

## MEMORANDO

1800 - 202000003543

Medellín, 2020/06/02

PARA: DIANA CAROLINA TORRES GARCÍA  
Contralor

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: Recomendaciones FURAG CGM

Para su conocimiento y fines pertinentes, se remite los resultados del cuestionario diligenciado del Formulario de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, correspondiente a la evaluación a las preguntas que se respondieron en diciembre 2019 y febrero - marzo de 2020; estos resultados fueron publicados por la Función Pública el día 28 de mayo del corriente y pueden ser consultados en el link: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>, en la opción “ver los resultados de la medición del desempeño institucional 2019”

Se remite con el presente el cuestionario que se diligenció en 2019, el cuestionario diligenciado 2020, los certificados de diligenciamiento de la información del FURAG, los resultados del desempeño institucional y las recomendaciones de mejora formuladas por la Función Pública.

El resultado obtenido fue el siguiente:

### **I. Resultados generales**

Entidad: Contraloría General de Medellín

Índice de control interno entidades territoriales: 51,1

Índice de Control Interno:

Promedio grupo par: 70,1

Puntaje consultado: 84,7  
Ranking (quintil): 4

## II. Índices de desempeño de los componentes MECI

| Dimensión                                                                             | Puntaje consultado | Valor máximo de referencia |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------|
| C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propio para el ejercicio del control:                   | 74,3               | 98,00                      |
| C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo:                               | 93,0               | 98,00                      |
| C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas:                                | 96,1               | 98,00                      |
| C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control: | 84,0               | 98,00                      |
| C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora:  | 78,9               | 98,00                      |

## III. Índices de desempeño de las líneas de defensa

| Id Índice | Descripción                               | Puntaje |
|-----------|-------------------------------------------|---------|
| LE        | CONTROL INTERNO: Línea Estratégica        | 89,3    |
| L1        | CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa | 87,8    |
| L2        | CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa | 78,8    |
| L3        | CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa | 74,0    |

## IV. Evaluación independiente del Sistema de Control Interno

Este índice no lo calcular, toda vez que sólo aplica para las entidades de la rama ejecutiva.

Adicionalmente, la Función Pública plantea las siguientes recomendaciones de mejora para la entidad; sobre las cuales se recomienda se defina el Plan de Mejoramiento por parte de las dependencias responsables.

## Recomendaciones:

1. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno deberá establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa.
2. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno deberá revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento.
3. Con el fin de aprobar el plan anual de auditoría, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno debe verificar que el plan anual de auditoría presentado por el jefe de control interno evidencia cuál es el total de aspectos susceptibles de ser auditados (universo de auditoría) y que priorice los más importantes para cada vigencia.
4. Con el fin de aprobar el plan anual de auditoría, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno debe verificar que el plan anual de auditoría presentado por el jefe de control interno evidencia el tiempo en el cual se llevará a cabo la auditoría para el total de aspectos susceptibles de ser auditados en la entidad.
5. La alta dirección debe definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno.
6. La alta dirección deberá establecer medios de comunicación internos para dar a conocer las decisiones y mejoras del sistema de control interno.
7. La alta dirección debe verificar que la autoridad y responsabilidad asignada a los diferentes servidores permita el flujo de información y el logro de los objetivos de la entidad.
8. La alta dirección debe verificar la efectividad de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la entidad.
9. La entidad debe establecer controles para evitar la materialización de riesgos contables.
10. La entidad debe verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854.
11. La entidad debe verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de gestión conforme a la norma NTC 6047 de infraestructura.

12. La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del sistema de control interno.
13. La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar la confiabilidad de la información financiera y no financiera.
14. La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar la elaboración de informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles.
15. La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar el acompañamiento a las instancias correspondientes en la formulación e implementación de las mejoras.
16. Promover en el Comité Institucional de Gestión de Desempeño, la presentación y análisis de los resultados de gestión del sistema de control interno de la entidad.
17. Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analicen y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité de Gestión y Desempeño. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
18. Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servidor público.  
Algunos aspectos a evaluar son:  
Conocimientos por parte de los servidores del código de integridad.  
Cumplimiento del código en su integralidad.  
Análisis de información relacionada como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.
19. El jefe de Control Interno debe hacer seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
20. El Jefe de Control Interno debe realizar seguimiento y evaluación desde la oficina de control interno o quien haga sus veces, al cumplimiento de las estrategias de talento humano implantadas por la entidad.

