



COMUNICACIÓN INTERNA

Para: Gerente General, Subgerente de Gestión Corporativa, Subgerente de Planeamiento y Estructuración, Subgerente de Ejecución de Proyectos, Jefe Oficina Asesora de Planeación, Jefe Oficina Jurídica, Jefe Oficina Asesora de Relacionamiento y Comunicaciones, Jefe de Oficina de Participación Ciudadana y Asuntos Sociales, Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno, Director Técnico de Estructuración de Proyectos, Director Técnico de Planeamiento y Gestión Urbana, - Director Técnico de Gestión Predial, Director Técnico Comercial, Director Financiero, Director Administrativo y de TIC, Directora de Contratación, Director Técnico de Gestión de Proyectos, Directora Técnica de Asesoría y Diseños Técnicos.

De: Jefe Oficina de Control Interno.

Asunto: **Informe de Evaluación y Seguimiento MIPG y MECI - Implementación Dimensiones Políticas, y Componentes – Vigencia 2024.**

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de los roles de liderazgo estratégico, evaluación y seguimiento, enfoque hacia la prevención y evaluación de la gestión del riesgo, contentivos en el artículo 17 del Decreto Nacional No. 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*, remite Informe de Evaluación y Seguimiento MIPG - Implementación Dimensiones y Políticas – Vigencia 2024, de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. - RenoBo para la vigencia 2024, basado en los resultados del Índice de Desempeño Institucional - IDI 2024.

Lo anterior con el propósito que los resultados, observaciones y sugerencias sirvan de insumo para mejorar el desempeño, facilitar la toma de decisiones e implementación adecuada de acciones correctivas y de mejora, así como de los mapas de conocimiento, con el propósito de aumentar la confianza de la ciudadanía bogotana en la administración y resultados de la Empresa orientados al cumplimiento de la misión de la entidad, enaltecer el servicio público y mejorar la calidad de vida de los habitantes de la Ciudad. En este orden de ideas a continuación se presenta la información antes mencionada, así:

Objetivo:

Difundir los resultados la Evaluación del Desempeño Institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. – RenoBo, para la vigencia 2024, publicados recientemente en la vigencia 2025, con base en el diligenciamiento del FURAG – MECI y proveer las recomendaciones necesarias para incrementar los niveles de desempeño institucional, respecto a la implementación de sus Dimensiones y Políticas.

Alcance:

Cubre la evaluación del desempeño institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. - RenoBo para la vigencia 2024, de acuerdo con los resultados del diligenciamiento de la Encuesta FURAG – MECI a través de la plataforma dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, publicados recientemente en la vigencia 2025.

Antecedentes y Metodología:

De conformidad con lo dispuesto en el “Artículo 2.2.22.3.10. Medición de la Gestión y Desempeño Institucional” del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” que establece que “La recolección de información necesaria para dicha medición se hará a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG”, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, estableció la metodología para la evaluación del desempeño de las entidades distritales a través de una plataforma en línea para el diligenciamiento de dos mediciones:

- ✓ Estado y avance en la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- ✓ Medición de la efectividad del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Esta medición fue presentada por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno, oportunamente dentro de los plazos establecidos por el DAFP, en la vigencia 2025, con ejercicios de consulta interna para el acopio y consolidación de la información y presentó la respectiva evaluación de cada componente, con base en los soportes respectivos, según consta en los certificados emitidos desde la plataforma del DAFP.

MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EMPRESA DE RENOVACION Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTA – RESULTADOS VIGENCIA 2024.

Estructura y Características de los formularios:

La estructura de los formularios FURAG MIPG –MECI se diseñó a través de preguntas matriciales, preguntas de selección múltiple con una sola respuesta, preguntas de selección múltiple con múltiples respuestas y preguntas abiertas, algunas preguntas solicitaban relacionar los soportes que la Empresa tiene para evidenciar el cumplimiento de la pregunta. El formulario para diligenciar la información de la vigencia 2024, estuvo habilitado en el enlace:

<https://furag.funcionpublica.gov.co/furag/#/>.

RESULTADOS GENERALES DE LA MEDICIÓN DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO 2024 - MIPG.

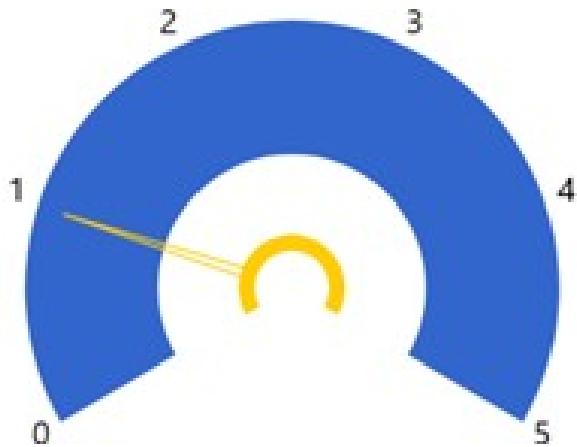
El Índice General de Desempeño Institucional Mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.



A continuación, se describen los resultados del desempeño institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. – RenoBo, para la vigencia 2024, relacionados con los avances en la implementación del Sistema de Control Interno bajo el Modelo Estándar de Control Interno – MECI y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para el análisis del IDI, inicialmente se realiza un estudio estadístico asociado a la Ficha Metodológica “Operación estadística Medición del Desempeño Institucional” versión 4 de octubre de 2023 publicada por el DAFFP, el Quintil es una “...medida de ubicación que permite organizar jerárquicamente un conjunto de datos en cinco grupos del mismo tamaño”, siendo entonces un mecanismo para agrupar las entidades con características homogéneas con el fin de facilitar la comparabilidad en las mediciones que se hacen a través del FURAG, para lo cual se ordenan y subagrupan en cinco categorías, cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades. En tal sentido, las entidades con puntajes más altos se ubican en el quintil 5 y las entidades con menos puntajes se ubican en el quintil 1, con lo cual RenoBo se ubica en el quintil 1. Ver gráfica No 1.

Gráfica No 1 - Ranking Quintil 2024.



Fuente: DAFFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Por su parte, la gráfica No. 1 sitúa a la Empresa en el quintil No.1, que hace parte de las entidades que está por encima del 20% de entidades con menores puntajes y por debajo del 60% de entidades con mejores puntajes de desempeño. (Incluye MIPG y MECI).

