



INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO 2024

Empresa Industrial y Comercial del Estado

EDURHABA de Chigorodó

Elaborado por: JAIR ALEXANDER QUICENO

Cargo: Control Interno

Fecha de Elaboración: enero 24 del 2025

=====
Dirección: Carrera 100 # 88-21, Oficina 717, Centro Empresarial Santa María
Apartadó, Antioquia, Colombia
<https://edurhaba.com> / Correo: eicedurhaba@gmail.com





Índice

1. Sustento Normativo
2. Introducción
3. Metodología de Evaluación
4. Estado del Sistema de Control Interno
 - 4.1 Ambiente de Control
 - 4.2 Evaluación del Riesgo
 - 4.3 Actividades de Control
 - 4.4 Información y Comunicación
 - 4.5 Actividades de Monitoreo
5. Conclusiones
6. Recomendaciones



1. Sustento Normativo

El Sistema de Control Interno de EDURHABA se fundamenta en el marco normativo colombiano vigente, el cual establece directrices para su implementación y fortalecimiento. Entre las principales normas aplicables se encuentran:

Ley 87 de 1993: Establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.

Decreto 648 de 2017: Define el rol de Control Interno en la evaluación y fortalecimiento del sistema.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG, Decreto 1499 de 2017): Integra el control interno con la gestión institucional y promueve una administración eficiente.

Circular Externa 100-002 de 2022 (Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP): Guía sobre la implementación del MIPG y su alineación con el Sistema de Control Interno.

Este marco normativo respalda la evaluación independiente del Sistema de Control Interno de EDURHABA, asegurando su alineación con los principios de eficiencia, transparencia y mejora continua.



2. Introducción

El presente informe tiene como objetivo evaluar el estado actual del Sistema de Control Interno de EIC EDURHABA de Chigorodo con base en los resultados del autodiagnóstico aplicado en la vigencia 2024. Se analiza el grado de avance en el desarrollo de los componentes clave del sistema, su alineación con el MIPG y su contribución a la gestión eficiente de la entidad.

La evaluación independiente se realiza para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y emitir recomendaciones que permitan consolidar un ambiente de control robusto, minimizar riesgos y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de EIC EDURHABA de Chigorodo.



3. Metodología de Evaluación

La evaluación se basó en la aplicación del autodiagnóstico institucional, el cual permite medir el nivel de madurez del Sistema de Control Interno en cinco componentes esenciales:

1. Ambiente de Control
2. Evaluación del Riesgo
3. Actividades de Control
4. Información y Comunicación
5. Actividades de Monitoreo

Cada componente se analizó con base en los siguientes criterios:

Cumplimiento normativo

Implementación de políticas y procedimientos

Efectividad en la mitigación de riesgos

Grado de alineación con el MIPG

Se revisaron documentos internos, entrevistas con líderes de procesos y evidencia documental sobre la implementación de controles en la realización del autodiagnóstico 2024 (El cual se Adjunta).



4. Estado del Sistema de Control Interno

4.1 Ambiente de Control

El ambiente de control en EDURHABA evidencia avances en la definición de principios éticos y cultura organizacional. Sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora en:

Fortalecimiento de la cultura de autocontrol y responsabilidad individual.

Implementación de estrategias de liderazgo basado en integridad y transparencia.

Desarrollo de un código de ética y conducta detallado.

4.2 Evaluación del Riesgo

Se identificó que EDURHABA cuenta con mecanismos para la identificación y análisis de riesgos, pero se requiere:

Documentar el mapa de riesgos institucional conforme a la planeación estratégica.

Implementar metodologías de análisis de impacto y probabilidad más estructuradas.

Reforzar la participación de las áreas en la gestión de riesgos.

4.3 Actividades de Control

Los procedimientos de control en EDURHABA muestran un nivel intermedio de desarrollo. Se recomienda:

Documentar mejor los procesos críticos para minimizar riesgos operativos.

Implementar revisiones periódicas de cumplimiento de controles.

Mejorar la segregación de funciones para reducir vulnerabilidades.



