



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Oficina de Planeación y Gestión
de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

1. NORMATIVA

Constitución Política de Colombia 1991

- Artículo 209, Segundo inciso: Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un Control Interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.
- ODS Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible septiembre de 2015 - <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, Un sistema de control interno robusto contribuye a la eficiencia institucional, clave para el desarrollo económico.
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas: Este es el ODS más directamente alineado: promueve instituciones eficaces, transparentes y responsables.
- Ley 87 de 1993: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998: Define el Sistema Nacional de Control Interno.
- Resolución 357 de 2008: "Por la cual se adopta el procedimiento de Control Interno Contable y del reporte del informe anual de evaluación de la Contaduría General de la Nación."
- Ley 1474 de 2011: Refuerza el marco legal anticorrupción y fortalece la supervisión del control interno. En Sur no aparece.
- Ley 1712 de 2014: "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. artículo 2.2.21.1.5: Define la conformación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 648 de 2017: Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- DECRETO 2106 DE 2019: "Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública" "ARTÍCULO 14. Reportes del responsable de control interno. -...informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno."
- Decreto 338 de 2019: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 único reglamentario de función pública en lo relacionado con el sistema de control interno y se crea la red anticorrupción. -
- Resolución Interna 1332 de 2019: "Por la cual se armoniza el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Decreto 989 de 2020: "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"
- Decreto 403 de 2020: Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal.
- Resolución 1147 de 2021: Adopta la Política de Control Interno en Subred Sur. Se debe Validar el Número.
- Ley 2195 de 2022: "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones".
- DECRETO 221 DE 2023: Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital, se deroga el Decreto Distrital 807 de 2019 y se dictan otras disposiciones. - Actualiza el marco del Sistema de Gestión en el Distrito, articulando MIPG y Control Interno.
- Ley 2294 de 2023: Por El Cual Se Expide El Plan Nacional De Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida". Su enfoque en transparencia y gestión pública lo hace clave.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Consejo para la Gestión y



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
N.M.U.I.
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

Desempeño Institucional: Versión 5 - marzo de 2023.

- Resolución 100 de 2024 – Minsalud: Regula la planeación en salud y articula el modelo preventivo, que debe considerarse en auditorías.
- Acuerdo Distrital 927 de 2024: Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Camina Segura" que define los ejes estratégicos actuales.

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se articula con la plataforma estratégica desde el enfoque: "Misión" - fundamentada en Gestión Integral del Riesgo, contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz; mediante el mejoramiento continuo de sus procesos.

Misión: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido, con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial.

Visión: Consolidarnos en el año 2028, como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS Bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

Objetivo Estratégico

Tercero: Enfoque a la Gestión y Desempeño – SOGC – Procesos y Procedimientos – Innovación – Tecnología – Sistemas de Información: (justificación: esta política establece las directrices para anticipar y mitigar riesgos, garantizar el cumplimiento de normas y generar confianza en la gestión institucional. Al fortalecer la cultura del auto control, la evaluación independiente y la mejora continua, se optimizan los procesos de soporte, se previenen desviaciones operativas y se asegura una ejecución eficaz de los recursos y servicios, lo que contribuye directamente al fortalecimiento del desempeño institucional y la sostenibilidad operativa de la Subred

Valor Asociado

Responsabilidad, entendido como la disposición permanente a actuar con integridad, rigor y compromiso frente a las funciones asignadas, asumiendo las consecuencias de las decisiones tomadas y rindiendo cuentas de los resultados obtenidos. El Sistema de Control Interno de la Subred Sur E.S.E. se sostiene sobre este valor, promoviendo una cultura de autocontrol, transparencia y mejora continua en todos los niveles de la organización. La responsabilidad impulsa a los servidores públicos a desempeñarse con conciencia ética, a detectar y corregir riesgos a tiempo, y a garantizar que la gestión institucional responda efectivamente al interés general

3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., con el compromiso de las líneas de aseguramiento establece su Sistema de Control Interno, enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de controlar y administrar el riesgo, para que la planeación y su ejecución se lleve a cabo de manera eficiente, eficaz, efectiva y transparente; logrando la prestación integral de los servicios de salud con un Modelo de Atención Integral en Red.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S.M. 181
S. 1812
S. 1812