Posterior a este análisis estadístico y de acuerdo con los datos registrados en el formulario FURAG-MECI para la vigencia 2024, la gráfica No. 2 muestra que la Empresa obtuvo un puntaje de 84,5 en comparación con los puntajes mínimos y máximos obtenidos por entidades del grupo al cual pertenece la Empresa con un promedio general de 91,3, máximo puntaje grupo par. Ver gráfica No 2.



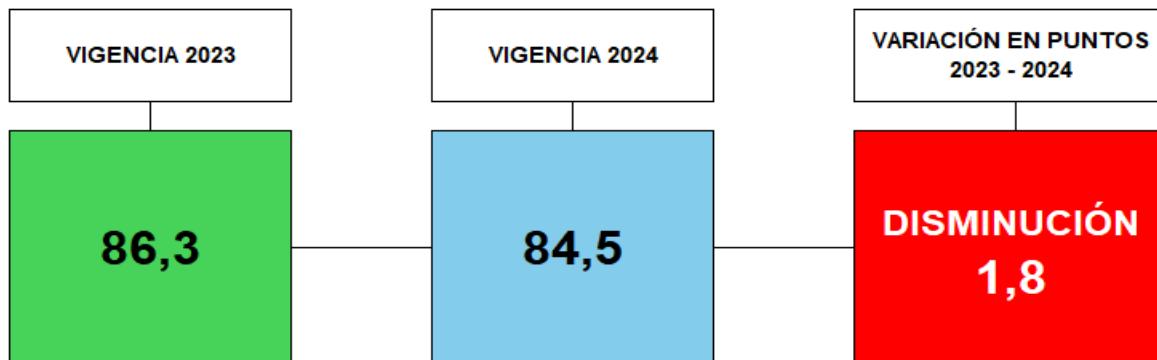
Gráfica No 2 - Índice de Desempeño Institucional 2024.



Fuente: DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

En comparación con la vigencia 2023, RenoBo presentó una disminución general de 1,8 puntos, pasando de 86,3 a 84,5 para la vigencia 2024. Ver gráfica No 3.

Gráfica No 3 - Comparativo Índice de Desempeño Institucional 2023 - 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.



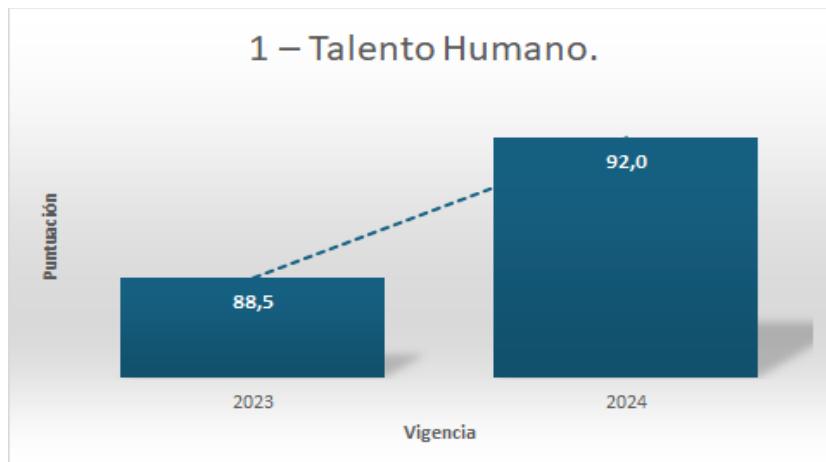
Resultados Generales de la Medición del Índice de Desempeño 2024 por Dimensiones de MIPG.

Dimensión 1 – Talento Humano.

Dimensión 1. Talento Humano	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano 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, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.
--------------------------------	--

Para la vigencia 2024, la Dimensión 1 – Talento Humano, obtuvo una puntuación de 92,0 mostrando un **aumento** de 3,5 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 88,5 puntos. Ver gráfica No 4.

Gráfica No 4 - Comparativo Dimensión 1 – Talento Humano 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.

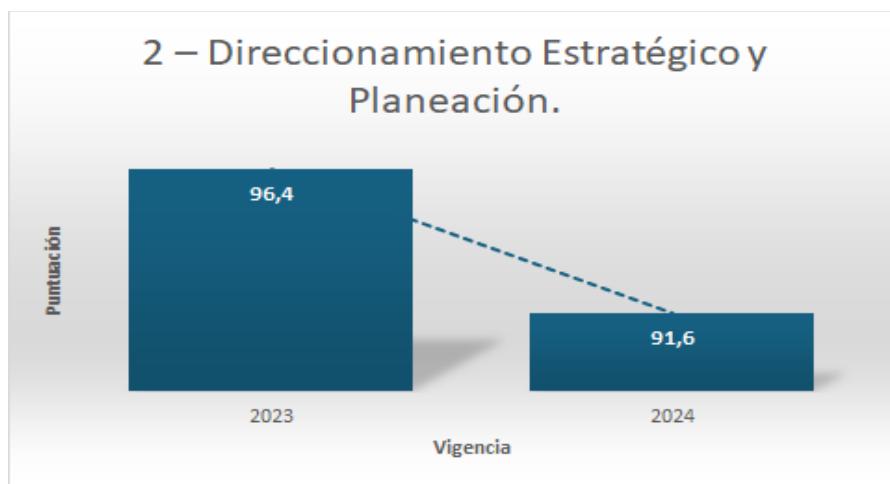
Dimensión 2 – Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Dimensión 2. Direccionamiento Es- tratégico y Planea- ción.	Mide la capacidad de la entidad pública de definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional con miras a garantizar los derechos, satisfaer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciu- dana y la legitimidad.
--	--

Para la vigencia 2024, la Dimensión 2 – Direccionamiento Estratégico y Planeación, obtuvo una puntuación de 91,6 mostrando una **disminución** de 4,8 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 96,4 puntos. Ver gráfica No 5.



Gráfica No 5 - Comparativo Dimensión 2 - Direccionamiento Estratégico y Planeación 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.

Dimensión 3 – Gestión con Valores para Resultados.

Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados.	Mide la capacidad de la entidad pública de ejecutar 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; así mismo, capacidad para mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.
---	---

Para la vigencia 2024, la Dimensión 3 – Gestión con Valores para Resultados, obtuvo una puntuación de 76,3 mostrando una disminución de 11,8 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 88,1 puntos. Ver gráfica No 6.

Gráfica No 6 - Comparativo Dimensión 3 - Gestión con Valores para Resultados 2023 vs 2024.