4.4 Información y Comunicación

Si bien la entidad cuenta con canales de comunicación interna y externa, es necesario:

Optimizar la difusión de políticas y procedimientos de control interno.

Implementar estrategias de sensibilización sobre la importancia del control interno en todos los niveles.

Mejorar la gestión documental y acceso a la información clave para la toma de decisiones.

4.5 Actividades de Monitoreo

Se identificó que las actividades de monitoreo requieren mayor estructuración. Se recomienda:

Implementar indicadores de gestión para evaluar el desempeño del control interno.

Dar continuidad revisiones periódicas del cumplimiento de planes de mejora.

Fortalecer el rol de auditoría interna como ente asesor en la optimización de controles.

5. Conclusiones

EDURHABA ha avanzado en la implementación del Sistema de Control Interno, pero aún existen brechas en la gestión de riesgos y monitoreo.

Se requiere mayor articulación con el MIPG para garantizar una gestión integrada y alineada con la planeación institucional.

Es fundamental fortalecer la cultura organizacional en torno al autocontrol y la gestión de riesgos.



6. Recomendaciones

1. Fortalecer el Ambiente de Control: Implementar estrategias de liderazgo y formación en ética pública.
2. Documentar el Mapa de Riesgos: Incorporar metodologías más precisas y fortalecer la participación del talento humano en la identificación de riesgos.
3. Mejorar los Controles Internos: Implementar revisiones periódicas y documentar procesos críticos.
4. Optimizar la Comunicación Interna: Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del control interno y mejorar la gestión documental.
5. Implementar un Sistema de Monitoreo Sostenible: Establecer indicadores y planes de mejora continuos.

Este informe busca ser un insumo clave para la toma de decisiones y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno de EIC EDURHABA de Chigorodó, garantizando su alineación con el MIPG y su contribución al desarrollo sostenible del territorio.

Nota: Se Adjunta Autodiagnóstico del MIPG el cual identifica las actividades y productos que serán priorizados en los planes de acción para la Vigencia 2025.

Elaboro: JAIR ALEXANDER QUICENO

Control Interno

EIC EDURHABA de Chigorodó

Dirección: Carrera 100 # 88-21, Oficina 717, Centro Empresarial Santa María
Apartadó, Antioquia, Colombia
<https://edurhaba.com> / Correo: eicedurhaba@gmail.com





INFORME RESULTADOS DE AUTODIAGNÓSTICO MIPG VIGENCIA 2024

JAVIER FERNANDO ROMERO FORERO
Gerente

Elaboró
JAIR ALEXANDER QUICENO
Control Interno

Diciembre 27 del 2024



INDICE

- 1. Sustento Normativo**
- 2. Introducción**
- 3. Objetivos**
- 4. Contextualización de la Herramienta (MDI)**
- 5. Resultados del Autodiagnóstico**
 - 5.1 Dimensión del Talento Humano**
 - Código de Integridad**
 - 5.2 Dimensión Dirección y Planeación**
 - Dirección y Planeación**
 - Plan Anticorrupción**
 - 5.3 Gestión de Valores por Resultados**
 - Gestión Presupuestal**
 - Gobierno Digital**
 - Defensa Jurídica**
 - Servicio al Cliente**
 - Trámite**
 - Participación Ciudadana**
 - Rendición de Cuentas**



5.4 Evaluación de Resultados

Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

5.5 Información y Comunicación

Gestión Documental y Archivo

Transparencia y Acceso a la Información

Gestión de Información estadística

5.6 Gestión del Conocimiento e Innovación

Gestión del Conocimiento

5.7 Control Interno

6. Recomendaciones

7. Conclusiones



INFORME DE AUTODIAGNÓSTICO
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
Medición de Desempeño Institucional (MDI)

1. Sustento Normativo

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el marco de referencia adoptado en Colombia, según lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017, como instrumento estratégico para fortalecer la gestión institucional en las entidades públicas. Este modelo se fundamenta en la mejora continua, la gestión por resultados y la transparencia, articulando siete dimensiones clave para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La Medición de Desempeño Institucional (MDI) constituye una herramienta esencial del MIPG, regulada por lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que permite evaluar el nivel de implementación de las políticas de gestión y desempeño en las entidades públicas. Este autodiagnóstico responde al mandato legal de optimizar la gestión pública para la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.



