



**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD**

POLÍTICA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL
EN SALUD**

BOGOTÁ, junio 15 DE 2023

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. TERMINOS Y DEFINICIONES	4
5. MARCO NORMATIVO	6
6. PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	6
7. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	7
7.1 Componentes del Sistema de Control Interno	7
7.2 Políticas de Operación Proceso Control y Evaluación de la Gestión	9
8 ROLES Y RESPONSABILIDADES	9
8.1 Líneas de Defensa	9
9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
9.1 Implementación de la Política	11

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

1. INTRODUCCIÓN

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es 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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando su confianza en las entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es uno de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Política de “Control Interno”, se enmarca en la operación de la Dimensión 7 del mismo nombre, que tiene como propósito suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en esta materia, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Se debe resaltar que el Control Interno tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991 busca: i) garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; ii) proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) 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, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública.

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, se actualiza y desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual establece los lineamientos para su implementación. El MECI fortalece del Sistema de Control Interno de las entidades que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los 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).

El desarrollo de la dimensión de Control Interno impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la Política de Control Interno.

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG, “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

2. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para implementar, sostener, evaluar y mejorar de manera permanente el Sistema de Control Interno, mediante un modelo que determine directrices para el cumplimiento de los principios de autogestión, autorregulación y autocontrol.

3. ALCANCE

La Política de Control Interno aplica e involucra a todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión (SIGI), en sus distintos niveles y dependencias de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, de acuerdo con el modelo de las líneas de defensa.

4. TERMINOS Y DEFINICIONES

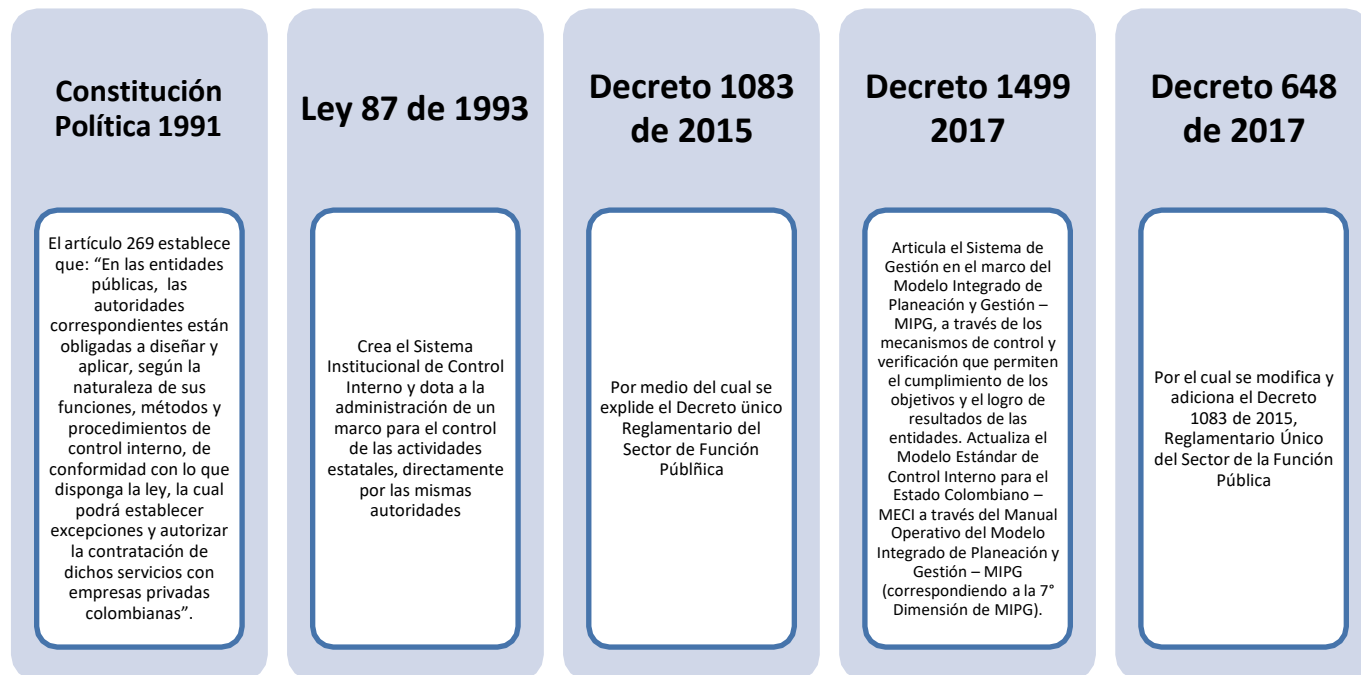
- **Ambiente de Control:** Conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la alta dirección de la Entidad, con el fin de implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno.
- **Auditoría Interna:** Es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una Entidad. Ayuda a la Organización 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.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual sustituye los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal (Decreto 1499 de 2017, art 2.2.22.3.8.)
- **Control:** Cualquier medida que tome la dirección y otras partes para gestionar los riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos. La dirección planifica, organiza y dirige la realización de las acciones suficientes para proporcionar una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos y metas.
- **Control Adecuado:** Es el que está presente si la dirección ha planificado y organizado (diseñado) las operaciones de manera tal que proporcionen un aseguramiento razonable de que los objetivos y metas de la organización serán alcanzados de forma eficiente y económica.
- **Control Interno:** Es el proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una Entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: - Eficacia y eficiencia de las operaciones, - Confiabilidad de la información, - Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables.
- **Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.
- **Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

