

Medellín julio 01 de 2026

Doctor
FELIPE ANDRES GIL BARRERA
Director Ejecutivo
Corporación Gilberto Echeverri Mejía
Medellín

Asunto: Informe Resultados FURAG 2025.

Responsables: Asesor Oficina de Control Interno

CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- OBJETIVO
- ALCANCE DE LA MEDICION
- PRESENTACION.
- EL PAPEL DEL MECI Y EL FURAG EN EL ROL DE CONTROL INTERNO.
- RESUTADOS.
- NOTAS ACLARATORIAS DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y COMPARATIVO DE RESULTADOS MIPG Y MECI AÑOS 2023 AL 2025
- CONCLUSIONES GENERALES DEL INFORME FURAG Y SISTEMA DE CONTROL INTERNO – 2025
- RECOMENDACIONES DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP
- NORMATIVIDAD APLICABLE AL INFORME
- RESUMEN Y RECOMENDACIONES FINALES
- PROPUESTAS EMITIDAS A LA ALTA DIRECCIÓN A MODO DE RECOMENDACIÓN DESDE LA OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO.
- PLAN DE ACCIÓN.

CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA
INFORME DE RESULTADOS DEL FURAG VIGENCIA 2025, FECHA DE PUBLICACION DEL
INFORME POR PARTE DEL DAFP – Junio 24 de 2026.

INFORME PRESENTADO EN EL AÑO 2026 POR PARTE DE LA OACI

JAIRO ALBERTO VILLEGAS CUERVO
ASESOR DE CONTROL INTERNO

MEDELLÍN, 01 de julio de 2026

INTRODUCCIÓN

Para la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno no son simplemente una obligación de ley o un trámite en línea; son, en esencia, el norte de nuestro que hacer y la herramienta que nos permite asegurar que cada proceso que realizamos, cada recurso que administramos y cada servicio al ciudadano que prestamos, se hace con transparencia, justicia, equidad, calidad y con la sabiduría y experiencia puesta en nuestra misión, la cual se orienta a garantizar que los sueños de los jóvenes de los municipios de Antioquia se sigan transformando en realidades educativas, en especial aquellas ciudades o regiones menos favorecidas.

Los resultados de esta vigencia 2025 son el reflejo de un año de trabajo arduo, donde se han mantenido retos constantes, y hemos sumado grandes aprendizajes que fortalecen nuestra cultura de mejora continua como un gran pilar dentro del MIPG.

El presente informe es una radiografía que nos dice dónde estamos, qué hicimos bien y, lo más importante, qué camino debemos recorrer juntos para ser aún mejores en nuestra labor diaria. Desde la oficina asesora de control interno se invita a ciudadanos, funcionarios y demás partes interesadas a que veamos este espacio no como una evaluación fría, sino como una oportunidad para reconocer el talento humano que hace posible cada logro de nuestra Corporación. Veamos estos datos como el mapa que nos guiará para seguir fortaleciendo la educación de nuestra región.

Agradecemos el compromiso, por la vocación, proactividad y constante deseo de dar siempre la milla extra en cada una de nuestras labores ejecutadas desde el rol que nos compete, es por ello que juntos revisemos los resultados de nuestro trabajo en este 2025, sin antes enumerar algunas normas que rigen la presentación del informe a consolidar así:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 209 y 269): Establece que la administración pública debe guiarse por los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Obliga a las entidades públicas a diseñar y aplicar métodos y procedimientos de control interno.
- Ley 87 del 29 de noviembre de 1993. Por lo cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1753 de 2015 (Artículo 133): Creó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), integrando los sistemas de gestión de la calidad y de desarrollo administrativo, los cuales se articulan con el Sistema de Control Interno (MECI).

- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Circular Externa 100-010 de 2015 (DAFP - DAPRE): Imparte los lineamientos obligatorios vigentes para la evaluación de la gestión institucional y la presentación del informe anual por parte de las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces.

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es el aplicativo técnico en línea operado por la Función Pública; cuyo propósito principal es recopilar información para calcular la Medición del Desempeño Institucional (MDI) de más de 6.000 entidades del Estado; sirve como instrumento para la recolección de datos y capture de la información, así como también permite el monitoreo, evaluación y control de los avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno — MECI, es habilitado cada año para que las entidades reporten sus avances de la vigencia inmediatamente anterior; cuyo objetivo es identificar las fortalezas o aspectos susceptibles de mejora, respecto a la gestión y el desempeño Institucional.

Qué mide: El avance en la implementación de las 19 políticas de desarrollo administrativo del MIPG y el estado de madurez del Sistema de Control Interno (MECI).

Temporalidad: Se diligencia de manera anual. Durante el primer semestre las entidades realizan el reporte correspondiente a la gestión del año inmediatamente anterior. El FURAG (Formato Único de Reporte de Avance de Gestión) es un aplicativo en línea de reporte de avance de la gestión,

Este aplicativo es administrado y monitoreado por el Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP y en parte el Departamento Administrativo de la Presidencia.

La Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y estos se deben articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG surge como mecanismo que facilita dicha integración y articulación.

El Control Interno, séptima dimensión del MIPG, se desarrolla a través de una estructura proporcionada por el Modelo Estándar de Control Interno — MECI, la cual está conformada por cinco componentes así:

- *Ambiente de control.*
- *Evaluación del riesgo*
- *Actividades de control.*
- *Información y comunicación.*
- *Actividades de monitoreo.*

Las responsabilidades o roles de quienes deben implementar estos cinco componentes, está integrada por cuatro líneas:

- *Una Línea estratégica de defensa.*
- *Tres Líneas de defensa adicionales*

El Modelo Estándar de Control Interno — MECI, es una herramienta que facilita el seguimiento, control y evaluación de la planeación y gestión Institucional, que direcciona el desarrollo productivo de la misma, además de contribuir hacia el cumplimiento de sus objetivos y al mejoramiento continuo.

OBJETIVO: Presentar a la alta dirección los resultados obtenidos respecto a los cinco componentes de Control Interno, séptima dimensión del MIPG de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, reportados en el FURAG vigencia 2025.