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Proporcionar una estructura de control en la gestión institucional, basada en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) propendiendo por la articulación e implementación del Sistema de Control Interno en la Subred Sur mediante acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste; para la toma de decisiones y la mejora continua.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de control interno, es transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno. Desde la institucionalidad del Sistema de Control Interno en la entidad, mediante el Proceso de Control Interno, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Entidad, la formulación del Mapa de Aseguramiento, asignación de las líneas de defensa, la aprobación y desarrollo del Plan Anual de Auditoría (Seguimiento a la implementación de las Políticas del Modelo MIPG y su efectividad en la gestión de la entidad); hasta el cierre de los ciclos de mejora resultantes y consolidados en el Informe de evaluación independiente del Estado del Sistema de Control Interno y en el índice de Desempeño Institucional.

6. DEFINICIONES

- **ALTA DIRECCIÓN:** Integrada por las máximas autoridades administrativas de la entidad y quién posee el máximo nivel de responsabilidad.
- **AUDITORÍA:** Actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consultoría, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad.
- **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.
- **AUTODIAGNÓSTICO:** Herramienta de MIPG que permite tener información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado de la implementación de cada política de MIPG.
- **AUTOGESTIÓN:** Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.
- **AUTORREGULACIÓN:** Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento incremental del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.
- **CALIDAD:** Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Concepto de calidad en la gestión pública tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad)
- **COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO:** Órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos de control interno de una entidad pública.
- **CONTROL:** Medida que modifica el riesgo (procesos, políticas, dispositivos, prácticas u otras acciones).
- **CORRUPCIÓN:** Uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado.
- **DIMENSIÓN:** Descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública.
- **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:** Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad,



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
NAL ALI
Oficina de Planeación de Servicios de Salud E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

- **EFFECTIVIDAD:** Impacto de las actividades de control.
- **EFICACIA:** Cumplimiento de las actividades propuestas.
- **EFICIENCIA:** Se refiere a la producción de los bienes o servicios más valorados por los grupos de valor al menor costo social posible.
- **FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG:** Herramienta en línea de MIPG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.
- ✗ ➤ **FURAG:** herramienta que permite cuantificar los avances graduales de la implementación de las políticas del Modelo MIPG.
- **GESTIÓN PARA RESULTADOS:** Marco de referencia cuya función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones (Tomado del documento "Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público" elaborado por el BID y el CLAD, 2007).
- **GRUPOS DE VALOR:** Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).
- **LÍNEA DE DEFENSA:** Metodología que proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados.
- **LÍNEA DE DEFENSA ESTRATÉGICA:** Define el marco general para la gestión del riesgo y el control, a cargo de la Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- **MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI:** Proporciona una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).
- **MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG:** Marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano.
- **PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA:** Realiza la gestión operacional del día a día identificando, evaluando, controlando y mitigando los riesgos, en cabeza de los líderes de procesos o referentes operativos de programas y proyectos de la entidad.
- **SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA:** Es responsabilidad de los jefes de planeación, supervisores, interventores, coordinadores de otros sistemas, asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente.
- **TERCERA LÍNEA DE DEFENSA:** A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, proporciona Información sobre la efectividad del SCL, la operación de la 1ª y 2ª Línea de defensa con un enfoque basado en riesgos.
- **PLAN ANUAL DE AUDITORÍA:** Fase 1 del proceso de Auditoría que consiste en la planeación general para la Oficina de Control Interno.
- **PLAN DE MEJORAMIENTO:** Conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento acorde a su naturaleza.
- **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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S.A.I. D.C.I.
S. Integ. Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