2. Introducción

El presente informe presenta los resultados del autodiagnóstico institucional realizado conforme a la metodología de la MDI, con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en el marco de los lineamientos del MIPG. Este ejercicio permite a la entidad EDURHABA evaluar el nivel de alineación de su gestión con las políticas públicas, promoviendo la eficiencia, eficacia y transparencia en la administración pública.

El MIPG y su componente de medición contribuyen a la generación de valor público, al facilitar una gestión enfocada en resultados y orientada al servicio ciudadano. La MDI, en este contexto, se posiciona como un mecanismo objetivo y estructurado para evaluar el cumplimiento de los principios rectores de la función pública.

Debemos tener presente que EDURHABA es una entidad recientemente constituida Acuerdo Municipal No. 07 de 2022 de fecha 10 de septiembre de 2022. Por tanto, en cumplimiento con el Decreto 1499 de 2017. Debe presentar su primera evaluación de la medición del desempeño institucional por medio del diligenciamiento del FURAG, a partir de la próxima vigencia 2025 con el propósito de evaluar la gestión institucional interna del año 2024. No obstante, iniciamos desde la presente vigencia Año 2024 con la implementación del MIPG para lo cual es imperativo realizar este primer autodiagnóstico que nos permite tener una línea base, identificar aspectos por fortalecer y generar planes de acción para priorizar elementos, componentes y aspectos más relevantes y avanzar en su documentación e implementación. Por tanto, el presente informe de autodiagnóstico se consolida en sus resultados de manera cualitativa en el entendido de que no busca simplemente medir un porcentaje de cumplimiento de la entidad EDURHABA, Si no establecer de manera juiciosa y objetiva una ruta que permita de manera sustancial impactar positivamente en su proceso



de mejora continua, implementando de manera oportuna acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación.

3. Objetivos del Autodiagnóstico

1. Identificar el estado de implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional en cada una de las dimensiones del MIPG.
2. Determinar fortalezas y oportunidades de mejora para orientar la formulación e implementación de planes de acción específicos.
3. Fomentar la mejora continua en los procesos institucionales mediante la evaluación periódica del desempeño.
4. Promover la alineación estratégica de los objetivos institucionales con las necesidades de los ciudadanos, en cumplimiento del marco normativo vigente.



4. Contextualización de la Herramienta: Medición de Desempeño Institucional (MDI)

La MDI es una herramienta desarrollada por el DAFP para evaluar de manera integral el desempeño institucional, permitiendo a las entidades públicas analizar su gestión desde una perspectiva holística. Este instrumento se estructura en torno a las siete dimensiones del MIPG, que incluyen:

1. Talento humano.
2. Dirección y planeación.
3. Gestión para resultados con valores
4. Evaluación de resultados.
5. Información y comunicación.
6. Gestión del conocimiento.
7. Control interno.

La metodología de la MDI utiliza indicadores cualitativos y cuantitativos, facilitando un diagnóstico robusto y basado en evidencia. Este enfoque garantiza que las entidades cuenten con una base sólida para tomar decisiones estratégicas y mejorar su desempeño institucional.

En las siguientes secciones se describen los resultados obtenidos y las recomendaciones para fortalecer la implementación del MIPG en EDURHABA.