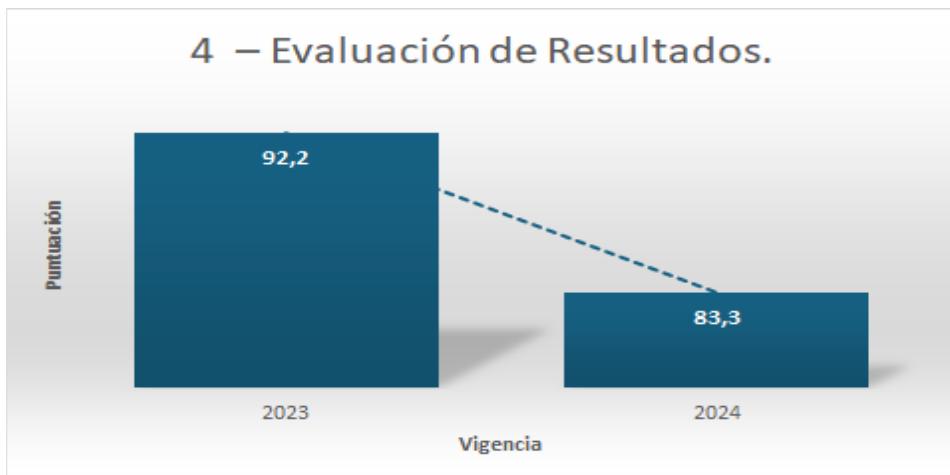
Fuente: Oficina de Control Interno.

Dimensión 4 – Evaluación de Resultados.

Dimensión 4. Evaluación de Re- sultados.	Mide la capacidad de la entidad pública de conocer de manera permanente los avances en su gestión y la consecución efectiva de los resultados planteados con la oportunidad, cantidad y calidad esperadas, e implementar acciones para mitigar los riesgos que la desvían del cumplimiento de sus objetivos y metas; Así mismo, el compromiso de la entidad para identificar aciertos y desaciertos en su gestión y promover acciones de mejora para superarlos.
--	--

Para la vigencia 2024, la Dimensión 4 – Evaluación de Resultados, obtuvo una puntuación de 83,3 mostrando una **disminución** de 8,9 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 92,2 puntos. Ver gráfica No 7.

Gráfica No 7 – Comparativo Dimensión 4 - Evaluación de Resultados 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.

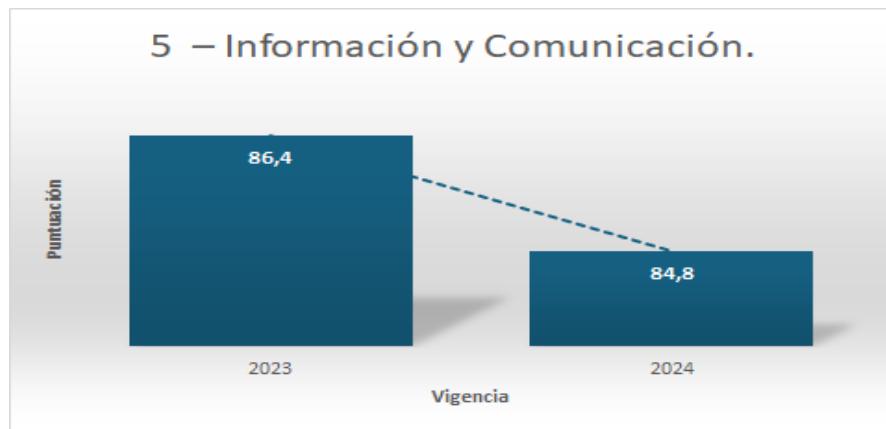
Dimensión 5 – Información y Comunicación.

Dimensión 5. Información y Co- municación.	Mide la capacidad de la entidad pública de mantener un adecuado flujo de información interna y externa, gestionar eficazmente los documentos que la soportan y mantener canales de comunicación acordes con sus capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.
--	--

Para la vigencia 2024, la Dimensión 5 – Información y Comunicación, obtuvo una puntuación de 84,8 mostrando una **disminución** de 1,6 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 86,4 puntos. Ver gráfica No 8.



Gráfica No 8 - Comparativo Dimensión 5 - Información y Comunicación 2022 vs 2023.



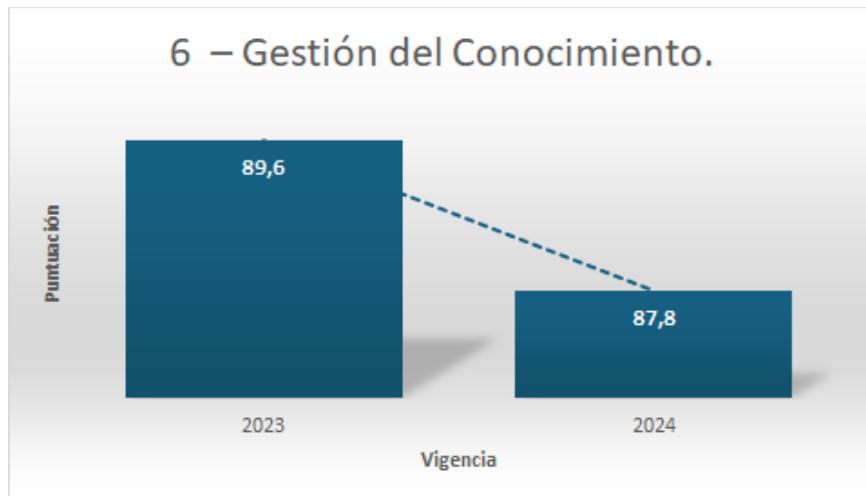
Fuente: Oficina de Control Interno.

Dimensión 6 – Gestión del Conocimiento.

Dimensión 6. Gestión del Conocimiento.	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer a las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de productos y servicios a los grupos de valor.
---	---

Para la vigencia 2024, la Dimensión 6 – Gestión del Conocimiento, obtuvo una puntuación de 87,8 mostrando una disminución de 1,8 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 89,6 puntos. Ver gráfica No 9.

Gráfica No 9 - Comparativo Dimensión 6 - Gestión del Conocimiento 2023 vs 2024.