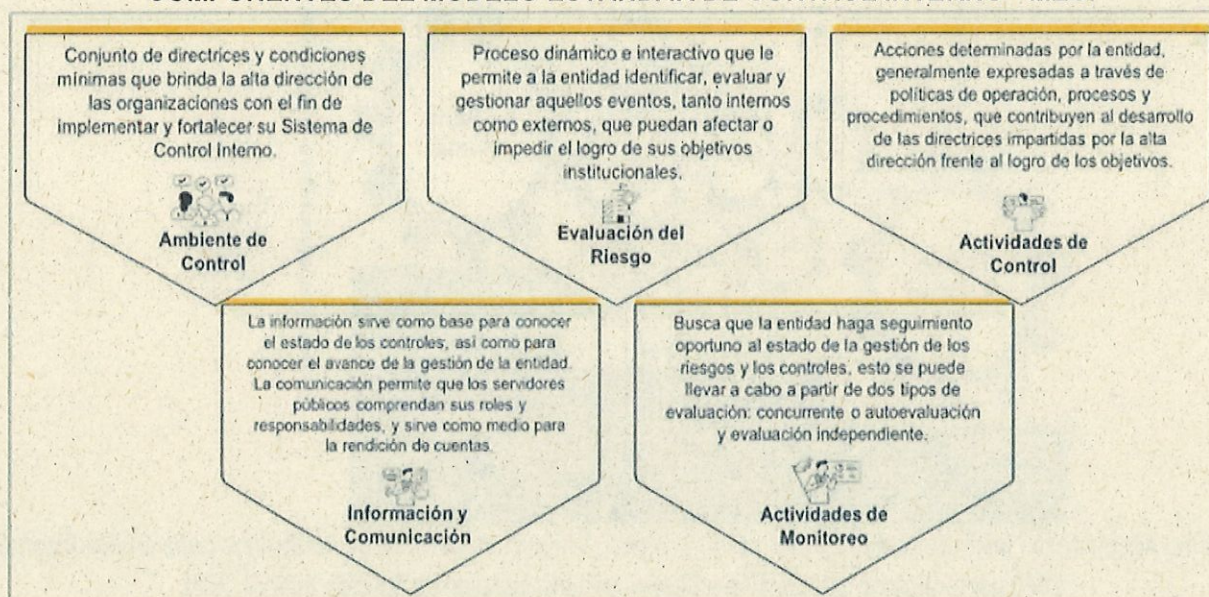
- **RIESGO DE GESTIÓN:** Posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre el cumplimiento de los objetivos. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias.
- **RIESGO INHERENTE:** Es aquel al que se enfrenta una entidad en ausencia de acciones de la dirección para modificar su probabilidad o impacto.
- **RIESGO RESIDUAL:** Nivel de riesgo que permanece luego de tomar sus correspondientes medidas de tratamiento.
- **SISTEMA DE CONTROL INTERNO:** Esquema de organización y conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (Ley 87 de 1993).

7. DESARROLLO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, cuenta con una estructura para la gestión y adecuada operación, dentro de la cual se encuentran inmersos los controles; objeto de aplicación de MIPG y adicionalmente define la responsabilidad y autoridad frente a sus componentes.

Así teniendo clara la estructura del MECI, se deberá implementar de manera simultánea y articulada, los dos elementos que hacen parte de dicha estructura, esto es los componentes de control y las líneas de defensa. Por lo anterior los elementos que conforman el Sistema de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE y soportan su gestión transversal, en cumplimiento de lo previsto en la Séptima (7ª) Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de acuerdo con los 5 componentes del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, se definen así:

COMPONENTES DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI



Fuente: adaptación MECI 2014 y COSO INTOSAI.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S.A. 1991
S. del Plan de Desarrollo de Bogotá
de Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