ALCANCE DE LA MEDICION

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2025.

PRESENTACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento de sus funciones reglamentarias, informo a la oficina Asesora de Control Interno y a la Dependencia de planeación de la CORPOGEM, la disponibilidad de la información para ser diligenciada según los componentes y el contenido establecido acorde al sector de pertenencia de la entidad, para lo cual se realizaron los reportes dando cumplimiento a los tiempos establecidos para tal fin.

Desde la oficina asesora de Control Interno se hizo extensivo el correo recibido por el

DAFP, a la alta dirección y la oficina de planeación como segunda Línea de defensa y Aseguramiento de procesos y procedimientos, lo anterior con el fin de solicitar evidencias que dieran fe de la información remitida para la evaluación y calificación.

El formulario se diligenció aplicando los criterios de independencia, objetividad y autonomía, según lo contemplado en el manual de integridad y transparencia.

A continuación, se muestra el contexto informativo y los resultados obtenidos en el diligenciamiento del Formulario único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG 2025.

Resultados de gestión y desempeño Institucional de la vigencia 2025, Desde la oficina asesora de Control Interno se procede con la descarga de los resultados correspondientes al Modelo Estándar de Control Interno MECI y analizar sus resultados.

EL PAPEL DEL MECI Y EL FURAG EN EL ROL DE CONTROL INTERNO

Las Oficinas de Control Interno (OCI) o los Jefes de Control Interno no son los dueños de los procesos ni los únicos encargados de los controles (responsabilidad distribuida en las líneas de defensa, donde se incumben áreas como Planeación, Financiera, proyectos, administrativa, jurídica, entre otras), cuyo rol principal se enmarca en **cinco funciones esenciales**, donde el MECI y el FURAG actúan como sus ejes de trabajo primordiales:

Función de Control Interno	Papel del MECI	Papel del FURAG
1. Valoración del Riesgo	Obliga a la OCI a supervisar que las dependencias apliquen la matriz de riesgos bajo la estructura del componente 2 del MECI.	Exige recolectar evidencias que demuestren que los riesgos de corrupción y gestión están debidamente monitoreados.
2. Acompañamiento y Asesoría	La OCI asesora a la alta dirección en cómo el autocontrol y la autorregulación optimizan los procesos de la entidad.	Guía a las áreas de planeación y talento humano para preparar la información verídica que sustentará el reporte anual.
3. Evaluación y Seguimiento	El MECI define los criterios metodológicos (como auditorías internas) para auditar la gestión de forma independiente.	Constituye la máxima auditoría externa del Estado. La OCI usa los resultados del FURAG para identificar fallas críticas de gestión.
4. Fomento de la	Promueve la interiorización	Utiliza el puntaje obtenido

Cultura del Control	de la ética, los valores del servicio público y la responsabilidad compartida del control.	(MDI) para sensibilizar al personal sobre la necesidad de documentar procesos y transparentar la gestión.
5. Relación con Entes Externos	Estructura los informes del estado del Sistema de Control Interno requeridos por la Contraloría o la Procuraduría.	El Jefe de Control Interno tiene un rol de acceso específico en el software para validar, firmar o contrastar que lo reportado sea real.

Enlace para consulta por parte de los grupos de valor que estén interesados en profundizar aún más sobre los RESULTADOS DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – FURAG 2025

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieYzU4MzFhZWYtZmVkMS00YmRILWFiNGMtMjVhZjhhZjNjYjEwliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

Nota

Las gráficas y resultados que se presentan a continuación corresponden a la información publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la plataforma FURAG y se incorporan en este informe tal como son generados por dicho aplicativo, sin que la Corporación tenga injerencia en su procesamiento o modificación.

Tomadode:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieYzU4MzFhZWYtZmVkMS00YmRILWFiNGMtMjVhZjhhZjNjYjEwliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

Es importante precisar que, para algunas políticas evaluadas dentro del Formulario, la plataforma no generó el detalle o resultado desagregado de determinados componentes, aunque sí presentó la calificación general de la política. En estos casos, se indicará la anotación "Sin datos", con el fin de aclarar que dicha información no se encuentra disponible en el reporte oficial, la cual es indexada por parte de la Corporación como complemento al informe relacionado para la publicación en el portal de la entidad, y así brindar a la ciudadanía la suficiente claridad y fácil accesibilidad de la información.



mipg Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2025

Señor usuario, tenga en cuenta que podrá interactuar con los resultados de las entidades a través de los siguientes filtros: **1) Entidad, 2) Municipio, 3) Departamento, 4) PDET, 5) Naturaleza Jurídica.**

De esta manera podrá consultar los resultados de:

- I. Los resultados generales del desempeño institucional.
- II. Los resultados de las 7 dimensiones de MIPG.
- III. Los resultados de las 19 políticas de gestión y desempeño.
- IV. Los resultados de los índices detallados de cada política.

Si desea consultar una nueva entidad asegúrese de borrar el filtro previamente seleccionado.

ENTIDAD

CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA

▸ CORPORACION

☐ CORPORACION DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA

☐ CORPORACION DE DESARROLLO DE CHIQUINQUIRA

☒ CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA

☐ CORPORACION PRODESARROLLO Y SEGURIDAD DEL MUNICIPIO DE ...

☐ CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA

☐ EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS CORPORACION ESEMANE DE ...

Todas

Todas



Borrar todos los filtros

65,8

Índice de Desempeño
Institucional Entidades
Territoriales

3371

Universo Aplicación
MIPG Entidades
Territoriales

Lista de
entidades que
no diligenciaron



1 de 3371

Número de entidades según filtro

I. Resultados Generales

CORPOGEM 2025

Índice de Desempeño Institucional

— Promedio grupo par



Puntaje consultado



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.