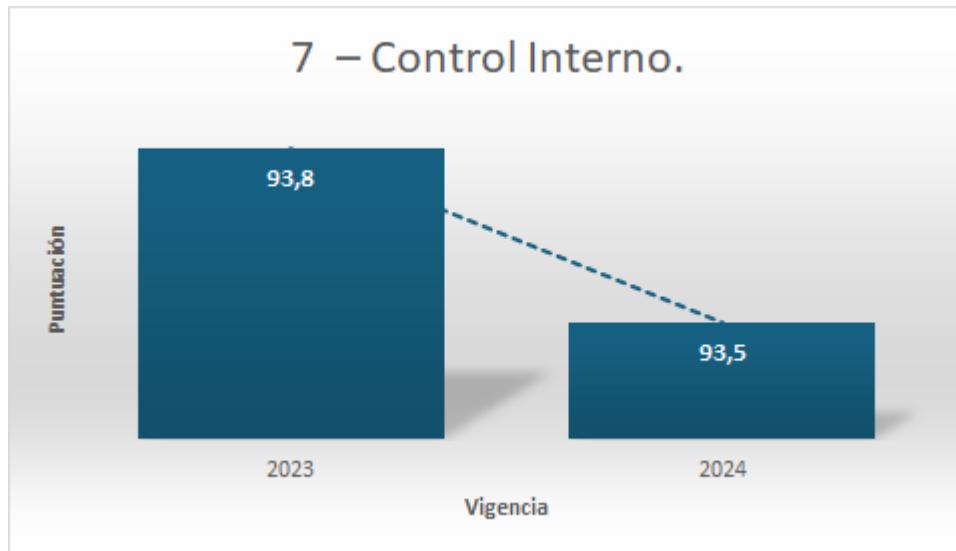
Fuente: Oficina de Control Interno.

Dimensión 7 – Control Interno.

Dimensión 7. Control Interno.	Mide la capacidad de la entidad pública de contar con una serie de elementos clave de la gestión, cuyos controles asociados son evaluados de forma permanente, con niveles de autoridad y responsabilidad definidas a través de las líneas de defensa, orientadas a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua.
-------------------------------	---

Para la vigencia 2024, la Dimensión 7 – Control Interno, obtuvo una puntuación de 93,5 mostrando una **disminución** de 0,3 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 93,8 puntos. Ver gráfica No 10.

Gráfica No 10 – Comparativo Dimensión 7 - Control Interno 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.

Las dimensiones MIPG, Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación, y Control Interno, son importantes porque permiten a las entidades públicas focalizar su gestión en la transformación de insumos en resultados, mejorar el desempeño institucional y generar valor público. El MIPG facilita la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

Por lo anterior, se observa que para la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. – RenoBo, la Dimensión 1 – Talento Humano fue la única que presentó aumento en su puntuación durante la vigencia 2024 con respecto a la vigencia 2023.



Las Dimensiones 2 – Direccionamiento Estratégico y Planeación, 3 – Gestión con Valores para Resultados, 4 – Evaluación de Resultados, 5 – Información y Comunicación, 6 – Gestión del Conocimiento, y 7 – Control Interno, disminuyeron su puntaje durante la vigencia 2024, con respecto a la vigencia 2023. La Dimensión 3 – Gestión con Valores para Resultados, fue la que presentó la mayor variación con 11,8 puntos menos durante la vigencia 2024, con respecto a la vigencia 2023.

Cuadro No 1 - Comparativo Consolidado Dimensiones - Variaciones 2023 vs 2024.

DIMENSIÓN	PUNTAJE VIGENCIA 2023	PUNTAJE VIGENCIA 2024	VARIACIÓN
1 – Talento Humano.	88,5	92,0	3,5
2 – Direccionamiento Estratégico y Planeación.	96,4	91,9	-4,5
3 – Gestión con Valores para Resultados.	88,1	76,3	-11,8
4 – Evaluación de Resultados.	92,2	83,3	-8,9
5 – Información y Comunicación.	86,4	84,8	-1,6
6 – Gestión del Conocimiento.	89,6	87,8	-1,8
7 – Control Interno.	93,8	93,5	-0,3

Fuente: Oficina de Control Interno

Gráfica No 11 - Comparativo Consolidado Dimensiones 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno

Los resultados de la Medición del Índice de Desempeño obtuvieron un índice promedio simple de 87,09 para la evaluación de la vigencia 2024, mostrando una disminución de 3,62 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 90,71 puntos.

Resultados Generales de la Medición del Índice de Desempeño 2024 por Dimensiones de MIPG – Comparado con el promedio del grupo par.

En la gráfica 12 se determina el comportamiento de cada una de las Dimensiones de la Empresa donde se obtuvo un puntaje de 84,5 en comparación con los puntajes mínimos y máximos obtenidos por las diferentes dimensiones de las entidades del grupo al cual pertenece la Empresa con un promedio general de 91,3% máximo puntaje grupo par.

Gráfica No 12 - Comparativo Consolidado Dimensiones 2024 vs Promedio Grupo Par 2024.



Fuente: DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Resultados Generales de la Medición del Índice de Desempeño 2024 por Políticas de gestión y Desempeño - MIPG.

Las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) son fundamentales para el funcionamiento eficiente y eficaz de las entidades públicas colombianas. El MIPG busca generar valor público y satisfacer las necesidades de los ciudadanos a través de una gestión integral y transparente. Las políticas del MIPG, por lo tanto, son esenciales para lograr estos objetivos, facilitando la gestión de las entidades y promoviendo la calidad y la integridad en la prestación

de servicios.

Importancia de las políticas del MIPG:

- Facilitan la gestión de las entidades
- Promueven la calidad y la integridad
- Generan valor público
- Fortalecen el liderazgo y el talento humano
- Simplifican y flexibilizan la operación
- Desarrollan una cultura organizacional sólida
- Promueven la participación ciudadana
- Coordinan la gestión institucional

Las políticas de Gestión y Desempeño Institucional de MIPG las cuales se entienden como el conjunto de lineamientos, directrices e instrucciones formulados por las entidades líderes de política para el desarrollo de la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado; estas políticas pueden operar a través de planes, programas, proyectos, metodologías o estrategias y pueden contar con instrumentos de recolección de información administrados por una o varias de las entidades líderes. Las 19 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se enuncian a continuación:

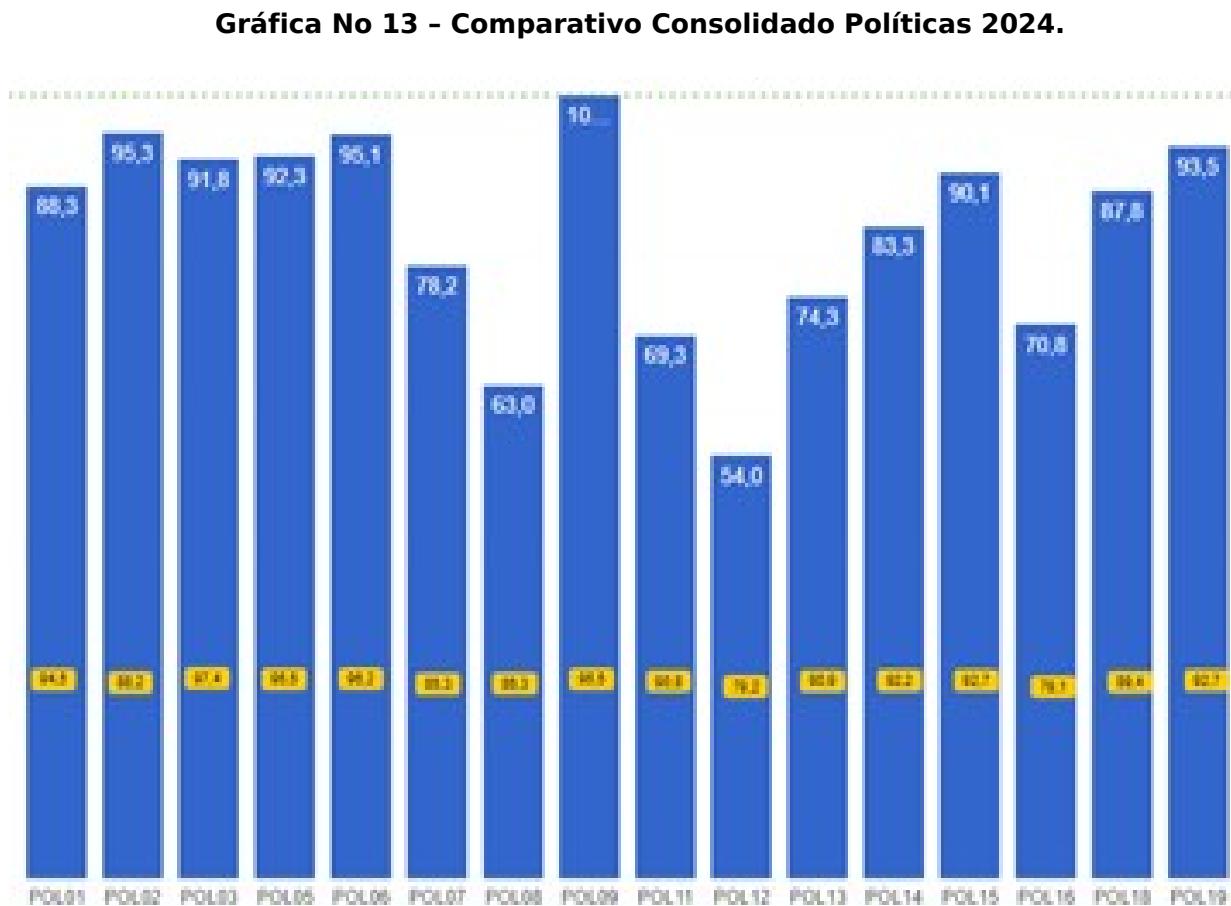
- 1 - *Talento Humano*
- 2 - *Integridad*
- 3 - *Planeación Institucional*
- 4 - *Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público*
- 5 - *Compras y contratación pública*
- 6 - *Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos*
- 7 - *Gobierno Digital*
- 8 - *Seguridad Digital*
- 9 - *Defensa jurídica*
- 10 - *Mejora Normativa*
- 11 - *Servicio al ciudadano*
- 12 - *Racionalización de trámites*
- 13 - *Participación ciudadana en la gestión pública*
- 14 - *Seguimiento y evaluación del desempeño institucional*
- 15 - *Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción*
- 16 - *Archivos y Gestión documental*
- 17 - *Gestión de la Información Estadística*
- 18 - *Gestión del conocimiento e innovación*
- 19 - *Control interno*

En resumen: Las políticas del MIPG son herramientas esenciales para el buen funcionamiento de las entidades públicas, promoviendo la eficiencia, la calidad, la transparencia y la participación ciudadana, con el objetivo de generar valor público y satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Para la medición de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional 2024, para RenoBo no aplican las siguientes políticas:

- 4 - *Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.*

10 - Mejora Normativa
17 - Gestión de la Información Estadística



Fuente: DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

La gráfica No 13, muestra el comportamiento de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional durante la vigencia 2024, donde sobresalen las políticas No 9 - *Defensa Jurídica* con una puntuación 100, No 2 *Integridad* con una puntuación de 95,3, No 6 - *Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos* con una puntuación de 95,1, No 19 - *Control interno* con una puntuación de 93,5, y No 5 - *Compras y contratación pública* con una puntuación 92,3.

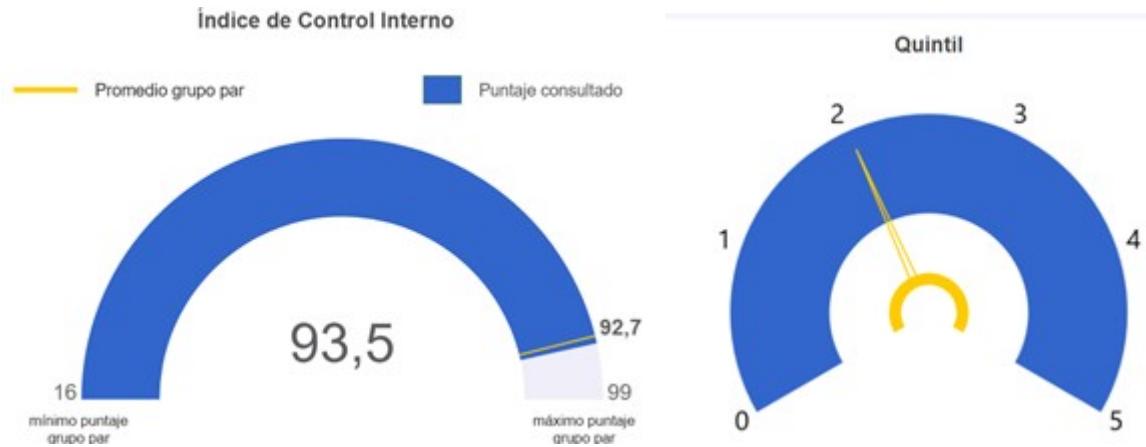
RESULTADOS GENERALES DE LA MEDICIÓN DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO 2024 – MECI.