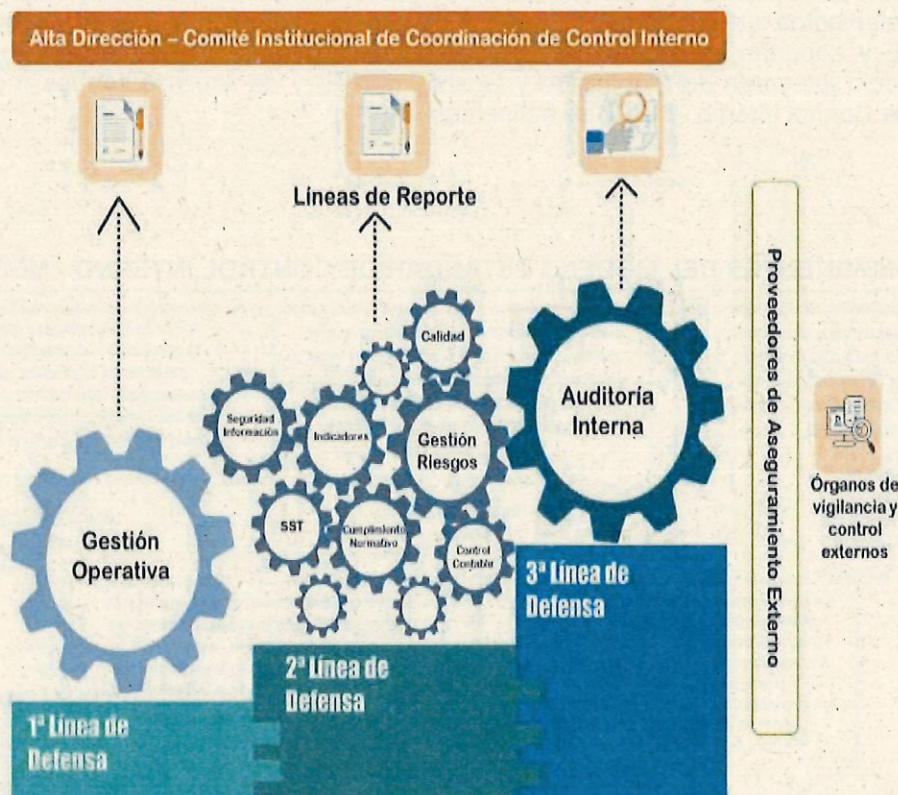
Dado lo anterior el Sistema de Control Interno de la entidad se desarrolla mediante:

1. La formulación, implementación y evaluación de la Política de Control Interno.
2. El Comité de Coordinación de Control Interno (CICCI).
3. La funcionalidad del Mapa de Aseguramiento.
4. La articulación de los procesos de la entidad para gestionar los riesgos.
5. El Proceso de Control Interno en sus 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. El desarrollo del Plan Anual de Auditoría.
7. La implementación, evaluación y mejora de los resultados del Informe de evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno) en sus cinco componentes: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de monitoreo.
8. La mejora gradual de los resultados cuantificados en el Índice de Desempeño Institucional a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión --FURAG.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Control Interno de la Subred Sur ESE, define en las siguientes instancias su implementación, seguimiento, evaluación y mejora, con enfoque en la administración del riesgo, en el marco de los componentes de la herramienta MECI:

Las Líneas de Defensa en el Modelo Estándar de Control Interno.



Fuente: Adaptado del Instituto Auditores Internos (IIA) Global, Visión 2020 Desafíos de Auditoría Interna en el horizonte 2020 por la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional de Función Pública, 2021



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SUA D.E.
S. Local y Ambiente de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

LÍNEA ESTRATÉGICA

A cargo de la Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

1ª. Línea de Defensa

- Líderes de proceso y sus equipos (En general servidores públicos en todos los niveles de la organización).

En esta línea
es posible
evidenciar el
ejercicio del:



Autocontrol

2ª. Línea de Defensa

- Media y Alta Gerencia; Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación.

En esta línea es
posible
evidenciar el
ejercicio de la:



Autoevaluación

3ª. Línea de Defensa

- A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces

En esta línea
es posible
evidenciar el
ejercicio de la:



Evaluación
Independiente

Fuente: tomado del link https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/modelo-integrado-planeacion-gestion/files/dimension7-control/Presentacion_Estructura_meci.pdf

A continuación, se definen los roles y responsables para el desarrollo del Sistema de Control Interno, así:

1. Comité Institucional de Coordinación de Control Interno: es la instancia donde se evalúan, definen y aprueban todas las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la Subred Integrada de servicios de salud Sur ESE.
2. Procesos, Subprocesos y Dependencias responsables de ejecutar el esquema de líneas de defensa requerido por la política de Control Interno.

Estos actores desempeñan su rol en el marco de la formulación, seguimiento y evaluación de los mapas de riesgos, planes de mejoramiento, proyectos, indicadores, planeación institucional e implementación del Modelo Integrado de Gestión - MIPG.

Línea estratégica: Está conformada por la Alta Dirección o su Representante Legal, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control, Interno. La principal responsabilidad se centra en emitir, revisar, validar y supervisar el cumplimiento de políticas relacionadas con el control interno la Subred Sur, gestión del riesgo, seguimiento a la gestión y auditoría interna de toda la Entidad.