+ (57) (4) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, Oficinas 204 y 205, Medellín, Antioquia
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co

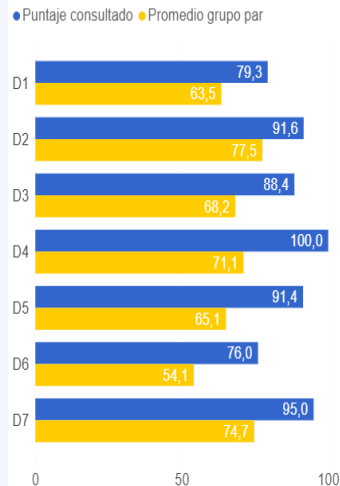


Fundación **epm**



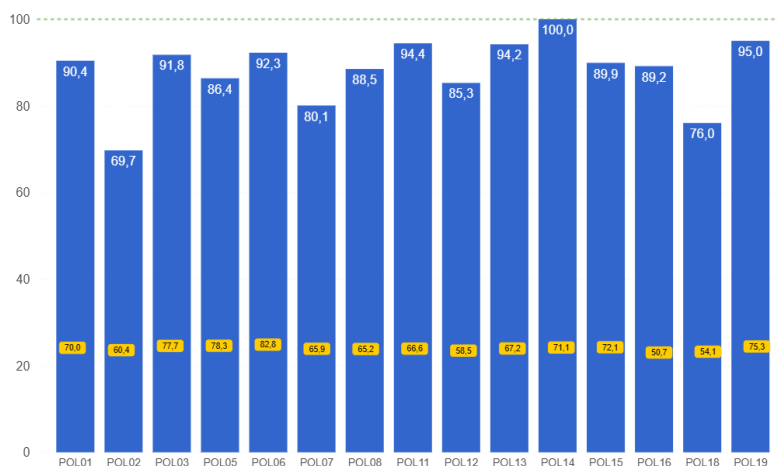
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	79,3
D2: Direccionamiento y Planeación	91,6
D3: Gestión para Resultados	88,4
D4: Evaluación de Resultados	100,0
D5: Información y Comunicación	91,4
D6: Gestión del Conocimiento	76,0
D7: Control Interno	95,0

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

POLITICAS

- POL01: Gestión Estratégica Del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL11: Servicio a las Ciudadanías
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

IV. Índices detallados por política

☐ GOBIERNO DIGITAL	
☐ INTEGRIDAD	
☐ MEJORA NORMATIVA	
☐ PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	
☐ RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	
☐ SEGURIDAD DIGITAL	
☐ SERVICIO A LAS CIUDADANÍAS	
☐ TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	

IV. Índices detallados por política

ÍNDICE CONSULTADO

Puntaje consultado Media grupo par

- ☐ COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA
- ☐ CONTROL INTERNO
- ☐ DEFENSA JURÍDICA
- ☐ GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA
- ☐ GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- ☐ GESTIÓN DOCUMENTAL
- ☐ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

IV. Índices detallados por política

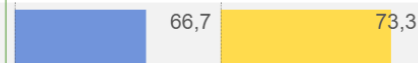
ÍNDICE CONSULTADO

Puntaje consultado

Media grupo par

☐ **COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA**

Aplicación de lineamientos normativos, documentos estándar e instrumentos



Registro y publicación contractual en las plataformas



Planeación efectiva y técnica de la contratación pública



☐ **CONTROL INTERNO**

Información y comunicación relevante y oportuna para el control



Ambiente propicio para el ejercicio del control



Actividades de control efectivas



Evaluación estratégica del riesgo



Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora



Evaluación independiente al sistema de control interno



☐ **DEFENSA JURÍDICA**

Gestión de la defensa judicial

Gestión de los mecanismos para la protección y recuperación del patrimonio público

Gestión del Conocimiento

Gestión del cumplimiento de créditos judiciales

Gestión extrajudicial

Prevención del daño antijurídico

☐ **GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA**

Índice calidad estadística

Índice fortalecimiento de registros administrativos

Índice planeación estadística

☐ **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Análítica institucional para la toma de decisiones



Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento



Generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento



Sin datos

☐ GESTIÓN DOCUMENTAL

Calidad del componente administración de archivos	100,0	52,3
Calidad del componente cultural	100,0	59,2
Calidad del componente documental	81,9	48,4
Calidad del componente estratégico	88,9	57,7
Calidad del componente tecnológico	96,3	39,1

☐ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Calidad de la planeación estratégica del talento humano	93,3	70,3
Desarrollo del talento humano en la entidad	93,8	72,1
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	33,3	65,4
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	91,7	59,9

☐ GOBIERNO DIGITAL

Arquitectura	56,1	40,6
Cultura y apropiación	76,0	60,0
Decisiones basadas en datos	96,6	56,1
Estado abierto	86,4	75,8
Estrategias de ciudades y territorios inteligentes		
Gobernanza	75,0	67,6
Innovación pública digital	94,5	54,3
Proyectos de transformación digital		
Seguridad y privacidad de la información	77,4	63,4
Servicios ciudadanos digitales	75,0	16,7
Servicios y procesos inteligentes	25,0	26,0

INTEGRIDAD	
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	60,0 59,8
Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la Gestión del Riesgo y control	67,9 60,6
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	57,8 56,8
MEJORA NORMATIVA	
Planeación y diseño de los actos administrativos de carácter general	
Publicación y evaluación de los actos administrativos	
Redacción, consulta pública y revisión de los actos administrativos de carácter general	
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	
Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación	96,2 64,9
Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional	89,5 62,0
Implementación de acciones de participación ciudadana involucrando efectivamente a los diferentes grupos de valor en las diferentes fases del ciclo de gestión	87,5 61,3
Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública	94,4 55,9
Rendición de cuentas en la gestión pública	
RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	
Formulación, implementación, monitoreo y seguimiento de estrategias de racionalización de trámites	88,2 10,6
Transformación digital de trámites para un gobierno digital	80,0 58,1
SEGURIDAD DIGITAL	
Asignación de recursos	85,2 55,2
Despliegue de controles	100,0 76,9
Implementación lineamientos de política	86,7 67,5
SERVICIO A LAS CIUDADANÍAS	
Accesibilidad para personas con discapacidad	85,0 64,4
Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamiento con la ciudadanía	93,9 65,6
Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana	94,4 64,2
Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía	100,0 69,9
Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía	93,8 58,7