La gráfica No. 14 sitúa a la Empresa en el quintil No.2, que hace parte de las entidades que está por encima del 40% de entidades con menores puntajes y por debajo del 60% de entidades con mejores puntajes de desempeño MECI.

Igualmente, dicha gráfica, para la vigencia 2024, el puntaje obtenido para el índice de control interno es de 93,5, superior a la referencia promedio del grupo par de 92,7. Nota: el promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo.



Gráfica No 14 - Índice de Desempeño Institucional 2024 - MECI y Quintil MECI.



Fuente: DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Resultados Generales de la Medición del Índice de Desempeño 2024 – MECI por Componentes.

Componente 1. Ambiente de Control.

Componente 1. Ambiente de Control	Este componente busca 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.
--------------------------------------	---

Para la vigencia 2024, el Componente 1 - Ambiente de control, obtuvo una puntuación de 90,7 mostrando un **aumento** de 0,7 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 90,0 puntos. Ver gráfica No 15.



Gráfica No 15 - Comparativo MECI - Componente 1 - Ambiente de control 2023 vs 2024.



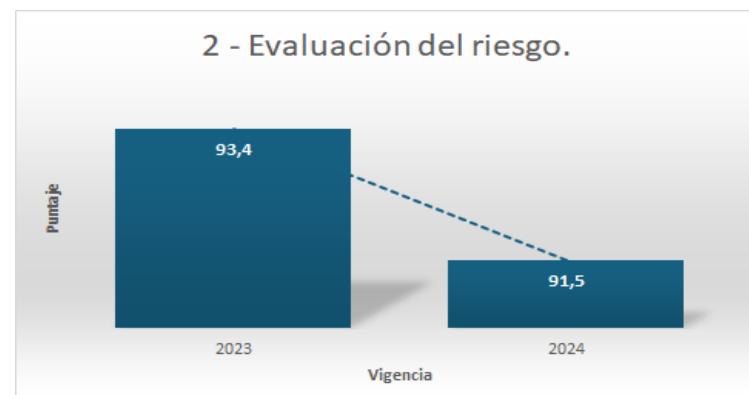
Fuente: Oficina de Control Interno.

Componente 2. Evaluación del riesgo.

Componente 2. Evaluación del riesgo	Su propósito es identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.
---	---

Para la vigencia 2024, el Componente 2 – Evaluación del riesgo, obtuvo una puntuación de 91,5 mostrando una **disminución** de 1,9 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 93,4 puntos. Ver gráfica No 16.

Gráfica No 16 - Comparativo MECI - Componente 2 - Evaluación del riesgo 2023 vs 2024.



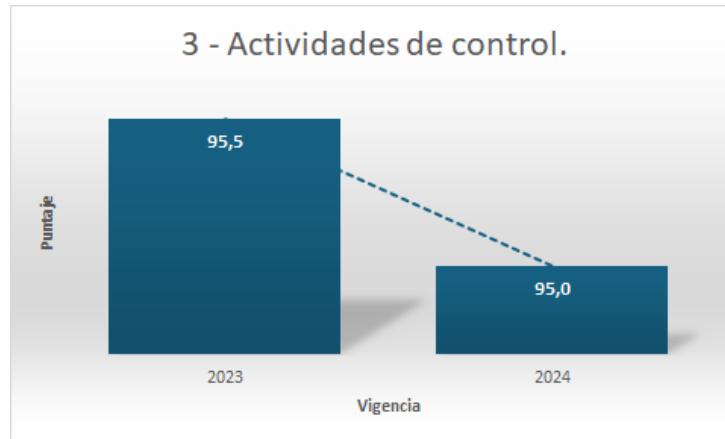
Fuente: Oficina de Control Interno.

Componente 3. Actividades de control.

Componente 3. Actividades de control	Su propósito es permitir el control de los riesgos identificados y como mecanismo para apalancar el logro de los objetivos y forma parte integral de los procesos.
---	--

Para la vigencia 2024, el Componente 3 – Actividades de control, obtuvo una puntuación de 95,0 mostrando una disminución de 0,5 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 95,5 puntos. Ver gráfica No 17.

Gráfica No 17 – Comparativo MECI – Componente 3 - Actividades de control 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.

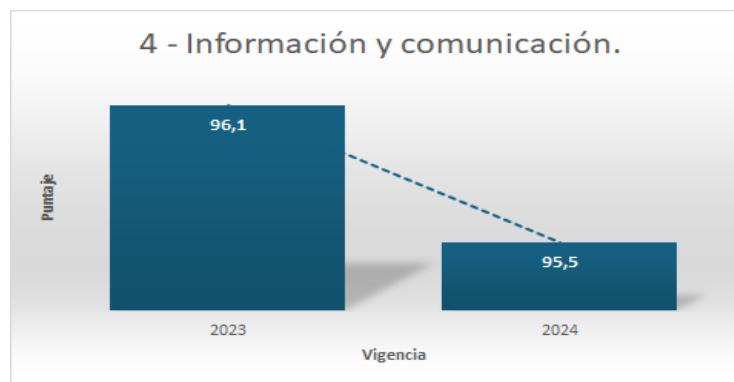
Componente 4. Información y comunicación.

Componente 4. Información y co- municación	Tiene como propósito 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.
--	--



Para la vigencia 2024, el Componente 4 – Información y comunicación, obtuvo una puntuación de 95,5 mostrando una disminución de 0,6 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 96,1 puntos. Ver gráfica No 18.

Gráfica No 18 - Comparativo MECI - Componente 4 - Información y comunicación 2023 vs 2024.



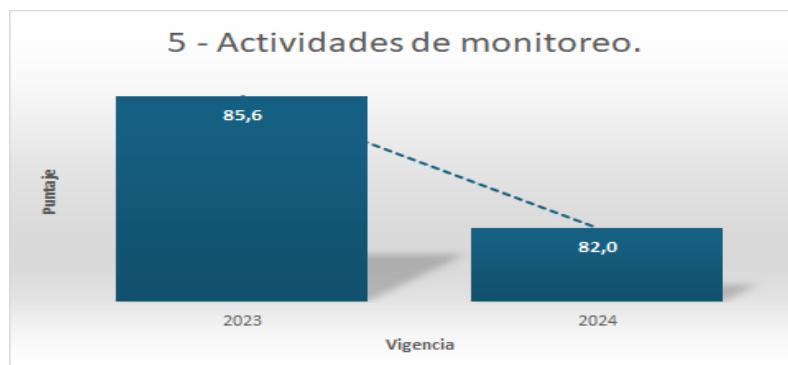
Fuente: Oficina de Control Interno.