- **Eficiencia:** Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos y tiempo.
- **Evaluación del Sistema de Control Interno:** Actividad cuyo objetivo es verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno para el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública.
- **Gestión:** Actividades coordinadas para planificar, ejecutar, controlar, asegurar y mejorar la Entidad.
- **Gestión de Riesgos:** Un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto al alcance de los objetivos de la organización.
- **Indicadores:** Son instrumentos de medición necesarios para evaluar y controlar la gestión de toda la Entidad. Se presentan como un conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a la medición, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en la Entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.
- **Política:** Directriz emitida por la alta dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el control. Constituye la base de los procedimientos que se requieren para la implantación del control.
- **Plan de Mejoramiento:** Conjunto de medidas de corto, mediano o largo plazo destinadas a subsanar las debilidades y sus causas detectadas por las distintas fuentes de evaluación (Auditorías Internas, Autoevaluación, Auditorías Externas), con el objetivo de materializar el mejoramiento continuo en la Entidad para lograr el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales
- **Riesgo:** La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos. El riesgo se mide en términos de impacto y probabilidad.
- **Riesgo Residual:** Nivel de riesgo que permanece luego de tomar las correspondientes medidas de tratamiento.
- **Sistema de Control Interno:** Se entiende como el sistema integrado por el esquema de la organización, el 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 y objetivos previstos.

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO



Marco General Sistema de Gestión - MIPG - Versión 4 - marzo 2021
MANUAL SIGI ADRES - GEDO-MA02 - v3. del 06-05-2022

6. PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

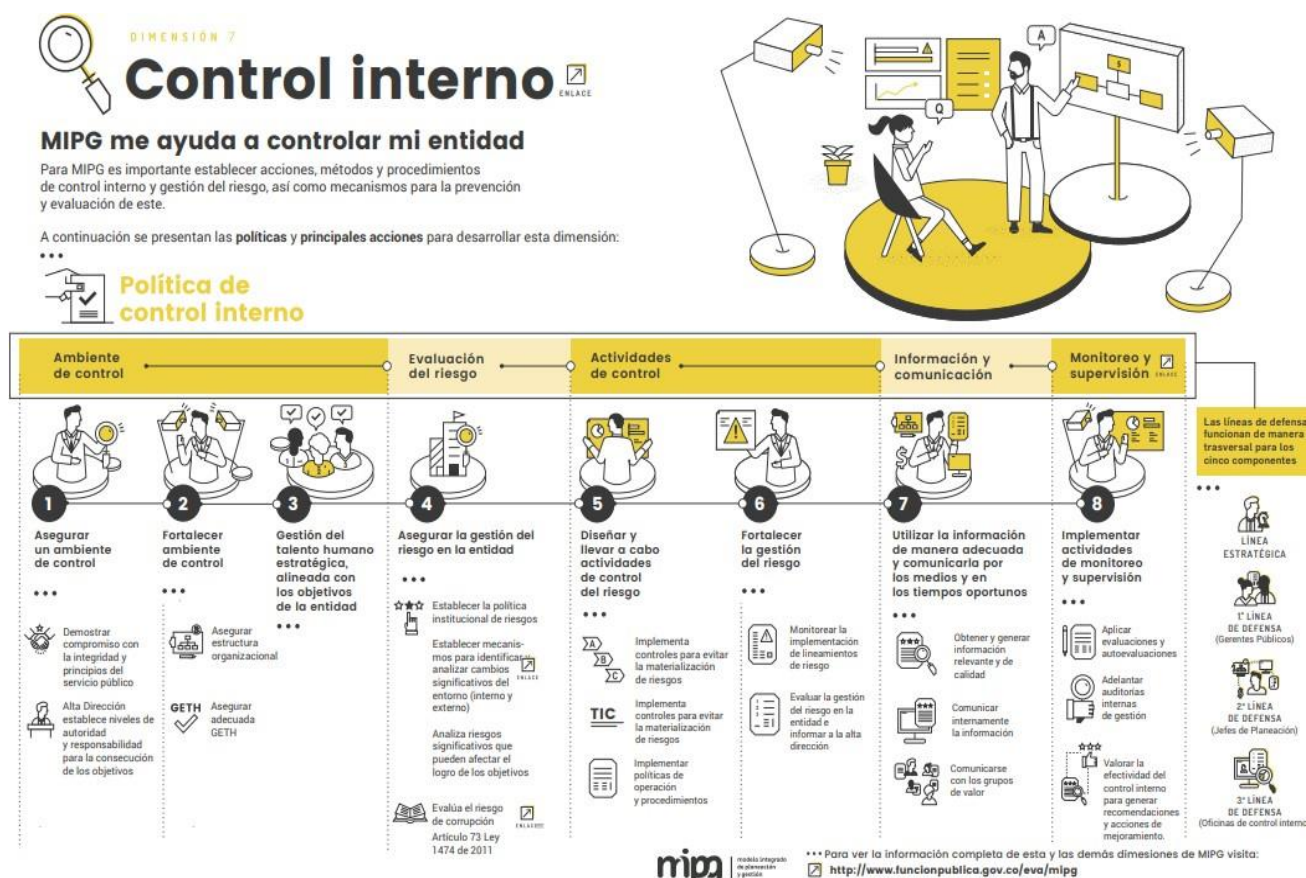
Los principios del Sistema de Control Interno se enmarcan, integran, complementan y desarrollan dentro de los principios constitucionales. Se han identificado los siguientes principios aplicables al Sistema de Control Interno de la entidad:

- **Autocontrol:** Es la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos 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.
- **Autorregulación:** Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de las entidades, los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.
- **Autogestión:** Es la capacidad institucional de toda Entidad 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.

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
			Versión:	01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Fecha:	15/06/2023

7. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, se compromete a implementar y ejecutar de manera eficaz un conjunto de normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de los objetivos y operación de sus procesos dentro del marco de los lineamientos establecidos en el Sistema de Control Interno institucional y la participación de todos sus líderes, servidores públicos, contratistas y terceros que tienen algún tipo de relación con la ADRES e involucra a todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión Institucional SIGI, en sus distintos niveles y dependencias, de acuerdo con el modelo de las líneas de defensa.



Fuente: Página web del DAFP <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

7.1 Componentes del Sistema de Control Interno

Para la implementación de esta Política, se deben considerar los siguientes lineamientos, que son la base fundamental del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, describiéndose a continuación sus 5 componentes y que están alineados dentro del numeral 11. Subsistemas del SIGI del Manual del Sistema Integrado De Gestión Institucional - SIGI¹ - ADRES, específicamente en 11.7 Subsistema de Control Interno, que indica:

¹ GEDO-MA02 MANUAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

El Modelo Estándar de Control Interno - MECI proporciona una estructura de control a la gestión, la cual especifica los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de la autogestión para que la ADRES establezca acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo, en la cual cada uno de los servidores de la Entidad se constituyen en parte integral por medio del autocontrol.