☐ **TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA
CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Gestión de riesgos de corrupción

79,4

64,6

Índice de transparencia y acceso a la información pública

98,7

76,8

+++++

 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. RECOMENDACIONES VIGENCIA 2025 Departamento: ANTIOQUIA CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA			
Política	No Recomendaciones	Política relacionada	Observaciones ente calificado
Compras y Contratación Pública	3	POL05	
Control Interno	1	POL19	Cero Riesgos materializados.
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	5	POL06	
Gestión Documental	8	POL16	
Gestión Estratégica del Talento Humano	9	POL01	
Gestión del Conocimiento	18	POL18	
Gobierno Digital	34	POL07	
Integridad	27	POL02	
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	3	POL13	
Racionalización de Trámites	5	POL12	
Seguridad Digital	5	POL08	
Servicio a las ciudadanías	6	POL11	
Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	3	POL15	
Total:	127		

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

El **MECI** es el mapa de navegación que le dice a la entidad **cómo blindarse y controlarse** a sí misma. Las Oficinas de Control Interno actúan como el evaluador independiente que vela por la veracidad del examen y el éxito del mapa de navegación.

El MECI se fundamenta en tres pilares que ponen a las personas en el centro, entre ellos,

- **Autocontrol:** Es la capacidad consciente de cada servidor público o funcionario para evaluar su propio trabajo, hacer las cosas bien desde el principio y corregir sus errores por convicción ética, no por miedo o temor a una sanción.
- **Autorregulación:** Es el compromiso colectivo de una entidad para crear reglas claras, justas y transparentes que faciliten el servicio a la comunidad, evitando trampas o atajos.
- **Autogestión:** Es el motor que impulsa a los equipos a coordinar esfuerzos, optimizar los recursos públicos (que son sagrados) y cumplir las metas con excelencia.
- **Proteger lo público:** Asegura que los presupuestos, obras y servicios lleguen realmente a las personas que los necesitan (como la población vulnerable en una calamidad pública).



MEDICIÓN
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Inicio



Micrositio

MECI Resultados Desempeño institucional Territorio, vigencia 2025

Tenga en cuenta que los resultados de MECI los podrá consultar a partir de los siguientes filtros: 1) Entidad, 2) Municipio, 3) Departamento,, 4) PDET, 5) Naturaleza Jurídica

Una vez seleccionado el filtro, los resultados se visualizarán en el tablero de la siguiente manera:

I. Primera sección, muestra los resultados generales de desempeño del Control Interno.

II. Segunda sección presenta los resultados por cada uno de los cinco componentes del MECI.

III. Tercera sección muestra los resultados de la evaluación independiente.

ENTIDAD

CORPORACION GILBERTO ECHEVERRI MEJIA

MUNICIPIO

Todas

DEPARTAMENTO

Todas

PDET

Todas

NATURALEZA JURÍDICA

Todas



Borrar todos los filtros

62,7

Índice de Control
Interno Entidades
Territoriales

5769

Universo Aplicación
MECI Entidades
Territoriales

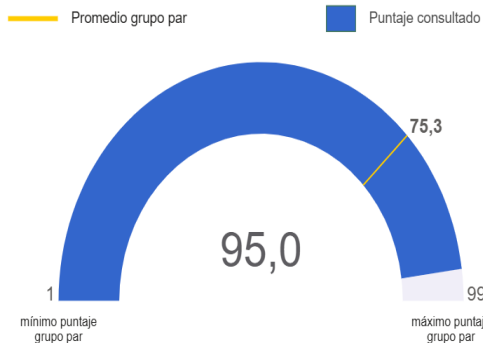
Lista de
entidades que
no diligenciaron



1 de 5769
Número de entidades según filtro

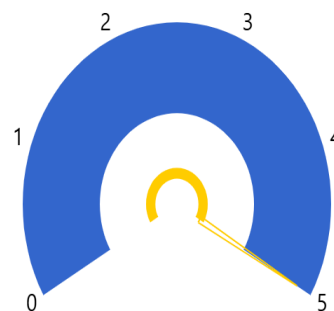
I. Resultados Generales

Índice de Control Interno



Nota: El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Quintil

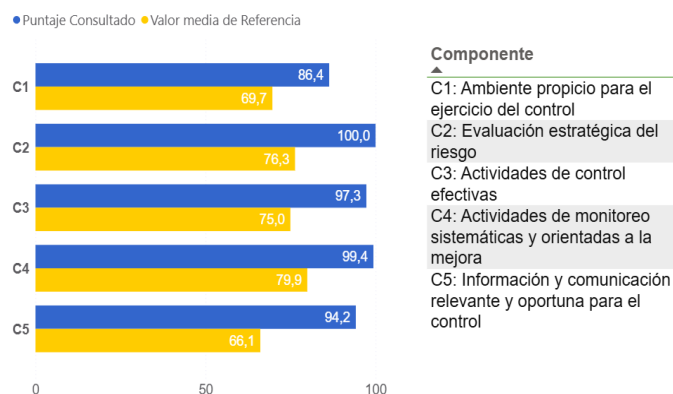


Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en el quintil 5; las entidades con menores puntajes están ubicadas en el quintil 1.

Nota 3: Los quintiles son los cuatro valores (cuantiles 0.2, 0.4, 0.6 y 0.8) que permiten dividir una distribución en cinco partes del mismo (o aproximadamente el mismo) tamaño. Así, cada quintil representa el 20% del total de individuos de una población.

II. Índices de desempeño de los componentes MECI



INTEGRALIDAD MIPG-MECI-PTEP



NOTAS ACLARATORIAS DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y COMPARATIVO DE RESULTADOS MIPG Y MECI AÑOS 2023 AL 2025

La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística donde se mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

Los resultados de la vigencia 2025 son comparables con las mediciones correspondientes a las vigencias 2022, 2023 y 2024, únicamente a nivel del Índice de Desempeño Institucional (IDI), sus dimensiones y las políticas de gestión y desempeño. Es importante resaltar que los datos registrados en el grafico no deben considerarse en comparaciones a nivel de índices detallados, ya que la metodología de evaluación del FURAG puede incorporar modificaciones entre vigencias, tales como

ajustes en el contenido, la estructura o el conjunto de preguntas que conforman cada política, lo que limita la comparabilidad de dichos resultados específicos.