Componente 5. Actividades de monitoreo.

Componente 5. Actividades de monitoreo	Su propósito es 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.
---	--

Para la vigencia 2024, el Componente 5 – Actividades de monitoreo, obtuvo una puntuación de 82,0 mostrando una disminución de 3,6 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 85,6 puntos. Ver gráfica No 19.

Gráfica No 19 - Comparativo MECI - Componente 4 - Actividades de monitoreo 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.

En resumen, en el cuadro No 2 y la gráfica No 20, se expone el comportamiento consolidado de los componentes MECI durante las vigencias 2023 y 2024.

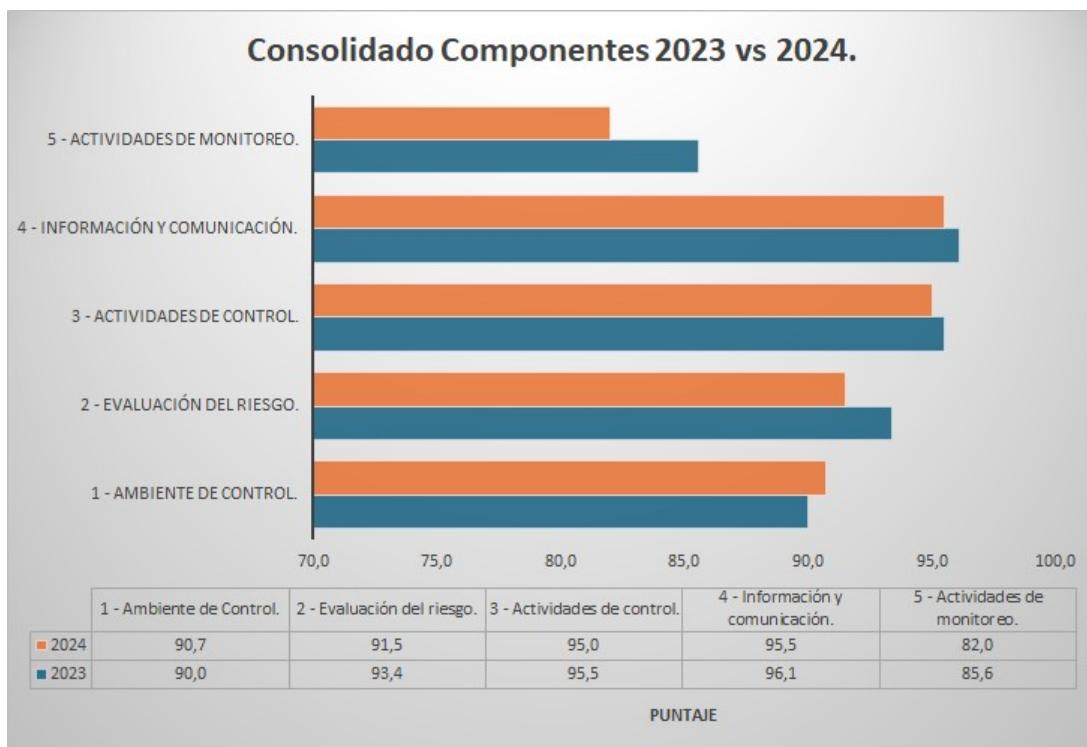
Cuadro No 2 - Comparativo Aumento / Disminución Consolidado Componentes MECI 2023 vs 2024.

COMPONENTE	PUNTAJE VIGENCIA 2023	PUNTAJE VIGENCIA 2024	VARIACIÓN
1 - Ambiente de Control.	90,0	90,7	0,7
2 - Evaluación del riesgo.	93,4	91,5	-1,9
3 - Actividades de control.	95,5	95,0	-0,5
4 - Información y comunicación.	96,1	95,5	-0,6
5 - Actividades de monitoreo.	85,6	82,0	-3,6

El Componente 1. Ambiente de Control presentó aumento para la vigencia 2024 en 0,7 puntos. Los Componente 2. Evaluación del riesgo (-1,9 puntos), 3. Actividades de control (-0,5 puntos) y 4. Información y comunicación (-0,6 puntos), y 5. Actividades de monitoreo (-3,6 puntos), presentaron disminución para la vigencia 2024.

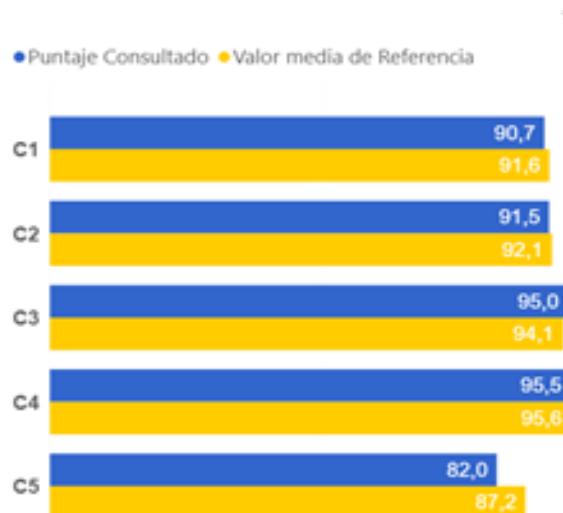
Los resultados del MECI, obtuvieron un índice promedio simple de **90,94** para la evaluación de la vigencia 2024, que **aunque considerado como satisfactorio, muestra una disminución de 1,8 puntos** con relación a la vigencia 2023, donde logró **92,12** puntos.

Gráfica No 20 - Comparativo Consolidado Componentes MECI 2023 vs 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno.

Gráfica No 21 - Comparativo Consolidado Componentes MECI 2024 vs Promedio Grupo Par 2024.



Fuente: DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Los resultados de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno, liderada por la Oficina de Control Interno de la Empresa, obtuvieron según el DAFP, un índice del 93,6 para la vigencia 2024, considerándose **satisfactorio**.



