

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO  
TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLIN S.A.**

**SEGUNDO SEMESTRE 2022**

**ELABORADO POR:**

**John Jairo Giraldo Granda**

**Asesor en Control Interno**

**ENERO**

**2023**

**MEDELLÍN**

## INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presentamos a continuación el informe pormenorizado del estado del sistema de Control Interno. Este informe se hace en coherencia con las nuevas reglas e instrumentos definidos concretamente en la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG., y la nueva estructura del MECI., fundamentada en los cinco componentes que a continuación se señalan:

- Ambiente de Control.
- Evaluación del riesgo
- Actividades de Control
- Información y Comunicación
- Actividades de Monitoreo

### MAPA DE COMPONENTES

Estado del sistema de Control Interno de Terminales Medellín		96%
Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente
Ambiente de control	Si	96%
Evaluación de riesgos	Si	97%
Actividades de control	Si	96%
Información y comunicación	Si	96%
Monitoreo	Si	93%

Clasificación	Descripción	Observaciones del Control
<b>Mantenimiento del Control</b>	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 3 (presente) y 3 (funcionando).	Se encuentra presente y funciona correctamente, por lo tanto, se requiere acciones o actividades dirigidas a su mantenimiento dentro del marco de las líneas de defensa.
<b>Oportunidad de Mejora</b>	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 2 (presente) y 3 (funcionando).	Se encuentra presente y funcionando, pero requiere mejoras frente a su diseño, ya que opera de manera efectiva
<b>Deficiencia de Control (Diseño o Ejecución)</b>	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 2 (presente) y 2 (funcionando); 3 (presente) y 1 (funcionando); 3 (presente) y 2 (funcionando); 2 (presente) y 1 (funcionando)	Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.
<b>Deficiencia de Control Mayor (Diseño y Ejecución)</b>	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 1 (presente) y 1 (funcionando); ; 1 (presente) y 2 (funcionando); 1 (presente) y 3 (funcionando).	No se encuentra presente por lo tanto no está funcionando, lo que hace que se requieran acciones dirigidas a fortalecer su diseño y puesta en marcha

## 1. AMBIENTE DE CONTROL:

Este componente tiene como propósito asegurar un ambiente de control que le permita a la entidad disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Requiere del compromiso, el liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

### Observaciones

- Adquirir compromiso con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público –ingreso, permanencia y retiro.

La entidad debe establecer líneas de reporte dentro de la entidad para evaluar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.

- Analizar si se cuenta con políticas claras y comunicadas relacionadas con la responsabilidad de cada servidor sobre el desarrollo y mantenimiento del control interno (1a línea de defensa)
- Acorde con la estructura del Esquema de Líneas de Defensa se deben definir estándares de reporte, periodicidad y responsables frente a diferentes temas críticos de la entidad.

## Oportunidades de Mejora Continua

- Definir y documentar en el Esquema de Líneas de Defensa, estableciendo para la 1a. Línea, específicamente en la Política de Operación del Proceso de Talento Humano, la responsabilidad de cada Servidor Público sobre el desarrollo y mantenimiento del Sistema de Control Interno; las cuales deberán ser comunicadas al interior de la entidad.
- Fortalecer la estructuración e inclusión de indicadores que permitan efectuar seguimiento a las metas establecidas Versus resultados obtenidos, en cada uno de los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano.

## 2. EVALUACIÓN DEL RIESGO:

Identificar, evaluar y gestionar los riesgos institucionales es un proceso efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, que le permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de sus objetivos institucionales.

## Observaciones

- Es importante realizar seguimiento a los riesgos con el fin de tenerlos Identificados y hacer un análisis de cambios significativos en los mismos.
- La Alta Dirección debe realizar un análisis de los riesgos asociados a actividades tercerizadas, regionales u otras figuras externas que afecten la prestación del servicio a los usuarios, basados en los informes de la segunda y tercera línea de defensa.

## Oportunidades de Mejora Continua

- Fortalecer el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICCI, incrementando el número de reuniones en la vigencia, que permita evaluar todos los temas relacionados con el Sistema de Control Interno, en especial la Gestión de Riesgos Institucionales.
- Evaluar en el CICCI las fallas de los controles (relacionadas con su diseño y ejecución), establecidos para la gestión de los riesgos institucionales, y tomar las decisiones para mejorar dichos controles, basados en los informes de seguimiento presentados por la Oficina Asesora de Planeación e Informes de Auditoría Interna realizados por la Oficina de Control Interno.
- Fortalecer las acciones para actualizar oportunamente los documentos en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión; Documentos de Consulta en el Módulo de Gestión de

Riesgos del Aplicativo SGI, para conocimiento, consulta y aplicación de los Servidores Públicos, Contratistas y Pasantés de la entidad, previa aprobación por parte de la Alta Dirección.

