarias para que el Jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, cuente con el personal multidisciplinario idóneo que reúna las competencias necesarias para llevar a cabo la labor de auditoría interna.

## Capítulo 4

### Disposiciones Finales

**Artículo 45. Estímulos y reconocimientos.** A través del Premio Distrital a la Gestión o del mecanismo que haga sus veces, se otorgarán estímulos y reconocimientos para las entidades y organismos distritales que demuestren avances significativos en la implementación del Sistema de Gestión.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. estará a cargo de la reglamentación del Premio Distrital a la Gestión o del mecanismo que haga sus veces.

**Artículo 46. Aclaración.** En los actos administrativos y documentos distritales e institucionales expedidos después de la entrada en vigencia del Decreto Nacional [1499](#) de 2017 en los que se haya hecho alusión al Sistema Integrado de Gestión Distrital deberá entenderse que se refieren al “Sistema de Gestión”, y en los que se menciona a la Comisión Intersectorial del Sistema Integrado de Gestión, entiéndase que se refieren a la “Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño”.

**Artículo 47. Vigencia y derogatorias.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación en el Registro Distrital, deroga los Decretos Distritales [387](#) de 2004, [651](#) de 2011, [215](#) de 2017, [591](#) de 2018, [592](#) de 2018 y los artículos [2](#) y [3](#) del Decreto Distrital 317 de 2019.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**Dado en Bogotá, D.C., a los 24 días del mes de diciembre del año 2019.**

**ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO**

**Alcalde Mayor**

**RAÚL JOSÉ BUITRAGO ARIAS**

**Secretario General**