Para ello, la ADRES, en términos generales debe diseñar y mantener la estructura del MECI a través de sus cinco componentes i) Ambiente de Control; ii) Evaluación del Riesgo; iii) Actividades de Control; iv) Información y Comunicación; v) Actividades de Monitoreo. Así mismo, es necesario asignar las responsabilidades en la materia, a cada uno de los funcionarios, acorde con el esquema de las líneas de defensa. Teniendo clara la estructura del MECI, la ADRES debe desarrollar una serie de actividades para cada uno de ellos, de la siguiente manera:

- **Ambiente de Control:** Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en las siguientes materias: La integridad de los valores y principios del servicio público, asignación de la responsabilidad y autoridad en todos los niveles organizacionales, incluyendo líneas de reporte; definición de una planeación estratégica, responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento; Gestión del Talento Humano con carácter estratégico y con un despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público.
- **Evaluación de Riesgos:** Es un ejercicio liderado por el Representante Legal y todo su equipo directivo y de todos los servidores de la Entidad, para identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.
- **Actividades de Control:** Se diseñan e implementan controles y mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, con el fin de mitigar los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso. Se implementa por medio de políticas de operación, procedimientos y otros elementos que den cuenta de su aplicación en materia de control.
- **Información y Comunicación:** En este apartado se verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de la Entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar 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.
- **Actividades de Monitoreo:** En este componente confluyen las actividades de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas ya sea por autoevaluación o auditorías. Su propósito es valorar: (i) la efectividad del Control Interno de la Entidad Pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la ADRES.

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

7.2. Rol de la Oficina de Control Interno: La Oficina de Control Interno fomentará al interior de la ADRES, los principios esenciales del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), de forma periódica, utilizando los espacios de participación y los medios de comunicación institucionales.

- La Oficina de Control Interno, presentará informes resultado de las evaluaciones y seguimientos, de conformidad con los términos establecidos para el desarrollo de la auditoría interna, con oportunidad, claridad, objetividad, exactitud y confiabilidad, a la alta dirección y/o a los responsables de los Procesos y Procedimientos según sea el caso, así como también los que soliciten los órganos de control externo, toda vez que éstos tienen valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales.
- La Oficina de Control Interno suscribirá con los responsables de los procesos y procedimientos, los planes de mejoramiento resultado de las auditorías internas de evaluación y de seguimiento, dentro de los plazos establecidos en el Procedimiento Planes de Mejoramiento Internos – CEGE-PR04. Las dependencias podrán solicitar plazos para modificar la ejecución de las acciones de mejora y para lo cual se requiere solicitud por escrito y justificación de la modificación.
- La Oficina de Control Interno efectuará seguimiento a las dependencias de la ADRES, sobre la atención oportuna a los requerimientos realizados por las entidades de control externo.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Esta política estará liderada por la Oficina de Control Interno, con el apoyo, en su implementación de la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos, la Dirección de Tecnologías de la Información y la Dirección Administrativa y Financiera, de acuerdo con sus funciones y competencias, así como los liderazgos propios de los procesos institucionales y las políticas del MIPG.

Es responsabilidad de todos los procesos, implementar e interiorizar los elementos que componen el Sistema de Control Interno de ADRES.

La Política de Control Interno aplica e involucra a todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIGI - ADRES², en sus distintos niveles y dependencias de la ADRES, de acuerdo con el modelo de las líneas de defensa.

8.1 Líneas de Defensa

Líneas de defensa	Conformación	Responsabilidades
Línea Estratégica	Junta Directiva, Representante Legal, Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	Emitir, revisar, validar y supervisar el cumplimiento de políticas relacionadas con el Control Interno de la ADRES, gestión del riesgo, seguimiento a la gestión y auditoría interna de toda la Entidad
Aspectos clave para la Línea Estratégica.		
a. Fortalecer el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno incrementando su periodicidad para las reuniones		
b. Evaluar el funcionamiento del esquema de líneas de defensa.		