Dentro de las actividades que debe realizar están:

- ° Fortalecer el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, cumpliendo con la periodicidad establecida.
- ° Evaluar el funcionamiento del esquema de líneas de defensa.
- ° Definir los canales de comunicación de los temas clave la Subred Sur para la toma de decisiones, respetando el esquema de líneas de defensa.
- ° Definir y evaluar la Política de Administración del Riesgo



Primera línea de defensa: Está conformada por los servidores públicos en sus diferentes niveles, que apliquen medidas de control en la operación diaria de la Subred Sur. En los casos de servidores con responsabilidades de jefatura, aplican controles de gerencia operativa (líderes de políticas o responsables de proceso). Esta línea es la responsable del mantenimiento efectivo de los controles internos, por lo tanto, deben identificar, evaluar, controlar y mitigar los riesgos.

Dentro de las actividades que debe realizar están:

- ° Conocer y apropiar las políticas, procedimientos, instructivos y demás herramientas para ejecutar las actividades definidas y tomar acciones para el autocontrol.
- ° Identificar riesgos, definir controles y monitoreo de estos, para evitar la materialización del riesgo.
- ° Realizar monitoreo a los indicadores y actividades definidas en sus instrumentos de planeación estratégica y operativa. (Indicadores de Procesos, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Institucional). Formular planes de mejoramiento, implementar las acciones allí definidas y reportar el monitoreo para resolver los hallazgos identificados.
- ° Coordinar con sus equipos de trabajo la definición de acciones para la planeación institucional, así como su cumplimiento, y realizar los reportes correspondientes de acuerdo con los lineamientos establecidos.

Segunda línea de defensa: está conformada por los servidores públicos del nivel directivo o asesor, que realizan actividades de supervisión de temas transversales, como lo es el jefe de la Oficina Asesora de Planeación. Son los responsables de realizar seguimiento permanente a la gestión, para orientar y generar alertas a la primera línea de defensa.

Dentro de las actividades que debe realizar están:

- ° Asegurar que los controles y los procesos de gestión del riesgo de la primera línea de defensa funcionan correctamente.
- ° Consolidar y analizar información de temas clave de la Subred Sur, y que sean insumo para la toma de decisiones y definición de acciones preventivas (controles) para evitar la materialización de riesgos.
- ° Trabajar de manera coordinada con la Oficina de Control Interno, para fortalecer el sistema de control interno.
- ° Asesorar a la primera línea de defensa en temas como riesgos y controles, planes de mejoramiento, indicadores de gestión, procesos y procedimientos.
- ° Definir herramientas de seguimiento para la autoevaluación y generar reportes con información que permitan la formulación de acciones de mejora.

Tercera línea de defensa: está conformada por la Oficina de Control Interno y son los responsables de evaluar de manera independiente y objetiva los controles de la segunda línea de defensa, así como los controles no cubiertos de la primera línea de defensa.

Dentro de las actividades que debe realizar están:

- ° Asesorar, orientar técnicamente y realizar recomendaciones a la Oficina de desarrollo institucional frente a la administración de riesgos.
- ° Realizar monitoreo a la gestión del riesgo y realizar recomendaciones para la prevención de la



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALA 111
Servicio Administrativo de Desarrollo
de Bogotá D.C.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

materialización de estos.

- ° Asesorar a la Alta Dirección y líderes de proceso en temas relacionados con el control interno y sus responsabilidades.
- ° Informar hallazgos y generar recomendaciones de forma independiente.

Adicionalmente se registra por componente y su línea el responsable:

COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL:

- **Línea Estratégica:** se desarrolla a través del comité CICC y comité de Gestión y Desempeño
- **1ª Línea de Defensa:** se desarrolla a través de la línea estratégica y la tercera línea de defensa.
- **2ª Línea de Defensa:** se desarrolla a través la línea estratégica y la tercera línea de defensa.
- **3ª Línea de Defensa:** líder del Proceso de Control Interno y su equipo.

COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGO:

- **Línea Estratégica:** se desarrolla a través de la 1ª, 2ª y 3ª línea de defensa
- **1ª Línea de Defensa:** a los líderes de programas, proceso y proyectos y sus equipos (en general servidores públicos en todos los niveles de la organización)
- **2ª Línea de Defensa:** a los líderes de temas transversales estratégicos de gestión tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos, entre otros.
- **3ª Línea de Defensa:** líder del Proceso de Control Interno y su equipo.

COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL:

- **Línea Estratégica:** exclusivamente a través de la primera, segunda y tercera líneas de defensa teniendo en cuenta que se están aplicando los lineamientos formulados en el Ambiente de Control.
- **1ª Línea de Defensa:** a los líderes de programas, proceso y proyectos y sus equipos (en general servidores públicos en todos los niveles de la organización)
- **2ª Línea de Defensa:** a los líderes de temas transversales estratégicos de gestión tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos, entre otros.
- **3ª Línea de Defensa:** líder del Proceso de Control Interno y su equipo.

COMPONENTE INFORMACIÓN - COMUNICACIÓN:

- **Línea Estratégica:** se desarrolla a través del Representante Legal y su equipo directivo
- **1ª Línea de Defensa:** a los líderes de programas, proceso y proyectos y sus equipos (en general servidores públicos en todos los niveles de la organización)
- **2ª Línea de Defensa:** a los líderes de temas transversales estratégicos de gestión tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos, entre otros.
- **3ª Línea de Defensa:** líder del Proceso de Control Interno y su equipo.

COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

POL-10-V5

- **Línea Estratégica:** se desarrolla a través del Representante Legal y su equipo directivo
- **1ª Línea de Defensa:** se desarrolla a través de la línea estratégica, la segunda y la tercera línea de defensa.
- **2ª Línea de Defensa:** a los líderes de temas transversales estratégicos de gestión tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos, entre otros.
- **3ª Línea de Defensa:** líder del Proceso de Control Interno y su equipo.

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Implementar el Sistema de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, mediante acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste; en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; para la toma de decisiones y la mejora continua.	Incrementar en 4% el resultado del informe parametrizado de Sistema de Control Interno a partir de la línea base de 90% (línea base del primer semestre de 2024).	Porcentaje de Cumplimiento de los criterios presente y funcionando, contemplados en la herramienta MECI del informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno. DAFP	Porcentaje de Cumplimiento de los criterios presente y funcionando, contemplados en la herramienta MECI del informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno. DAFP	Semestral

10. PUNTO DE CONTROL

- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Líneas de defensa: estratégica, 1º, 2º y 3º línea.
- Informe de evaluación independiente del Estado del Sistema de Control Interno, se realizará de forma semestral, dentro de los primeros 15 días de los meses de julio y enero, reportando a los procesos los ítems a fortalecer en pro de su implementación.
- Índices de Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG , política de Control Interno, evaluado por componentes de MECI.
Se realizará de forma semestral, la evaluación de los indicadores que apliquen, dentro de los primeros 15 días de los meses de julio y enero, reportando a la Segunda línea de defensa por el medio que se convenga.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SAI (U)
Sistema Integrado de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

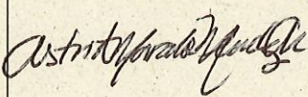
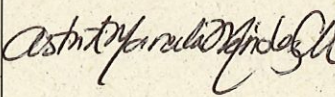
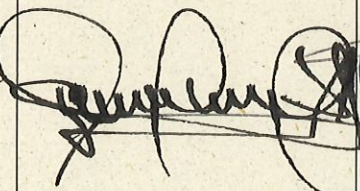
POL-10-V5

11. RESPONSABLE

Jefe Oficina de Control Interno.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V2	03/12/2019	Alcance, Desarrollo, Niveles de Responsabilidad sobre seguimiento y Evaluación, Punto de Control, Responsable, Formato.
V3	05/08/2021	Actualización Plataforma Estratégica, Lineamientos Normativos.
V4	24/08/2023	Actualización Plataforma Estratégica, Lineamientos Normativos, Desarrollo y Niveles de responsabilidad
V5	20/10/2025	Normativa, Responsabilidades de las líneas de defensa. Actualización Plataforma Estratégica 2024-2028.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Astrid Marcela Méndez Chaparro.	Nombre: Astrid Marcela Méndez Chaparro	Nombre: Fredy Orlando Corredor Camargo	Nombre: Viviana Marcela Clavijo
Cargo: Jefe Oficina Control Interno	Cargo: Jefe Oficina Control Interno	Cargo: Jefe Oficina Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 20/10/2025	Fecha: 20/10/2025	Fecha: 05/11/2025	Fecha: 05/11/2025
Firma: 	Firma: 	Firma: 	Firma: 