Nota: Este índice solo se calcula para las entidades a las que les aplica MIPG, cuya medición al Sistema de Control Interno se hace en el marco de la séptima dimensión, y corresponde exclusivamente a la evaluación llevada a cabo por los jefes de control interno.

Este índice **aumento** de 91,9 en 2023 a 93,6 en el 2024, es decir **1,7 puntos**.

CONCLUSIONES.

- En comparación con la vigencia 2023, RenoBo presentó una disminución general de 1,8 puntos, pasando de 86,3 a 84,5 para la vigencia 2024.
- Aunque dicho margen de disminución es muy bajo, es necesario tener en cuenta que se debe tratar esta tendencia a la baja y lograr aumento de los puntajes de cada dimensión cuando sea realizada la evaluación de la vigencia 2025 (primer cuatrimestre del 2026).
- Se observa que, para la Empresa, la Dimensión 1 – Talento Humano fue la única que presentó aumento en su puntuación durante la vigencia 2024 con respecto a la vigencia 2023.
- Las Dimensiones 2 – Direccionamiento Estratégico y Planeación, 3 – Gestión con Valores para Resultados, 4 – Evaluación de Resultados, 5 – Información y Comunicación, 6 – Gestión del Conocimiento, y 7 – Control Interno, disminuyeron su puntaje con respecto a la vigencia 2023 (rango de -0.3 a -11.8).
- Para el caso del comportamiento de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional durante la vigencia 2024, sobresalen las políticas No 9 - Defensa Jurídica con una puntuación de 100, No 2 Integridad con una puntuación de 95,3, No 6 - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos con una puntuación de 95,1, No 19 -.Control interno con una puntuación de 93,5 y No 5 - Compras y contratación pública con una puntuación de 92,3.
- Los resultados de la evaluación del MECI, obtuvieron un índice promedio simple de 90,94 para la evaluación de la vigencia 2024, que aunque considerado como satisfactorio, muestra una disminución de 1,18 puntos con relación a la vigencia 2023, donde logró 92,12 puntos.
- El Componente 1. Ambiente de Control presentó aumento para la vigencia 2024 en 0,7 puntos. Los Componentes: 2. Evaluación del riesgo (-1,9 puntos), 3. Actividades de control (-0,5 puntos) y 4. Información y comunicación (-0,6 puntos), y 5. Actividades de monitoreo (-3,6 puntos), presentaron disminución para la vigencia 2024 (rango de -0.5 a -3.6).
- Los resultados de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno, liderada por la Oficina de Control Interno de la Empresa, obtuvieron según el DAFP, un índice del 93,6 para la vigencia 2024, considerándose satisfactorio (aumento 1.7).



Nota: Este índice solo se calcula para las entidades a las que les aplica MIPG, cuya medición al Sistema de Control Interno se hace en el marco de la séptima dimensión, y corresponde exclusivamente a la evaluación llevada a cabo por los jefes de control interno.

- A nivel general se evidencia apropiación por parte de todas las Dependencias del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Se identifican brechas entre lo evaluado y el puntaje máximo a obtener, tanto en los índices como en las políticas de desempeño y componentes del modelo.
- Se observa disminución en los puntajes obtenidos para la vigencia 2024, frente a los obtenidos para la vigencia 2023, en la mayoría de los aspectos evaluados y calificados, los cuales, aunque son bajos deben ser tratados para lograr y/o superar puntajes obtenidos anteriormente.

RECOMENDACIONES.

- La alta Dirección en coordinación con la Oficina Asesora de y la Oficina de control Interno, conforme sus competencias, deben priorizar las acciones a realizar en el plan de adecuación de MIPG 2025, a fin de mejorar el desempeño institucional, con base en las brechas identificadas en los componentes evaluados. Se identifican brechas entre lo evaluado y el puntaje máximo a obtener, tanto en los índices como en las políticas de desempeño y componentes que ameritan la planeación y ejecución de acciones orientadas a la disminución de las mismas.
- Revisar los planes, programas vigentes en cada una de las dependencias e identificar si estos responden a los formularios emitidos por el DAFFP, con el fin avanzar en el mejoramiento y desarrollo de las acciones que apuntan al cumplimiento de los objetivos y su coordinación con los aspectos evaluados.
- Revisar las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno, en los informes de evaluación independiente al Sistema de Control Interno, dado que permiten fortalecer el desempeño del SCI de la entidad, en cada uno de los componentes y, por ende, aportan a la implementación de las Políticas de Gestión y Desempeño, así como el fortalecimiento de los aspectos evaluados a través del IDI.
- Adelantar y gestionar mesas de trabajo con el DAFFP con el fin de adaptar los formularios aplicables a la Empresa, dado que existen temas (como el manejo de personal de carrera administrativa) que no se ajustan a sus funcionamiento y procesos asociados.
- Incorporar las acciones preventivas frente a conflicto de intereses en cada una de las actividades a realizar durante el segundo semestre de la vigencia 2025.
- Establecer cronogramas de trabajo que incluya las actividades y responsables correspondientes, que ejecutarán el plan de trabajo identificado a fin de avanzar y fortalecer el IDI, disminuyendo las brechas encada política y componente identificadas en éste informe. Así mismo, efectuar seguimiento y retroalimentación de los mismos, a fin de ejecutar acciones oportunas para evitar desviaciones en su cumplimiento.
- Socializar los resultados de éste informe a la totalidad de la Empresa, para su conocimiento y obtener aportes efectivos en las acciones que corresponda ejecutar para el fortalecimiento y mejoramiento de los diferentes aspectos que hacen parte de la evaluación del índice IDI y sus componentes.
- Se recomienda que, tal como se realizó en la vigencia 2024, la Oficina Asesora de Planeación, remita a todos los líderes de los procesos, para conocimiento y gestión, las recomendaciones de los resultados de FURAG 2023, obtenidas de la plataforma de la Función Pública y adjunte el Informe de balance de resultados y la Matriz de recomendaciones por política, involucrando igualmente a los líderes operativos.

Cordialmente,

Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Juan Pablo Contreras Lizarazo – Contratista Oficina de Control Interno.
Orlando Torres Malaver – Contratista Oficina de Control Interno.
Javier Ricardo Rincón Carrasco – Contratista Oficina de Control Interno.
Revisó: Janeth Villalba Mahecha – Jefe Oficina de Control Interno.
Aprobó: Janeth Villalba Mahecha – Jefe Oficina de Control Interno.



REGISTRO DE FIRMAS DIGITALES