² GEDO-MA02 MANUAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

- c. Revisar y aprobar las políticas asociadas al Sistema de Control Interno, de acuerdo con los liderazgos definidos en el SIGI e instancias de aprobación competentes para las diferentes temáticas.
- d. Definición de líneas de reporte (canales de comunicación) en temas clave para la toma de decisiones, atendiendo el Esquema de Líneas de Defensa.
- e. Definición y evaluación de la Política de Administración del Riesgo. La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo, riesgos emergentes.
- f. Evaluación de la política de gestión estratégica del Talento Humano (forma de provisión de los cargos, capacitación, código de Integridad, bienestar).

Líneas de defensa	Conformación	Responsabilidades
Primera Línea	Servidores en sus diferentes niveles, quienes aplican las medidas de control interno en las operaciones del día a día de la entidad. Se debe precisar que cuando se trate de servidores que ostenten un cargo de responsabilidad (jefe) dentro de la estructura organizacional, se denominan controles de gerencia operativa, ya que son aplicados por líderes o responsables de proceso.	Mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos.

Aspectos clave para la Primera Línea

- a. Conocimiento y apropiación de las políticas, procedimientos, manuales, protocolos y otras herramientas que permitan tomar acciones para el autocontrol en sus puestos de trabajo.
- b. La identificación de riesgos y el establecimiento de controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.
- c. El seguimiento a los indicadores de gestión de los procesos e institucionales, según corresponda.
- d. La formulación de planes de mejoramiento, su aplicación y seguimiento para resolver los hallazgos presentados.
- e. La coordinación con sus equipos de trabajo, de las acciones establecidas en la planeación institucional a fin de contar con información clave para el seguimiento o autoevaluación aplicada por parte de la 2ª línea de defensa.

Líneas de defensa	Conformación	Responsabilidades
Segunda Línea	Servidores que ocupan cargos del nivel directivo o asesor (media o alta gerencia), quienes realizan labores de supervisión sobre temas transversales para la entidad. Aquí se incluyen a los jefes de planeación, o quienes hagan sus veces; coordinadores de equipos de trabajo, coordinadores de sistemas de gestión, gerentes de riesgos, líderes o coordinadores de contratación, financiera y de TIC, entre otros.	Se asegura de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos.

Aspectos clave para la Segunda Línea

- a. Aseguramiento de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.
- b. Consolidación y análisis de información sobre temas claves para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos.
- c. Trabajo coordinado con las oficinas de control interno o quien haga sus veces, en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

ADRES	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
			Versión:	01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Fecha:	15/06/2023

- d. Asesoría a la 1ª línea de defensa en temas clave para el Sistema de Control Interno: i) riesgos y controles; ii) planes de mejoramiento; iii) indicadores de gestión; iv) procesos y procedimientos.
- e. Establecimiento de los mecanismos para la autoevaluación requerida (auditoría interna a sistemas de gestión, seguimientos a través de herramientas objetivas, informes con información de contraste que genere acciones para la mejora)

Líneas de defensa	Conformación	Responsabilidades
Tercera Línea	Conformada por la Oficina de Control Interno	Evaluar de manera independiente y objetiva sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, los controles de la segunda línea de defensa, así como los controles no cubiertos de la primera línea de defensa, con un enfoque basados en riesgos.

Aspectos clave para la Tercera Línea

- a. A través de su rol de asesoría, orientación técnica y recomendaciones frente a la administración del riesgo en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces se garantiza el cumplimiento efectivo de los objetivos.
- b. Monitoreo a la exposición de la organización al riesgo y realizar recomendaciones con alcance preventivo.
- c. Asesoría proactiva y estratégica a la Alta Dirección y los líderes de proceso, en materia de control interno y sobre las responsabilidades en materia de riesgos.
- d. Formar a la alta dirección y a todos los niveles de la entidad sobre las responsabilidades en materia de riesgos.
- e. Informar los hallazgos y proporcionar recomendaciones de forma independiente.