5. Resultados Autodiagnóstico:

5.1 Dimensión Talento Humano

Código de Integridad

Alcance de la Dimensión:

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: < Gestión Estratégica del Talento Humano < Integridad Con esta dimensión, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Autodiagnóstico Dimensión Talento Humano: Se cuenta con un avance importante y significativo en lo relacionado a información estratégica de Gestión del Talento Humano, se debe fortalecer su recopilación y publicación, específicamente en lo relacionado a información estratégica, lineamientos institucionales y normatividad aplicable. Con relación a la gestión en SIGEP se encuentra un alto grado de cumplimiento en la publicación. En relación a los reportes, se debe implementar un



mecanismos institucional que permita generar reportes en tiempo real del personal de nómina e independientes identificando perfiles, vacantes, tipos de vinculación, antigüedad, niveles educativos, personas con discapacidad, clasificación por genero etc..., Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: Matriz GETH, Rutas de creación de Valor, Necesidades de capacitación, Necesidades de bienestar, análisis de la caracterización del talento humano, Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, Medición de clima organizacional, detección de riesgo psicosocial, encuesta de ambiente y desempeño institucional, riesgos del proceso de talento humano.

Código de Integridad: Se debe documentar e implementar.

5.2 Direccionamiento Estratégico

Alcance de la Dimensión:

El propósito de esta dimensión es permitirle a una entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. Un requisito básico para emprender un adecuado ejercicio de direccionamiento estratégico y de planeación, es que cada entidad tenga claro cuál es el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada y que enmarca lo que debe o tiene que hacer; para quién lo debe hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios (grupos de valor); para qué lo debe hacer (necesidades o problemas sociales que debe resolver); cuáles son los derechos que debe garantizar; cuáles son sus prioridades fijadas en los planes de desarrollo (nacionales y territoriales), el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación. Con base en esto, las entidades: II Determinan las metas y resultados en términos de productos y servicios con las que espera resolver



dichas necesidades o problemas en un periodo determinado – cuánto y cuándo -. Este proceso de decisión debe realizarse en forma participativa, involucrando a los grupos de valor en el diagnóstico y planeación organizacional. II Identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas que la caracterizan, para desarrollar su gestión y lograr un desempeño acorde con los resultados que se propone conseguir. II Definen la manera de lograr los resultados, teniendo en cuenta los insumos necesarios, los mejores cursos de acción (estrategias, actividades, responsables, plazos y puntos de control), los recursos que requiere (independiente de las fuentes de ingresos), la forma en que se organizará y operará, el talento humano requerido y los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento, control y evaluación. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional: < Planeación institucional < Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público < Compras y Contratación Pública También se tratan aspectos de otras políticas tales como: < Integridad < Participación ciudadana en la gestión pública Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos”.

Autodiagnóstico Direccionamiento Estratégico:

Direccionamiento y Planeación: Las actividades obedecen a los planes definidos a nivel estratégico, se implementan controles preventivos y se trabaja en proceso de mejoramiento continuo de la entidad.

Plan Anticorrupción: Documentar Plan Anticorrupción propio de la entidad.



5.3 Dimensión Gestión de Valores por Resultados.

Alcance de la Dimensión

El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”.

Autodiagnóstico Gestión de Valores por Resultados: La entidad viene trabajando fuertemente en esta dimensión de Gestión de Valores por Resultados, es importante fortalecer la documentación acorde a priorización de políticas, manuales y procedimientos.

5.4 Evaluación de Resultados

Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

Alcance de la Dimensión

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (1) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (2) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (3) al final del



periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.

Autodiagnóstico Evaluación de Resultados

Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

Cada responsable de Planes, programas, proyectos o estrategias realiza seguimiento y evaluación a los resultados institucionales, así mismo establecen oportunamente las acciones de corrección y prevención de riesgos con seguimiento y comunicación permanente con la Gerencia y cuentan con funcionalidad del Comité de Gestión y desempeño y de Coordinación de Control Interno.

5.5 Información y Comunicación

Gestión Documental y Archivo

Transparencia y Acceso a la Información

Gestión de Información estadística

Alcance de la Dimensión:

La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.



Autodiagnóstico Información y Comunicación

Gestión Documental y Archivo

Transparencia y Acceso a la Información

Gestión de Información estadística

La entidad adelanta acciones tendientes a la planeación, control y seguimiento de la función archivística y la gestión documental, y se cuenta con herramientas tecnológicas para la gestión de documentos electrónicos en los diferentes procesos, procedimientos y trámites.