Para la política de Compras y Contratación, se evaluaron todas las entidades; sin embargo, el puntaje se calcula según los temas que le aplican a cada entidad de acuerdo con sus marcos normativos.

La totalidad de los datos presentados se extraen de los reportes de las entidades a través del FURAG. La veracidad de la información corresponde exclusivamente a las entidades objeto de medición.

Todos los índices se presentan en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr.

En esta medición se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad.

Confidencialidad de la información recolectada y uso: Los datos recolectados no son confidenciales pues están a disposición de todos los grupos de valor involucrados, donde los resultados se publican con fines estadísticos y pueden ser usados por cualquier grupo de valor, por lo cual no existen restricciones, es por ello que desde la oficina asesora de control interno se elabora un informe de seguimiento con el fin de hacer un análisis en cada una de las dimensiones, y dar claridad a las recomendaciones generadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y así elaborar un plan de mejoramiento estructurado si a ello diese lugar.

A continuación, se presenta el gráfico con el análisis estadístico desde el año 2023, al 2025, donde se denota un leve mejoramiento en algunas dimensiones, lo cual da muestra del compromiso

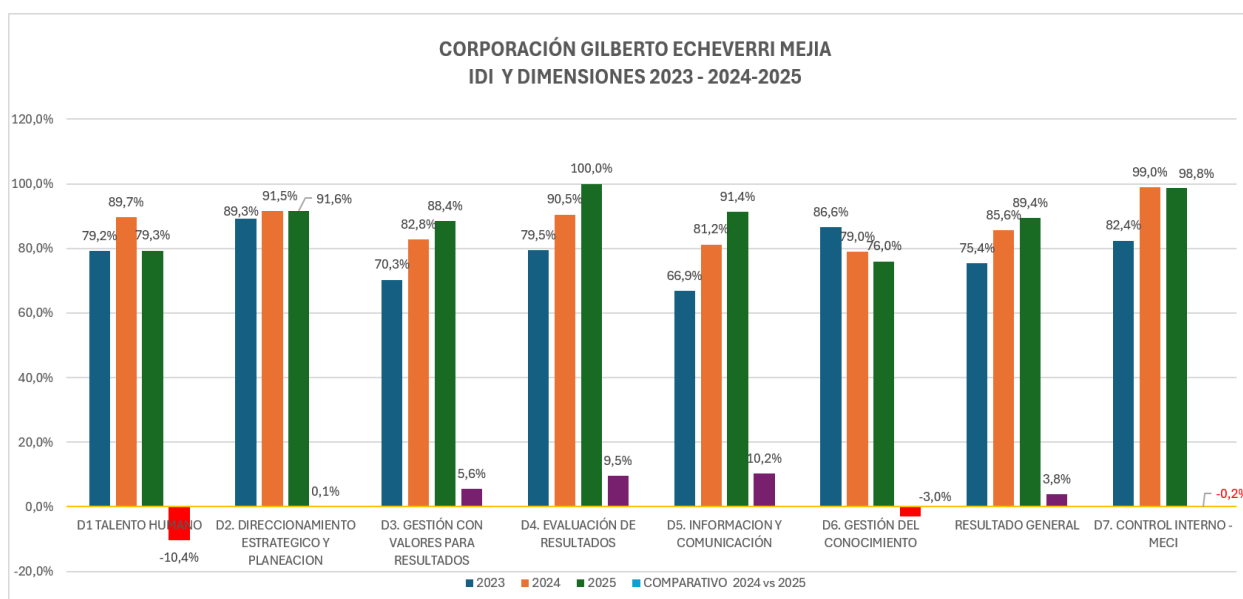


Gráfico Construcción propia, (datos históricos DAFP resultados FURAG entes territoriales)

Se reitera que para este informe los datos registrados en el gráfico anterior no deben considerarse

las comparaciones a nivel de índices detallados, ya que la metodología de evaluación del FURAG puede incorporar modificaciones entre vigencias referenciadas año a año, así mismo el método de evaluación o preguntas del cuestionario a resolver.

CONCLUSIONES GENERALES DEL INFORME FURAG Y SISTEMA DE CONTROL INTERNO – 2025

El Formulario Único de Reportes de Avance de la Gestión — **FURAG** fue diligenciado dentro de los plazos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cumpliendo con todos los requisitos normativos exigidos para la vigencia 2025, obteniendo una calificación de **89.4%** Nivel Satisfactorio. Lo cual demuestra el compromiso constante y la mejora continua de parte de los integrantes de la corporación Gilberto Echeverri Mejía.

1. Evaluación Institucional – MIPG

La Corporación Gilberto Echeverri Mejía obtuvo una calificación de 89,4% en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ubicándose en el quintil 5 (nivel alto), lo que refleja un desempeño institucional consolidado. No obstante, la plataforma FURAG presenta un conjunto de recomendaciones de mejora asociadas a las diferentes políticas evaluadas. Estas recomendaciones serán objeto de un proceso de revisión y validación interna por intermedio de los integrantes del Comité Institucional de Gestión y desempeño con el asesoramiento del Asesor de la oficina de control interno, con el fin de determinar su pertinencia y aplicabilidad, considerando el contexto institucional, el marco normativo, las competencias atribuidas según los estatutos de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, y aquellos aspectos sobre los cuales la Entidad no tiene injerencia directa (hay temas como salas de lactancia que no aplican a la organización, o reformas de la infraestructura donde no se tiene injerencia). Posteriormente, los resultados de dicho análisis serán presentados ante las instancias competentes para evaluar cuáles recomendaciones serán incorporadas al Plan de Mejoramiento Institucional como ruta estratégica para superar las debilidades y amenazas que día a día enfrenta el sector en el cual nos encontramos inmersos, identificando acciones concretas que nos permita alcanzar la excelencia dentro de nuestros programas y proyectos ofertados a la Ciudadanía como fin último del que hacer público.