Teniendo en cuenta el esquema de responsabilidad, basado en las Líneas de defensa, se podrán generar los documentos, herramientas e instrumentos necesarios para facilitar la implementación fortalecimiento del Sistema de Control Interno dentro de la entidad.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Atendiendo los lineamientos del Manual Operativo de MIPG para la política de control interno, se muestra en la siguiente imagen la interacción de las líneas de defensa, respecto de la labor de seguimiento y evaluación:



Fuente: DAFP, Dirección de Gestión y Desempeño Institucional en Manual Operativo de MIPG (2021).

	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

En este sentido, corresponde a la primera línea de defensa ejercer el autocontrol de sus procesos y seguimiento permanente a sus objetivo, proyectos y metas. La segunda línea de defensa la labor de seguimiento y monitoreo, informando oportunamente a la línea estratégica para la toma de decisiones e implementación de mejoras y a la tercera línea de defensa la evaluación independiente en el marco de las auditorías de gestión internas.

La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES realiza y publica el “Informe Semestral de Evaluación Independiente del estado del Sistema de Control Interno” de manera semestral, a través de la evaluación independiente realizada por la Oficina de Control Interno.

Esto de conformidad con lo establecido en el Decreto 2106 de 2019, por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reforzar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública, en especial el artículo 156 que señala: “El jefe de la Unidad de la Oficina de 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”. Esta actividad se realizada por el jefe de Control Interno o quien haga sus veces, en las siguientes fechas:

FECHAS DE CORTE	FECHAS DE PUBLICACIÓN
1 de enero a 30 de junio de cada vigencia	30 de julio de cada vigencia
1 de julio a 31 de diciembre de cada vigencia	31 de enero de la siguiente vigencia

Resultado de los seguimientos efectuados al avance e implementación del Sistema de Control Interno, se establecerán acciones de mejora coordinadas con las dependencias de la ADRES, con el fin de ejecutar actividades que permitan mejorar la implementación del SIC.

9.1 Implementación de la Política

- La Coordinación y liderazgo para la implementación del Sistema de Control Interno, estará a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos, líder del Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIGI.
- Los líderes de proceso serán los responsables de adoptar e implementar los lineamientos aplicables de operación en sus procesos y procedimientos.
- Todos los jefes, funcionarios y contratistas, deberán acoger los lineamientos establecidos en el marco de los objetivos y líneas de acción aplicables del Sistema de Control Interno.

El seguimiento que realizan los responsables de las líneas de defensa permite generar alertas oportunas ante cambios actuales o potenciales que puedan retardar el cumplimiento de los objetivos de la Entidad y tomar decisiones efectivas y oportunas.

Frente a la responsabilidad de las líneas de defensa, a continuación, se enmarca su campo de acción, así:

Componentes	1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
	Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los	El Grupo de Talento Humano facilita la implementación, monitorea la apropiación	Evaluar la eficacia de las estrategias de la ADRES para promover la integridad en el

Componentes	1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
AMBIENTE DE CONTROL	principios del servicio público, en el marco de integridad. - Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo. - Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora.	de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de proceso, cuando sea el caso. - El Grupo de Control Disciplinario y los comités de convivencia informan y generan las alertas a que haya lugar. El Grupo de Talento Humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto de los planes de desarrollo del talento humano y determina las acciones de mejora correspondientes. - El Grupo de Talento Humano informa sobre la rotación de personal, evalúa el clima laboral y establece las acciones para su fortalecimiento.	servicio público, y si a través de éstas se apalanca una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles. - Evaluar el diseño y efectividad de los controles asociados a las políticas de Talento Humano y provee información a la Alta Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno en esta materia. - Evaluar la aplicación, actualización y efectividad de la Política de Administración del Riesgo. - Evaluar la efectividad de los controles aplicados al proceso de Direccionamiento Estratégico de la ADRES.
EVALUACIÓN DEL RIESGO	- Establece los objetivos acordes con la misión y visión. - Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales. - A partir de la Política de Administración del Riesgos, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos y establecen los mapas de riesgos. - Identificar y controlar los riesgos relacionados con	- Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada. - Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude. - Monitorear cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento. - Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo. Los supervisores e interventores de contratos deben realizar	- Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna. - Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías. - Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de