### 3. ACTIVIDADES DE CONTROL:

Las actividades de control sirven como mecanismo para apalancar el logro de los objetivos y forma parte integral de los procesos, su objetivo es permitir el control de los riesgos identificados. Para definir si se cuenta con unas adecuadas y efectivas actividades de control.

- Se deben establecer responsabilidades sobre la ejecución de las políticas y procedimientos y adoptar medidas correctivas y revisar las políticas y procedimientos.
- Evaluar el diseño de controles frente a la gestión del riesgo

### Oportunidades de Mejora Continua

- Fortalecer la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e integrar de forma adecuada a la estructura de control de la entidad (Resultados de la Auditoría Interna al Proceso de Gestión de Talento Humano).
- Fortalecer las acciones de control frente a la actualización oportuna de la documentación vigente, establecida en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión.

### 4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

Este componente permite utilizar la información de manera adecuada y comunicarla por los medios y en los tiempos oportunos. Para su desarrollo se deben diseñar políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, que 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.

### Observaciones

Comunicación Interna (Se comunica con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno o su equivalente; Facilita líneas de comunicación en todos los niveles; Selecciona el método de comunicación pertinente).

- La entidad cuenta con canales de información internos para la denuncia anónima o

confidencial de posibles situaciones irregulares y se cuenta con mecanismos específicos para su manejo, de manera tal que generen la confianza para utilizarlos

### Oportunidades de Mejora Continua

- Implementar controles sobre la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos e información definidos como relevantes.

Analizar periódicamente los resultados frente a la evaluación de percepción por parte de los Grupos de Valor, incorporando las mejoras pertinentes.

- Actualización periódica del Informe de Caracterización de Usuarios de Función Pública, que permite identificar, ubicar y definir las características de los Grupos de Valor de la entidad.

### 5. ACTIVIDADES DE MONITOREO:

Este componente permite desarrollar las actividades de supervisión continua (controles permanentes) en el día a día de las actividades, así como evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías) que permiten 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 entidad pública

### Observaciones

- Realizar evaluaciones continuas y/o separadas (autoevaluación, auditorías) para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y funcionando. Comunicación con el exterior (Se comunica con los grupos de valor y con terceros externos interesados; Facilita líneas de comunicación).
- La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces realiza evaluaciones independientes periódicas (con una frecuencia definida con base en el análisis de riesgo), que le permite evaluar el diseño y operación de los controles establecidos y definir su efectividad para evitar la materialización de riesgos
- Realizar evaluación y comunicación de deficiencias oportunamente (Evalúa los resultados, Comunica las deficiencias y Monitorea las medidas correctivas.
- Evaluar que los procesos y/o servicios tercerizados, son evaluados acorde con su nivel de riesgos



## Oportunidades de Mejora Continua

- Evaluar la efectividad de los planes de mejoramiento, producto de auditorías y seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno y los entes de control.
- Seguimiento continuo por la Oficina de Control Interno al trámite de PQRSD, para determinar el cumplimiento en la oportunidad y la calidad de las respuestas emitidas para los Grupos de Valor.
- Fortalecer el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno incrementando su periodicidad para las reuniones, que permita evidenciar un adecuado monitoreo y evaluación del Sistema de Control Interno.
- El sistema de Control interno se viene desarrollando de acuerdo a los compromisos adquiridos por cada dependencia, y se espera se continúe con los procesos de mejoramiento continuo.
- Continuar avanzando con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, según lo establecido en el Decreto Nacional 1499 del 2018.

## RECOMENDACIONES

Es importante fortalecer la autoevaluación por parte de los procesos, así como escalar y visibilizar el resultado del monitoreo de los controles de riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital, así como revisar resultados de evaluaciones independientes y externas en el Marco de la Línea Estratégica, como herramienta para apalancar el mejoramiento institucional.

Desde la oficina Asesora de Planeación fortalecer y afianzar el trabajo, para continuar con la acción de implementación de MIPG en sus 7 dimensiones, haciendo énfasis en el ejercicio de las líneas de defensa así: 1. Por parte del líder del proceso con su equipo de trabajo (1ª Línea de Defensa) 2. El seguimiento que como líder de la implementación de MIPG debe realizar la Oficina Asesora de Planeación (2ª Línea de Defensa). 3. Para la posterior evaluación por Control interno, como 3ra línea de defensa

Fortalecer las líneas de defensa, definir responsabilidades claras y asignar roles específicos.

Se sugiere seguir adelantando las acciones de seguimiento a los Indicadores, dada la importancia de éstos para facilitar la medición y el análisis de los resultados, que apoyen la toma de decisiones relacionadas con el mejoramiento del desempeño institucional.

Mejorar la operatividad de cada uno de los comités internos, donde se generen espacios de comunicación entre los funcionarios y la alta dirección.