Es muy satisfactorio manifestar por parte de la oficina asesora de control interno que de las **siete (7) dimensiones** evaluadas todas ellas presentan resultados por encima del **75%**, lo cual refleja avances significativos en gestión institucional. Como propósito para la próxima vigencia o venideras, se recomienda elevar todos los indicadores a un nivel superior al 82% para consolidar un desempeño de excelencia, que nos permita

ubicarnos como una de las mejores entidades adscritas al conglomerado acorde a los resultados del FURAG, es por ello que este análisis de resultados deja un reto mayor a cada una de las dependencias de la CORPOGEM, donde se han obtenido grandes avances y mejoras en el consolidado general con respecto al año 2024 (incremento del 3.8%), sin embargo algunas dimensiones como D1 y D6 (Ver cuadro anexo); deben trazar una ruta de mejoramiento para mitigar las debilidades presentadas según lo descrito en el siguiente cuadro:

IDI y Dimensiones 2024 Vs. 2025

COMPARATIVO RESULTADOS ULTIMOS DOS (2) AÑOS				
DIMENSIÓN	2024	2025	COMPARATIVO 2024 vs 2025	ESTADO
D1 TALENTO HUMANO	89,7%	79,3%	-10,4%	Decrecio
D6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	79,0%	76,0%	-3,0%	Decrecio

Dado lo anterior se recomienda entonces a la alta dirección impartir los dictámenes respectivos con el fin de realizar un análisis minucioso y evidenciable, con el fin de identificar las causas y definir acciones de mejora o en su defecto correctivas, que conlleven al plan de mejoramiento institucional con el fin de mitigar la no favorabilidad de los resultados en algunos componentes o actividades individualizadas y así establecer un cronograma de trabajo que nos permita cerrar las brechas y obtener a futuro un resultado satisfactorio.

2. Sistema de Control Interno – MECI

CONTROL INTERNO	
Actividades de control efectivas	97,3 / 75,0
Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	99,4 / 79,9
Ambiente propicio para el ejercicio del control	86,4 / 69,7
Evaluación estratégica del riesgo	100,0 / 76,3
Evaluación independiente al sistema de control interno	98,8 / 80,5
Información y comunicación relevante y oportuna para el control	94,2 / 66,1

En la medición del Índice de Control Interno, la Corporación Gilberto Echeverri Mejía alcanzó una calificación del **95%**, ubicándose en el **quintil 5 (nivel alto)**. Esta calificación es destacable, donde solo faltaría un **5%** por cerrar, y alcanzar así el 100% como dato ideal, en los índices del desempeño de cada uno de los componentes obtuvo calificación superior al 85% demostrando con ello el fortalecimiento en la cultura del autocontrol y la mejora continua.

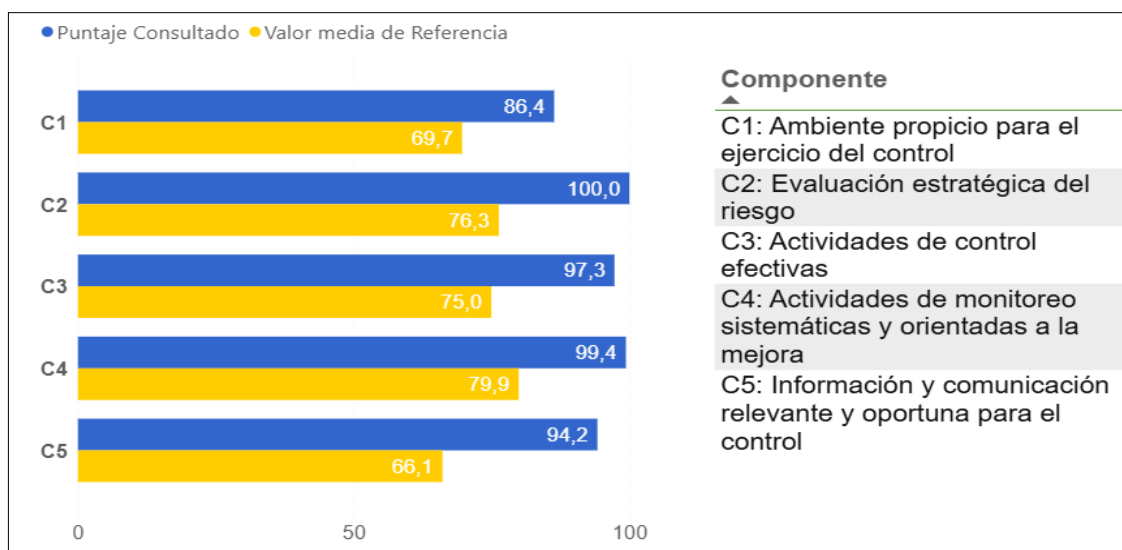
Para la evaluación Independiente se obtiene una calificación del 98.8% la cual esta referenciada en la séptima dimensión como tercera línea de defensa, donde se actúa con compromiso y responsabilidad con el propósito de hacer cumplir las normas con sus procesos y procedimientos que rigen a la Corporación dentro de su actuar público.

RECOMENDACIONES DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP

Si observamos las recomendaciones referidas en el informe por el DAFP, solo se menciona la dependencia en una (1) vez, la cual expresa el cuidado en la materialización de los riesgos de corrupción, donde se responde que aún no se han materializado en ninguna época de la CORPOGEM desde su creación, ello se puede evidenciar de igual forma en los informes de control por parte de entes externos como, Contraloría, Procuraduría, Fiscalía, Personería, entre otros de apoyo a la fiscalización y buen manejo de los recursos públicos.

Política	No Recomendación	Política relacionada	Observaciones ente calificado
Control Interno	1	POL19	Cero Riesgos materializados.
Total:	1		

Vemos En cuadro adjunto siguiente como los **cinco (5) componentes** del MECI superan el 85% para la vigencia 2025, encontrando que el componente con menor calificación se refiere al C1 (Ambiente propicio para el ejercicio del Control), sin embargo presenta un nivel alto o favorable dentro del rango de datos.