Se cuenta con los canales y medios disponibles para atención a la ciudadanía.

5.6 Gestión del Conocimiento e Innovación

Gestión del Conocimiento

Alcance de la Dimensión:

La sexta dimensión de MIPG -gestión del conocimiento y la innovación- plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. Esta dimensión también promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos. Las entidades públicas pueden reducir el riesgo en la implementación de nuevas iniciativas de gestión al optar por la construcción de ensayos, prototipos o experimentos que contribuyan a comprobar o



visualizar posibles fallas antes de la introducción de nuevos o mejorados productos y servicios. El conocimiento en las entidades estatales es su activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Autodiagnóstico Gestión del Conocimiento e Innovación

Gestión del Conocimiento

La entidad avanza en un proceso importante de gestión y consolidación del conocimiento, es relevante articular todas estas acciones con la política y proceso de gestión documental y así Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad de manera planeada y organizada de acuerdo con la metodología y herramientas definidas para su conservación.

Lo cual permitirá Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación para ayudar a resolver problemas de forma rápida, mitigar la fuga de conocimiento, fomentar la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional, identificar y transmitir conocimiento. De manera que se propicie la implementación de mecanismos e instrumentos para capturar la memoria institucional y realizar difusión de buenas practicas y lecciones aprendidas.

5.7 Control Interno:

Alcance de la Dimensión:

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno¹⁷, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI. Es importante indicar que el Modelo Estándar de Control Interno -MECI se actualiza en el marco de MIPG; el MECI ha sido y continuará siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es el Modelo que deberán



seguir implementando tanto las entidades objeto de MIPG, como aquellas a las que no les aplica dicho modelo integralmente; por lo tanto, los lineamientos para su implementación se enmarcan en esta séptima Dimensión. 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). Para MIPG es importante incorporar la política de control interno 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.

Autodiagnóstico de Control Interno

EDURHABA Viene trabajando en desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua , muestra de ello es su compromiso en la implementación del MIPG acogiendo sus políticas y lineamientos.

Este ejercicio sea fundamentado en la construcción participativa de todos los integrantes de la entidad, con el concurso y liderazgo de responsables por áreas para la gestión de riesgos y el control. Desde la oficina de control interno sea definido un plan de trabajo articulado con la alta dirección para la implementación del MIPG. Esta Coordinación cuidadosa que se realiza con los líderes de las diferentes áreas toma forma a través del comité institucional de gestión y desempeño y del Comité de Coordinación de Control Interno.



Así entonces la entidad EDURHABA ha definido que desde la oficina de control interno se realiza un acompañamiento permanente para la implementación del MECI inmerso en el MIPG de manera simultanea y articulada.

6 Recomendaciones:

1. Recomendaciones Dimensión del Talento Humano:

- Fortalecer la publicación de la información estratégica institucional, lineamientos institucionales y normatividad aplicable.
- Dar continuidad en la gestión realizada en el SIGEP.
- Implementar mecanismo institucional para generar reporte de caracterización del TH.
- Implementar los Planes que se identifiquen pueden impactar positivamente en la GTH (Plan Estratégico del Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar el cual puede estar incluido en el plan estratégico, así como el plan de seguridad y salud en el trabajo, Inducción y reinducción.
- Aplicar seguimiento y monitoreo SIGEP, evaluación y seguimiento, Inducción y Reinducción, análisis mejoramiento clima organizacional.
- Documentar, Revisar, ajustar, dar a conocer y/o retroalimentar Manual de Funciones.
- Documentar, dar a conocer y evaluar cumplimiento Código de Integridad
-

2. Recomendaciones Dimensión de Direccionamiento Estratégico:

- Fortalecer la publicación de Información Estratégica de la Entidad.
- Documentar Plan Anticorrupción propio de la entidad.

3. Recomendaciones Dimensión Gestión de Valores por Resultados:

- Definir responsables, procedimientos y mecanismos para gestión de conflictos de interés
- Fortalecer Ejercicio de rendición de cuentas.
- Documentar e implementar Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI). Que incluya Autodiagnóstico del Modelo de Seguridad y privacidad de la información (MSPI)
- Conformar mediante acto administrativo Comité de Conciliación, definir su alcance, responsabilidades y procedimientos.
- Implementar política de transparencia, participación y servicio al ciudadano, que incluya responsable de atención al ciudadano.

4. Recomendaciones Dimensión Evaluación de Resultados

Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

- Revisar y Fortalecer indicadores, registro y sistemas de información para seguimiento del desempeño institucional.
- Continuar con la implementación del MIPG, Realizando periódicamente Autodiagnósticos que permitan identificar Fortalezas y Debilidades e implementar acciones de mejora que conlleven al aprendizaje institucional.

5. Dimensión Información y Comunicación

Gestión Documental y Archivo

Transparencia y Acceso a la Información

Gestión de Información estadística

- Fortalecer la Gestión Documental y de Archivo tanto Físico como Digital
- Para la entidad es importante elaborar un diagnóstico de la actividad estadística con los siguientes elementos:
 - - Entorno institucional
 - - Recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos)
 - - Estado de la implementación de los lineamientos, Normas y estándares





- "- Inventarios de indicadores, operaciones estadísticas; registros administrativos y demanda de información" ("MEMORANDO - Minvivienda")
- - Flujos de información (Entre entidades; Entre entidades y grupos de valor)
- - Percepción de los grupos de valor o partes interesadas sobre la accesibilidad y uso de la información estadística e indicadores

6. Dimensión Gestión del Conocimiento e Innovación

Gestión del Conocimiento

- Documentar e implementar plan de acción de gestión del conocimiento y la innovación.
- Contar con repositorios de conocimiento de fácil acceso y socializados al interior de la entidad, articulados con gestión documental.
- Contar con documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo, llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales.
- Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.

7. Dimensión de Control Interno

- Dar continuidad a la implementación del MIPG y el MECI de manera articulada y simultánea.
- Sensibilizar en la entidad EDURHABA para el fortalecimiento de la cultura organizacional que permita establecer acciones, métodos y procedimientos de gestión y control del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación.



7. Conclusiones

El autodiagnóstico realizado mediante la metodología de Medición del Desempeño Institucional (MDI) constituye un pilar fundamental para identificar de manera objetiva y estructurada el estado actual de la gestión institucional frente a los parámetros establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este ejercicio permite no solo reconocer fortalezas y oportunidades de mejora en los diferentes ejes de la organización, sino también priorizar acciones estratégicas orientadas a alcanzar un desempeño más eficiente y alineado con los principios de transparencia, calidad y enfoque ciudadano.

La implementación del MIPG es un proceso continuo que exige el compromiso institucional y el uso de herramientas como el MDI para evaluar, ajustar y avanzar de manera sostenida hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la generación de valor público. La continuidad en la aplicación de esta metodología asegura una mejora progresiva, fomenta la cultura de la autoevaluación y facilita la toma de decisiones informadas para la transformación institucional.

En este sentido, el autodiagnóstico no debe considerarse un fin en sí mismo, sino un punto de partida para consolidar una gestión pública orientada al impacto, al cumplimiento de metas y a la generación de confianza en los ciudadanos. Es crucial mantener la disciplina en la implementación y seguimiento de los planes de mejora derivados del diagnóstico, garantizando así que cada acción contribuya al fortalecimiento de la capacidad institucional y al logro de los objetivos estratégicos.



8. Biografía:

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), versión 4. Bogotá, marzo de 2021.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Herramienta de Medición de Desempeño Institucional (MDI). Disponible como instrumento de diagnóstico para la implementación del MIPG en entidades públicas.

Ambos documentos constituyen las bases metodológicas y conceptuales que soportan el análisis, diagnóstico y planificación estratégica contenidos en este informe, asegurando un enfoque técnico, riguroso y alineado con los estándares establecidos para el fortalecimiento de la gestión pública en Colombia.

Elaborado por
JAIR ALEXANDER QUICENO
Control Interno