Componentes	1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
	posibles actos de corrupción.	seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas.	contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la ADRES. - Establecer el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición. - Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.
ACTIVIDADES DE CONTROL	- Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles, a través de una estructura de responsabilidad, y supervisar la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo. - Establecer responsabilidades por las actividades de control y asegurar que personas competentes, con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y de manera oportuna. - Diseñar e implementar las respectivas actividades de control.	- Asistir a la gerencia operativa en el desarrollo y comunicación de políticas y procedimientos. - Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario. - Realizar monitoreo de los riesgos y controles tecnológicos. Grupos como los de seguridad de la información también pueden desempeñar papeles importantes en la selección, desarrollo y mantenimiento de controles sobre la tecnología, según lo designado por la administración.	- Verificar que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operen como se pretende para controlar los riesgos. - Suministrar recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los controles. - Proporcionar seguridad razonable con respecto al diseño e implementación de políticas, procedimientos y otros controles. - Evaluar si los procesos de Gobierno de TI de la ADRES apoyan las estrategias y los objetivos de la ADRES. - Proporcionar información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y, según sea

ADRES	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
			Versión:	01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Fecha:	15/06/2023

Componentes	1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
			apropiado, puede recomendar mejoras a las actividades de control específicas.
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	- Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de Control Interno. - Facilitar canales de comunicación, tales como líneas de denuncia que permiten la comunicación anónima o confidencial, como complemento a los canales normales. - Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, organismos de control y otros externos. Informar sobre la evaluación a la gestión institucional y a resultados. - Implementar métodos de comunicación efectiva.	- Recopilar información y comunica a la primera y la tercera línea de defensa con respecto a controles específicos. - Considerar costos y beneficios, asegurando que la naturaleza, cantidad y precisión de la información comunicada sean proporcionales y apoyen el logro de los objetivos. - Apoyar el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias. - Proporcionar a la gerencia información sobre los resultados de sus actividades. - Comunicar a la Alta Dirección asuntos que afectan el funcionamiento del Control Interno.	- Evaluar periódicamente las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la ADRES y recomienda, según sea apropiado, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas. - Informar sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados y las violaciones a estas. - Proporcionar información respecto a la integridad, exactitud y calidad de la comunicación en consonancia con las necesidades de la alta dirección. - Comunicar a la primera y la segunda línea, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación.
ACTIVIDADES DE MONITOREO	- Informar periódicamente a la Alta Dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la ADRES. - Comunicar situaciones de alerta y/o deficiencias a la alta dirección o a las partes responsables para tomar las medidas	- Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno. - Monitorear e informar sobre deficiencias de los controles. Suministrar información a la alta	- Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa. - Verificar que las evaluaciones realizadas por la administración son las

ADRES	PROCESO	GESTIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Código:	CEGE-PL01
	POLÍTICA	Política del Sistema de Control Interno	Versión:	01
			Fecha:	15/06/2023

Componentes	1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
	preventivas y/o correctivas, según corresponda. - Identificar, evaluar, controlar y mitigar los riesgos de sus procesos. - Realizar seguimiento a los indicadores de gestión de los procesos e institucionales, según corresponda. - Formular planes de mejoramiento, su aplicación y seguimiento para resolver los hallazgos presentados.	dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de las tolerancias de riesgo establecidas. - Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones. - Asegurarse de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente. - Consolidar y analizar información sobre temas claves para la Entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos.	adecuadas y confiables - Verificar que el SCI opera como se espera y los riesgos son gestionados adecuadamente. - Establecer y mantener un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones. - Monitoreo a la exposición de la organización al riesgo y realizar recomendaciones con alcance preventivo. - Informar los hallazgos y proporcionar recomendaciones de forma independiente.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Asesor del proceso
1	29 de diciembre de 2022	Versión inicial	Diana Esperanza Torres Gestor Operaciones OAPCR

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre y Cargo: Carlos Alberto Nova Contratista OCI Lizeth Lamprea Méndez Asesor OCI Fecha: 06 de diciembre de 2022	Nombre y Cargo: Diego Hernando Santacruz Jefe de la OCI Fecha: 06 de diciembre de 2022	Nombre y Cargo: Diego Hernando Santacruz Jefe de la OCI Fecha: 29 de diciembre de 2022