Los demás componentes del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) registran resultados superiores al 90 %, lo que evidencia un nivel favorable de implementación y madurez institucional. En el componente de Evaluación Independiente se observa una variación de 0,2 puntos respecto de la medición anterior, la cual es mínima y no representa una afectación significativa del resultado general. No obstante, se recomienda que esta variación sea objeto de análisis y validación por parte de la Dirección Ejecutiva y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, considerando que la metodología y el conjunto de preguntas del FURAG pueden presentar modificaciones entre vigencias, aspecto que puede incidir en la comparabilidad de los resultados

NORMATIVIDAD APLICABLE AL INFORME

En referencia a la normativa extraída de las páginas oficiales de las entidades adscritas al gobierno Nacional hemos consolidado para el presente informe la siguiente normatividad,

- Ley 87 de 1993: Norma fundamental que regula el **Sistema de Control Interno** en las entidades públicas de Colombia. Cuyo propósito es garantizar que los recursos del Estado se manejen con eficiencia, eficacia y transparencia, obligando a cada institución a implementar mecanismos de autocontrol. Los resultados del FURAG miden directamente el avance del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública): Específicamente los artículos 2.2.22.3.10 y 2.2.23.3, donde se establecen la obligatoriedad de la Medición de Desempeño Institucional (MDI) y definen al FURAG como el instrumento oficial de recolección de datos.
- Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modificó el decreto anterior para unificar los Sistemas de Gestión y de Desarrollo Administrativo, dando origen formal al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Exige que las entidades evalúen sus políticas sectoriales a través del FURAG.
- Ley 1753 de 2015 (Artículo 133): Creó el Sistema de Gestión que busca integrar de forma transversal las políticas de eficiencia y servicio.

2. Directrices Técnicas Específicas de la Vigencia en evaluación

Para la evaluación de los resultados presentados y la posterior formulación de planes

de mejoramiento, en caso de aplicar se deberá dar trámite a la directriz administrativa que corresponda al periodo entre ellas:

Circular Externa No. 100-011 de 2025 del DAFP: por medio de la cual se establece formalmente los lineamientos operativos y metodológicos para la medición del desempeño institucional de la vigencia.

Circular Externa No. 100-003 de 2025 del DAFP: Por medio de la cual se Imparten las instrucciones técnicas específicas de reporte y los criterios con los que se procesaron las 19 políticas del MIPG evaluadas.

La CORPOGERM ha dado cumplimiento a la normatividad precedida, de igual forma ha mantenido vigente el Plan de Mejoramiento el cual deberá dársele el tratamiento respectivo para sus ajustes acorde a los resultados obtenidos en cada uno de los Índices de desempeño Institucional – IDI, especialmente en lo referido a la dimensión 7 - Componente MECI – Control Interno, y aquellas que han presentado un resultado menor con respecto a vigencias anteriores, para lo cual podrá consultarse el siguiente link: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

RESUMEN Y RECOMENDACIONES FINALES

Logros y avances:

- Se destaca el aumento en los puntajes del FURAG al año 2025:

IDI y Dimensiones 2024 Vs. 2025

COMPARATIVO RESULTADOS ULTIMOS DOS (2) AÑOS					
DIMENSIÓN	2023	2024	2025	COMPARATIVO 2024 vs 2025	ESTADO
D1 TALENTO HUMANO	79,2%	89,7%	79,3%	-10,4%	Decrecio
D2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	89,3%	91,5%	91,6%	0,1%	Igual
D3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	70,3%	82,8%	88,4%	5,6%	Aumento
D4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	79,5%	90,5%	100,0%	9,5%	Aumento
D5. INFORMACION Y COMUNICACIÓN	66,9%	81,2%	91,4%	10,2%	Aumento
D6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	86,6%	79,0%	76,0%	-3,0%	Decrecio
RESULTADO GENERAL	75,4%	85,6%	89,4%	3,8%	Aumento

14,0% (al 2023) y 3.8% (2024) puntos en el MIPG, con respecto al 2025.

D7. CONTROL INTERNO - MECI	82,4%	99,0%	98,8%	-0,2%	Igual
-----------------------------------	-------	-------	-------	--------------	--------------

16.4% (al 2023) y -0.2% (2024) puntos en el MECI, con respecto al 2025.

Estos avances, o en su defecto el sostenimiento del sistema, reflejan una mayor articulación e implementación de los sistemas de gestión, a pesar de los cambios en la normatividad que a menudo se presentan desde los diferentes estamentos regulatorios en lo referido a la materia de control, seguimiento y auditoria.

Es imperioso reconocer el esfuerzo institucional por mantener y mejorar su desempeño, especialmente ante un entorno normativo cambiante, y un mapa de riesgos estructurado y encaminado hacia el cuidado de los recursos financieros y físicos donde los ganadores de ello sean los estudiantes que accedan a la educación terciaria como propósito misional de la Corporación.

**PROPUESTAS EMITIDAS A LA ALTA DIRECCIÓN A MODO DE RECOMENDACIÓN
DESDE LA OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO.**

- **Habilitación de personal adicional - Polivalente:** Para aumentar la calificación en el componente de la dimensión 7 – MECI, sería de gran utilidad asignar otro funcionario para apoyar el trabajo de la Oficina Asesor de Control Interno, el cual podrá desempeñar otras labores en Polivalencia dentro de la CORPOGEM; en especial con la oficina de Planeación Institucional, lo anterior conforme a lo dispuesto en la Ley 87 de 1993
- **Nivel jerárquico adecuado:** Mientras este la normatividad vigente, es indispensable garantizar siempre que la Oficina de Control Interno esté adscrita al nivel jerárquico superior, como lo establece el artículo 10 de la Ley 87, según organigrama existen dos subdirecciones por encima del funcionario designado por parte de la oficina Asesora del Control Interno.
- **Desde la competencia asignada por la alta dirección o el mismo comité institucional de Gestión y Desempeño – CIGD** se debe elaborar un informe con rigurosidad y análisis técnico sobre la situación actual en los resultados del FURAG, vemos como el indicador histórico de MECI está creciendo o se sostiene en valores muy significativos contrario al indicador MIPG; si bien es cierto que la información remitida para el MECI es responsabilidad de la entidad, pero actualmente está siendo gestionado por un solo funcionario, mientras que el MIPG es trabajado por un equipo interdisciplinario de gran calado técnico y profesional, y aun así se presenta un gran número de recomendaciones (126) a trabajar o justificar.