21. La entidad debe incluir en la política de administración del riesgo, los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
22. La alta dirección debe establecer una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que permita fortalecer la orientación y claridad en la definición de las líneas de reporte. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
23. La alta dirección debe establecer una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que faciliten el flujo de información en temas clave para la toma de decisiones en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
24. La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano que respondan a las competencias de todo el personal para el logro de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar verificación.
25. La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano, que desplieguen actividades claves para atraer, desarrollar y retener personal competente para el logro de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
26. La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas y aporten al logro de los objetivos. Desde el sistema de control interno efectuar su validación.
27. Diseñar los indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
28. Diseñar los indicadores para medir el tiempo de espera como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
29. Diseñar los indicadores para medir el tiempo de atención como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
30. Diseñar los indicadores para medir el uso de canales como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio

al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Cordialmente,



**DIEGO MAURICIO ECHEVERRI ARANGO**

Jefe de Control Interno

Anexo: Consolidado respuestas dependencias FURAG 2019  
Cuestionario diligenciado 2020  
Certificado de diligenciamiento de la información del FURAG  
Resultados del desempeño institucional  
Observaciones Función Pública

Proyectó: Beatriz Duque – Oscar Castaño  
Elaboró: Luz Stella A.



# MECI Resultados desempeño institucional Territorio, vigencia 2019

## MECI Resultados desempeño institucional Territorio, vigencia 2019

Municipio; 4) Categoría municipal; 5) Municipios de estabilización; 6) Naturaleza jurídica; 7) Grupo par y 8) Entidad.

La **primera sección** muestra los resultados generales del desempeño del Control Interno; la **segunda sección** los resultados por cada componentes del MECI; la **tercera sección** los resultados obtenidos por cada línea de defensa y la **última sección** muestra los resultados de la autoevaluación y la evaluación independiente.

Cada índice visualizado en esta sección tiene un puntaje máximo y mínimo propio determinado por la cantidad de las preguntas utilizadas para su cálculo, lo cual a su vez depende de la complejidad y magnitud de las políticas de gestión y desempeño a las que pertenece cada índice.

Índice de control interno entidades territoriales

**51,1**

Universo aplicación MECI entidades territoriales

**5835**

Número de entidades según filtro

**1 de 1**

[Lista de entidades que no diligenciaron](#)



## I. Resultados generales

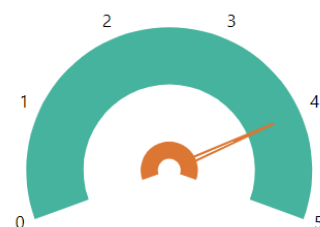
### Índice de control interno



**Nota 1:** El promedio del grupo par sólo aparece para consultas por entidad.

**Nota 2:** Para las consultas por entidad el mínimo y máximo corresponden al puntaje mínimo y máximo del grupo par, para las demás consultas corresponden al puntaje mínimo y máximo general.

### Ranking (quintil)



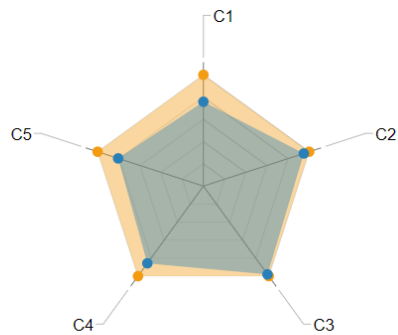
**Nota:** La información de este gráfico solamente es válida para consultas por entidad.



**Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad**

## II. Índices de desempeño de los componentes MECI

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado

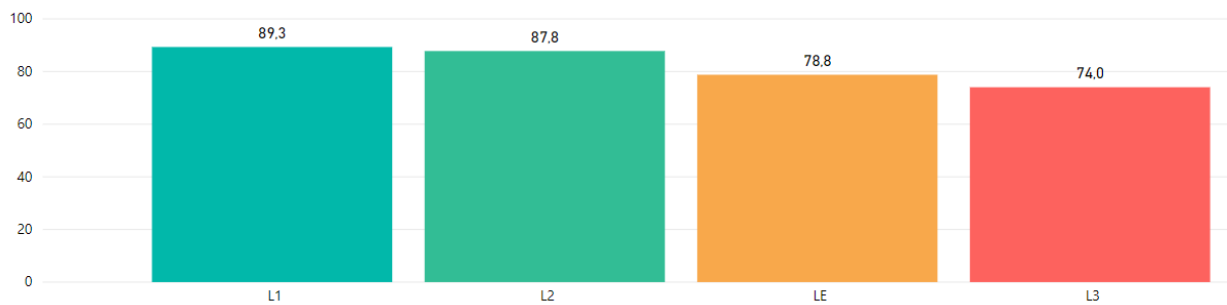


| Dimensión                                                                            | Puntaje consultado | Valor máximo de referencia |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------|
| C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control                 | 74,3               | 98,00                      |
| C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo                               | 93,0               | 98,00                      |
| C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas                                | 96,1               | 98,00                      |
| C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control | 84,0               | 98,00                      |
| C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora  | 78,9               | 98,00                      |

**Nota1:** Para las consultas por entidad el puntaje máximo corresponde al puntaje máximo del grupo par, para las demás consultas corresponde al puntaje máximo general.

**Nota2:** Para los Concejos y Personerías de municipios de categorías 5 y 6, las secciones II, III y IV no aplican.

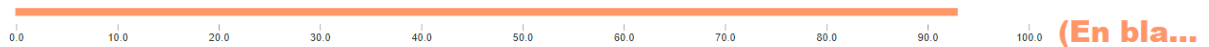
## III. Índices de desempeño de las líneas de defensa



**Nota:** Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

| Id índice | Descripción                               |
|-----------|-------------------------------------------|
| LE        | CONTROL INTERNO: Línea Estratégica        |
| L1        | CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa |
| L2        | CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa |
| L3        | CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa |

## IV. Evaluación independiente del Sistema de Control Interno



**Nota:** Este índice solo se calcula para las entidades de la rama ejecutiva.



## Resultados de Desempeño Institucional - Vigencia 2019

### Resultados de Desempeño Institucional - Vigencia 2019



El servicio público  
es de todos

Fecha de elaboración: 12 de mayo de 2020

**Nota:**

En la recolección de la información para el cálculo de los índices se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por lo tanto, la comparación de resultados y el establecimiento de ranking solo procederá bajo las condiciones de los grupos par, los cuales están integrados por entidades de similares

| CódigoSige | Entidad                         | Tipo de Informe | Orden       | Clasificación Orgánica             | Naturaleza Jurídica   | Sector    | Departamento | Municipio | Categoría municipal | Tipología | Grupo Par    | Alcaldías<br>Ciudades<br>Capitales | Municipios<br>PDET | Índice de<br>Desempeño<br>Institucional |
|------------|---------------------------------|-----------------|-------------|------------------------------------|-----------------------|-----------|--------------|-----------|---------------------|-----------|--------------|------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------|
| 2667       | CONTRALORÍA GENERAL DE MEDELLÍN | MECI            | TERRITORIAL | ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA | CONTRALORÍA MUNICIPAL | NO APLICA | Antioquia    | Medellín  | ESP                 | A         | CONTRALORÍAS |                                    | 1                  |                                         |

| Puntaje por entidad         | Puntaje por entidad                                                | Puntaje por entidad                                  | Puntaje por entidad                                 | Puntaje por entidad                                                                | Puntaje por entidad                                                               | Puntaje por entidad                  | Puntaje por entidad                         | Puntaje por entidad                         | Puntaje por entidad                         | Puntaje por entidad         | Quintil Grupo Par | Promedio Grupo Par | Máximo Grupo Par | Mínimo Grupo Par |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------|------------------|------------------|
| POLÍTICA 16 Control Interno | I70CONTROL INTERNO Ambiente propicio para el ejercicio del control | I71CONTROL INTERNO Evaluación estratégica del riesgo | I72CONTROL INTERNO Actividades de control efectivas | I73CONTROL INTERNO Información y comunicación relevante y oportuna para el control | I74CONTROL INTERNO Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora | I77CONTROL INTERNO Línea Estratégica | I78CONTROL INTERNO Primera Línea de Defensa | I79CONTROL INTERNO Segunda Línea de Defensa | I80CONTROL INTERNO Tercera Línea de Defensa | POLÍTICA 16 Control Interno |                   |                    |                  |                  |
| <div>▼</div>                | <div>▼</div>                                                       | <div>▼</div>                                         | <div>▼</div>                                        | <div>▼</div>                                                                       | <div>▼</div>                                                                      | <div>▼</div>                         | <div>▼</div>                                | <div>▼</div>                                | <div>▼</div>                                | <div>▼</div>                | <div>▼</div>      | <div>▼</div>       | <div>▼</div>     | <div>▼</div>     |
| 84,7                        | 74,3                                                               | 93,0                                                 | 96,1                                                | 84,0                                                                               | 78,9                                                                              | 78,8                                 | 89,3                                        | 87,8                                        | 74,0                                        | 4                           | 70,1              | 97,3               | 38,8             |                  |

| # | RECOMENDACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Esta política no aplica para la entidad consultada.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2 | El comité institucional de coordinación de control interno deberá establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa.                                                                                                                                                                                     |
| 3 | El comité institucional de coordinación de control interno deberá revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento                                                                                                              |
| 4 | Con el fin de aprobar el plan anual de auditoría, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno debe verificar que el plan anual de auditoría presentado por el jefe de control interno evidencie cuál es el total de aspectos susceptibles de ser auditados (universo de auditoría) y que priorice los más importantes para cada vigencia . |
| 5 | Con el fin de aprobar el plan anual de auditoría, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno debe verificar que el plan anual de auditoría presentado por el jefe de control interno evidencie el tiempo en el cual se llevará a cabo la auditoría para el total de aspectos susceptibles de ser auditados en la entidad.                 |
| 6 | La alta dirección debe definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno.                                                                                                                                                             |
| 7 | La alta dirección deberá establecer medios de comunicación internos para dar a conocer las decisiones y mejoras del sistema de control interno                                                                                                                                                                                                            |
| 8 | La alta dirección debe verificar que la autoridad y responsabilidad asignada a los diferentes servidores permita el flujo de información y el logro de los objetivos de la entidad                                                                                                                                                                        |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9  | La alta dirección debe verificar la efectividad de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la entidad.                                                                                                          |
| 10 | La entidad debe establecer controles para evitar la materialización de riesgos contables.                                                                                                                                                                    |
| 11 | La entidad debe verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854                                                                                                                     |
| 12 | La entidad debe verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura                                                                                                             |
| 13 | La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del sistema de control interno.                 |
| 14 | La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar la confiabilidad de la información financiera y no financiera.                                            |
| 15 | La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar la elaboración de informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles.     |
| 16 | La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos debe contemplar el acompañamiento a las instancias correspondientes en la formulación e implementación de las mejoras.    |
| 17 | Promover en el Comité Institucional de Gestión de Desempeño, la presentación y análisis de los resultados de gestión del sistema de control interno de la entidad.                                                                                           |
| 18 | Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analicen y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité de Gestión y Desempeño. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. |

- 19 Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.  
Algunos aspectos a evaluar son:  
Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad.  
Cumplimiento del código en su integralidad.  
Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.
- 20 El jefe de Control Interno debe hacer seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos
- 21 El Jefe de Control Interno debe realizar seguimiento y evaluación desde la oficina de control interno o quien sus veces, al cumplimiento de las estrategias de talento humano implementadas por la entidad.
- 22 La entidad debe incluir en la política de administración del riesgo, los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- 23 La alta dirección debe establecer una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que permita fortalecer la orientación y claridad en la definición de las líneas de reporte. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- 24 La alta dirección debe establecer una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que faciliten el flujo de información en temas clave para la toma de decisiones en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- 25 La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano que respondan a las competencias de todo el personal para el logro de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 26 | La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano, que desplieguen actividades claves para atraer, desarrollar y retener personal competente para el logro de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. |
| 27 | La entidad debe definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas y aporten al logro de los objetivos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                                                                             |
| 28 | Diseñar los indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                     |
| 29 | Diseñar los indicadores para medir el tiempo de espera como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                                      |
| 30 | Diseñar los indicadores para medir el tiempo de atención como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                                    |
| 31 | Diseñar los indicadores para medir el uso de canales como indicador de medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.                                                        |

Esta información puede ser consultada en el siguiente link:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>