- Según los resultados obtenidos y con el contexto general, se observa que indicador del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG incluye también el ambiente de control, la cual representa la política y dimensión mejor evaluada dentro del modelo, en la vigencia 2025.
- Desde el conglomerado de la Gobernación de Antioquia, y con el único propósito de fortalecer nuestras competencias se ha solicitado a la Gerencia de Auditoria General de Antioquia un mayor acompañamiento por parte de los altos directivos en la labor de auditoría, para ello se solicita apoyar al personal adscrito a las dependencias de Control Interno o quien haga sus veces en el otorgamiento del Certified Internal Auditor (CIA); Única certificación reconocida mundialmente y exclusivamente para auditores internos. Es otorgada por el IIA (Instituto de Auditores Internos)., con ello se fortalece el componente técnico por parte del Asesor de Control Interno actual, quedando así con el certificado ISO, 9001:2015, MIPG y norma internacional (Certified Internal Auditor); se buscará el seminario de gratuidad para recibir esta capacitación.

PLAN DE ACCIÓN:

- La CorpoGEM, deberá implementar un plan de mejoramiento institucional (según formato establecido en el Sistema Administrativo de Gestión actual) , con base en los resultados del FURAG 2025, en especial teniendo en cuenta las recomendaciones por dimensión que aplican en cada componente, se exceptúa la de control interno, la cual se resolverá por parte de esta dependencia, se debe validar por parte del personal asignado cuales serán de análisis para su aplicabilidad, con la debida justificación; este plan debe considerar que para la vigencia 2026 se han realizado cambios en las políticas y preguntas de evaluación, por lo tanto, se recomienda realizar un análisis detallado de las preguntas y las respuestas dadas, con el fin de identificar áreas críticas y oportunidades de mejora, así mismo entrara un nuevo programa como es de Transparencia y Ética Pública, que enfoca su contenido en un contexto mas ambicioso en el manejo de los riesgos de corrupción.

Nota de interés:

- Los resultados deberán ser publicados en el micrositio de Transparencia y acceso a la información, de la CORPOGEM, de igual forma la oficina asesora de Comunicaciones y relaciones Públicas, enviara TIPS informativos con la mejora continua dentro de cada una de las dimensiones calificadas en el FURAG 2025, con

ello logramos una mejor imagen institucional y acercamiento al ciudadano como valor público, fin último y razón de ser del Estado.

CONSIDERACIONES PARA EL ANÁLISIS INSTITUCIONAL CUYO PROPÓSITO SERÁ LA MEJORA CONTINUA DENTRO DEL MARCO DE MIPG.

Con fundamento en los resultados oficiales de la medición FURAG 2025, la Oficina Asesora de Control Interno pone a consideración de la Dirección Ejecutiva y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los siguientes aspectos para su análisis, de acuerdo con sus competencias y responsabilidades:

- Analizar integralmente los resultados de la medición FURAG 2025, considerando el contexto institucional, las particularidades de la CORPOGEM y las variaciones metodológicas que el Departamento Administrativo de la Función Pública incorpora entre vigencias, las cuales pueden incluir modificaciones en las políticas evaluadas, la estructura del cuestionario y las preguntas aplicables, aspectos que inciden en la comparabilidad de los resultados.
- Revisar las recomendaciones generadas por la plataforma FURAG, con el fin de determinar, mediante un análisis técnico e institucional, cuáles resultan aplicables a la Corporación, su nivel de prioridad y la pertinencia de incorporarlas en el Plan de Mejoramiento Institucional, conforme a los procedimientos internos establecidos.
- Evaluar, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la necesidad de formular o actualizar acciones de mejoramiento derivadas del análisis de los resultados, priorizando aquellas que aporten al fortalecimiento institucional y que respondan al contexto, competencias, capacidad operativa y marco normativo aplicable a la Corporación.
- Continuar fortaleciendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema de Control Interno, mediante las acciones que la Dirección Ejecutiva, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y las demás instancias competentes consideren pertinentes, de conformidad con los resultados institucionales, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las prioridades estratégicas de la Corporación.
- Los asuntos relacionados con la estructura organizacional, el fortalecimiento institucional, la asignación de recursos, el talento humano, la capacitación especializada, las modificaciones organizacionales o cualquier otra decisión de carácter administrativo deberán ser analizados y definidos por las instancias competentes con fundamento en los estudios técnicos, jurídicos, presupuestales y administrativos que correspondan, para lo cual se analizarán los respectivos documentos vinculantes que hacen parte integral del

FURAG, donde se consolidan para ello siete (7) dimensiones y diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño institucional, que de una u otra forma sitian el que hacer misional y administrativo de la CORPOGEM.

CONSIDERACIONES PARA LAS ACCIONES DE MEJORA PLANTEADAS

Las recomendaciones generadas por la plataforma FURAG constituyen un insumo para el fortalecimiento de la gestión institucional; por tanto, previo a la definición de acciones de mejora, se considera pertinente realizar una revisión técnica e institucional que permita establecer su aplicabilidad, priorización y viabilidad. Como resultado de este ejercicio, las instancias competentes determinarán la pertinencia de formular o actualizar el correspondiente Plan de Mejoramiento Institucional u otros instrumentos de gestión que resulten procedentes, conforme a los procedimientos internos de la Corporación.

Las acciones relacionadas con la divulgación institucional de los resultados, estrategias de comunicación, publicaciones en medios institucionales o cualquier otra actividad complementaria deberán ser definidas por la Dirección Ejecutiva o por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme a las políticas institucionales de comunicaciones y transparencia, teniendo en cuenta que los resultados oficiales y las recomendaciones del FURAG se encuentran disponibles en la plataforma administrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública