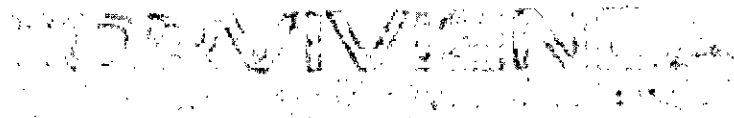


## RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2023



### FORMULARIO UNICO DE AVANCES DE LA GESTION - FURAG -DAFP



**MEDICIÓN**  
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL


OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Cartagena de Indias, julio de 2024



## Contenido

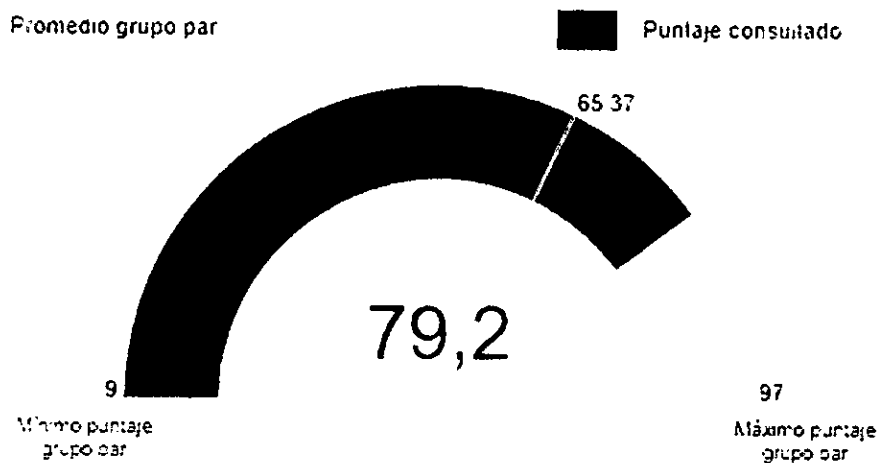
1 INTRODUCCION .....	3
2 RESULTADOS GENERALES .....	3
2.1 INDICES DE LAS DIMENSIONES DE GESTION Y DESEMPEÑO .....	4
2.2 INDICES DE LAS POLITICAS DE GESTION Y DESEMPEÑO .....	7
2.3 INDICES DETALLADOS POR POLITICA .....	8
2.4 COMPORTAMIENTO HISTORICO RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL APLICATIVO FURAG .....	10
2.5 INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR GOBERNACION Y ALCALDIA .....	11
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	11

	<h1>INFORME</h1>	Código: ES-DEFO-14
		Fecha: 20/03/2023
		Página 3 de 13
		Versión: 1

## 1 INTRODUCCION

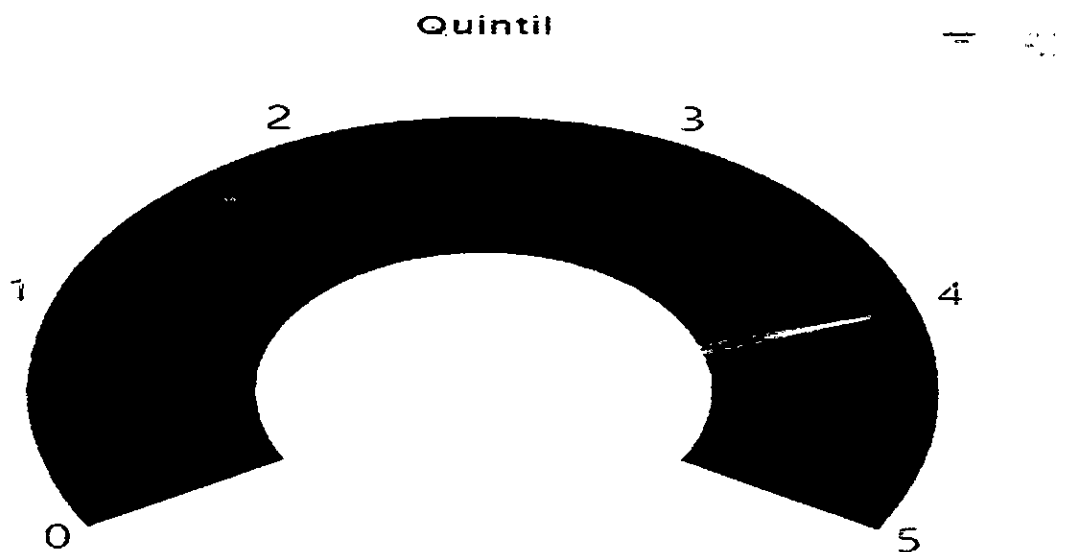
Este informe presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos por el Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital (CORVIVIENDA) a través del aplicativo FURAG para la vigencia 2023. Se identificarán riesgos y oportunidades de mejora para fortalecer el sistema de control interno y la gestión institucional.

## 2 RESULTADOS GENERALES



**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.

Los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que los líderes de política realizaron cambios significativos a las preguntas de sus políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.



**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.

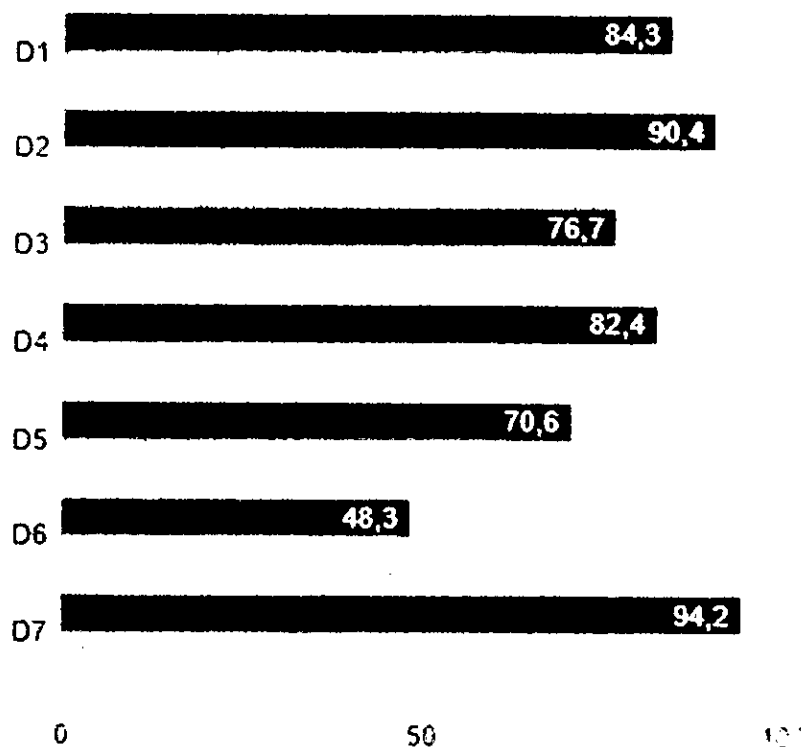
**Nota 3:** Los quintiles son los cuatro valores (cuantiles 0.2, 0.4, 0.6 y 0.8) que permiten dividir una distribución en cinco partes del mismo (o aproximadamente el mismo) tamaño. Así, cada quintil representa el 20% del total de individuos de una población.

## 2.1 INDICES DE LAS DIMENSIONES DE GESTION Y DESEMPEÑO

Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	84.3
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	90.4
D3: Gestión para resultados con valores	76.7
D4: Evaluación de resultados	82.4
D5: Información y comunicación	70.6
D6: Gestión del conocimiento	48.3
D7: Control interno	94.2

### RESULTADOS FONDO DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL CORVIVIENDA Vs PROMEDIO DE REFERENCIA GRUPO PAR

● Puntaje Consultado    Promedio de Referencia



Dimensión	Puntaje Corvivienda	Promedio de Referencia	Diferencia puntaje y promedio referencia	Observación	Recomendación
D1	84.3	62.3	+22.0	El puntaje consultado supera ampliamente el promedio de referencia por 22 puntos, indicando un rendimiento significativamente superior en esta dimensión. Esto indica que las estrategias y prácticas aplicadas en D1 están muy bien alineadas con los objetivos deseados y la normatividad vigente.	Mantener las prácticas actuales y aplicarlas en otras dimensiones.
D2	90.4	75.8	+14.6	El puntaje consultado es considerablemente más alto que el promedio de referencia por 14.6 puntos, evidenciándose un desempeño sobresaliente. Esto indica un nivel alto de competencia y eficacia en las actividades relacionadas con D2.	Continuar con las estrategias exitosas y compartir mejores prácticas.
D3	76.7	60.9	+15.8	El puntaje consultado es 15.8 puntos mayor que el promedio de referencia, mostrando un rendimiento muy positivo. La mejora en esta dimensión es fruto de intervenciones recientes y la adaptación exitosa de nuevas prácticas.	Revisar y fortalecer áreas específicas a través de planes de mejoramiento.
D4	82.4	62.3	+20.1	El puntaje consultado excede el promedio de referencia por 20.1 puntos, reflejando un desempeño notablemente mejor. Esto está	Continuar con tácticas actuales y buscar oportunidades de mejora

				relacionado con una gestión eficaz y el aprovechamiento óptimo de recursos disponibles.	
D5	70.6	61.5	+9.1	El puntaje consultado es 9.1 puntos superior al promedio de referencia, indicando un * desempeño positivo, aunque menos destacado que en las dimensiones anteriores. Existe un margen para mejorar aún más esta área, mediante una revisión de los procesos y procedimientos actuales.	Establecer oportunidades de mejora y mantener prácticas efectivas.
D6	48.3	46.1	+2.2	En esta dimensión, el puntaje consultado es apenas 2.2 puntos mayor que el promedio de referencia, sugiriendo un rendimiento apenas superior al promedio. Esto indica la necesidad de una evaluación detallada para identificar las causas de este bajo margen de diferencia y explorar oportunidades de mejora.	Realizar análisis profundo y desarrollar un plan de mejoramiento
D7	94.2	74.3	+19.9	El puntaje consultado supera al promedio de referencia por 19.9 puntos, mostrando un rendimiento altamente positivo. Este desempeño destaca significativamente y esta relacionado con una combinación de factores, como una alta motivación del personal y la implementación de	Continuar con prácticas actuales e implementar en otras dimensiones

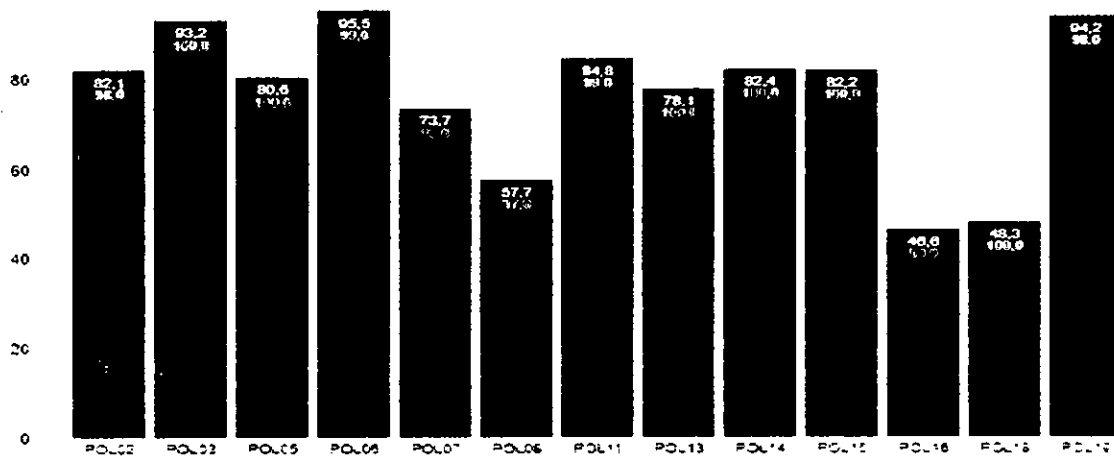
				estrategias efectivas.	
--	--	--	--	------------------------	--

Las dimensiones con rendimiento sobresaliente son D1, D2, D3, D4 y D7 por cuanto muestran un rendimiento significativamente superior al promedio de referencia del grupo par. Estas dimensiones son puntos fuertes y representan donde la entidad se destaca notablemente y las cuales se les debe dar mantenimiento y sostenibilidad.

La dimension con rendimiento adecuado es la D5, que aunque tiene un rendimiento superior al promedio de referencia, no es tan destacada como las demás. Esta dimension muestra un desempeño positivo pero con oportunidades de mejoras adicionales.

La dimension con rendimiento moderado es la D6, esta dimension es la que obtuvo menor margen de diferencia respecto al promedio de referencia con el grupo par; aunque el rendimiento es superior, es una de las dimensiones con menor diferencia positiva y requiere oportunidades de mejoras.

## 2.2 INDICES DE LAS POLITICAS DE GESTION Y DESEMPEÑO



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor máximo obtenido en la política específica consultada.  
 Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades, como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

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.

**POLITICAS**

- ▲ 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 al ciudadano
- 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

**2.3 INDICES DETALLADOS POR POLITICA**

Índices detallados	Puntaje Consultado	Promedio grupo par
COMPRAS Y CONTRATACION PÚBLICA: Aplicación de lineamientos normativos, documentos estandar e instrumentos	56.7	81.4
COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA: Planeación efectiva y técnica de la contratación pública		88.0
COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA: Registro y publicación contractual en las plataformas	76.9	80.7
CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	70	74.1
CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	73	78.1
CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	69.8	67.7
CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	72	76.0
CONTROL INTERNO: Evaluación independiente al sistema de control interno	73	76.4
CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	71.7	63.7
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Analítica institucional para la toma de decisiones	50.0	42.5
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	51.4	47.3
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	53.1	51.7
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación y producción del conocimiento	43.5	43.3
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	56.8	45.8
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente administración de archivos	51.6	58.0
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente cultural	42.9	48.8
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente documental	48.9	50.1
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente estratégico	42.5	45.7



Índices detallados	Puntaje Consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente tecnológico	21,2	38,5
GOBIERNO DIGITAL: Arquitectura	55,1	39,0
GOBIERNO DIGITAL: Cultura y apropiación	53,6	37,9
GOBIERNO DIGITAL: Decisiones basadas en datos	60,0	40,4
GOBIERNO DIGITAL: Estado abierto	68,2	68,7
GOBIERNO DIGITAL: Gobernanza	53,3	54,2
GOBIERNO DIGITAL: Innovación pública digital	59,7	32,5
GOBIERNO DIGITAL: Proyectos de transformación digital	66,7	74,2
GOBIERNO DIGITAL: Seguridad y privacidad de la información	61,9	50,3
GOBIERNO DIGITAL: Servicios ciudadanos digitales	0,0	7,0
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	61,8	52,7
INTEGRIDAD: Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	79,3	58,1
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	75,0	52,0
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial	65,7	58,9
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación	61,8	61,9
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional	65,4	61,5
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión	68,0	55,7
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública	77,3	58,1
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Rendición de cuentas en la gestión pública	75,5	68,3
SEGURIDAD DIGITAL: Asignación de recursos	37,5	41,6
SEGURIDAD DIGITAL: Despliegue de controles	61,0	65,7
SEGURIDAD DIGITAL: Implementación lineamientos de política	56,7	58,4
SERVICIO AL CIUDADANO: Accesibilidad para personas con discapacidad	60,0	48,2
SERVICIO AL CIUDADANO: Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamiento con la ciudadanía	60,2	58,4
SERVICIO AL CIUDADANO: Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana	65,2	53,3
SERVICIO AL CIUDADANO: Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía	63,1	63,8
SERVICIO AL CIUDADANO: Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía	75,0	50,8
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: Gestión de riesgos de corrupción	79,7	63,4
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: Índice de transparencia y acceso a la información pública	74,3	74,6

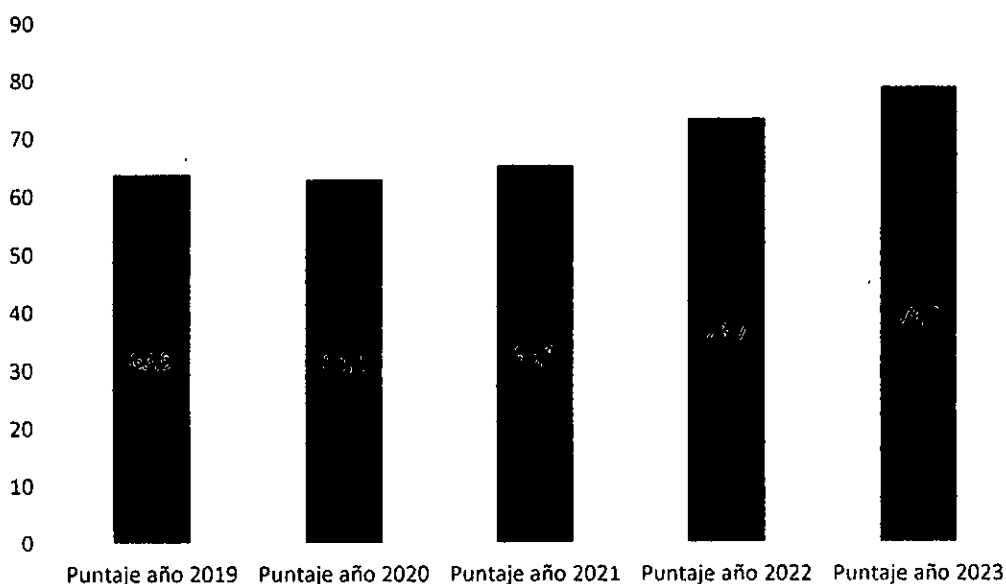
Para los índices de las políticas que superan la puntuación obtenida en la vigencia anterior, se debe realizar análisis de su efectividad para su mantenimiento y sostenibilidad y para los índices detallados por política donde los puntajes obtenidos fueron menores a 5, se requiere especial ejecución y fortalecimiento en las siguientes políticas:

DESCRIPCION POLITICA	PUNTAJE OBTENIDO AÑO 2023
Gestion de conocimiento-Analitica institucional para la toma de decisiones	50.0
Gestion de conocimiento-Generación y producción del conocimiento	43.5
Seguridad digital- Asignación de recursos	37.5
Gestión documental-calidad del componente tecnología	21.2
Gestión documental-calidad del componente estratégico.	42.5
Gestión documental-calidad del componente cultural.	42.9
Gestión documental-calidad del componente documental	48.9

## 2.4 COMPORTAMIENTO HISTORICO RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL APLICATIVO FURAG

Puntaje año 2019	Puntaje año 2020	Puntaje año 2021	Puntaje año 2022	Puntaje año 2023
63.9	63.1	65.6	73.7	79.2

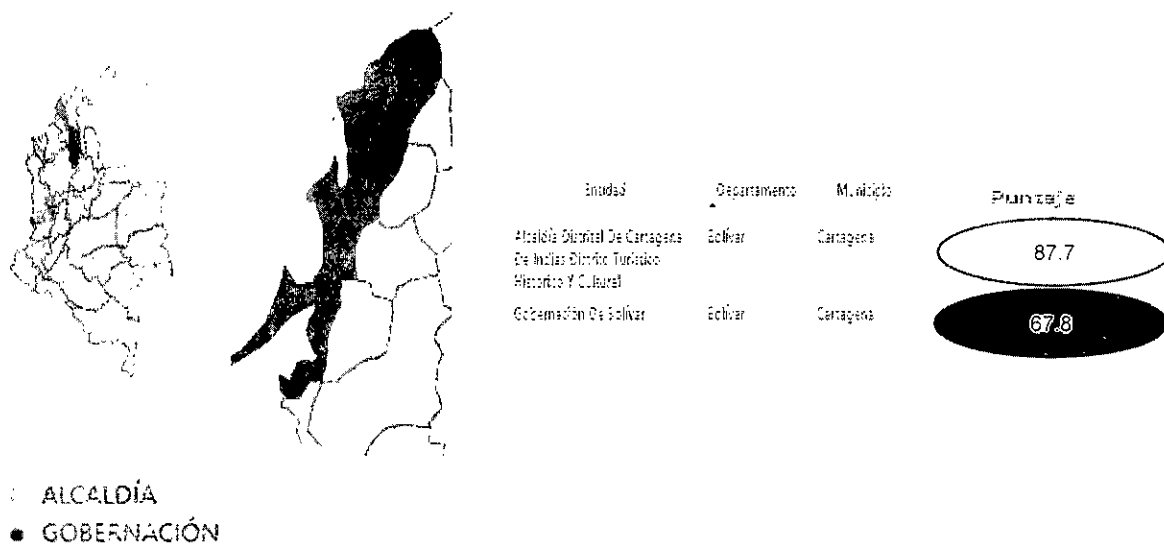
### Comportamiento resultados Desempeño Institucional a través del aplicativo FURAG



El puntaje de desempeño institucional para el año 2023 fue de 79.2, mostrando una mejora significativa respecto a los años anteriores (73.7 en 2022, 65.6 en 2021, 63.1 en 2020, y 63.9 en 2019).

La entidad ha mostrado un progreso continuo en su puntaje general, lo cual indica un avance positivo en la gestión institucional.

## 2.5 INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR GOBERNACION Y ALCALDIA



El índice de desempeño institucional para la Gobernación de Bolívar y la Alcaldía Distrital de Cartagena se incluye a modo de información estadística, por cuanto la entidad es un ente descentralizado del orden distrital.

## 3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El índice de medición de la entidad de la vigencia 2023 fue de 79.2, obteniendo avance positivo en cuanto a los porcentajes obtenidos en las vigencias anteriores que indica un progreso continuo significativo en la gestión institucional, reflejando el compromiso con la mejora continua, no obstante haber mejorado el índice de medición general, los resultados obtenidos específicamente en la dimensión 6 Gestión de conocimiento fue de 48.3, lo cual es considerado bajo y no refleja adecuadamente el cumplimiento de los avances de esta dimensión respecto a las actividades realizadas en la entidad, por cuanto en los procesos de evaluación independiente se ha verificado el cumplimiento referente a la formulación de la planeación y su ejecución, presentando avance positivos para el logro de los objetivos institucionales.

Las dimensiones con rendimiento sobresaliente son D1, D2, D3, D4 y D7 por cuanto muestran un rendimiento significativamente superior al promedio de referencia del grupo par. Estas dimensiones son puntos fuertes y representan donde la entidad se destaca notablemente y las cuales se les debe dar mantenimiento y sostenibilidad.

La dimension con rendimiento adecuado es la D5, que aunque tiene un rendimiento superior al promedio de referencia, no es tan destacada como las demás. Esta dimension muestra un desempeño positivo pero con oportundades de mejoras adicionales.

La dimensión con rendimiento moderado es la D6, esta dimensión es la que obtuvo menor margen de diferencia respecto al promedio de referencia con el grupo par. Aunque el rendimiento es superior, es una de las dimensiones con menor diferencia positiva y requiere oportundades de mejora.

En cuanto a los índices detallados por política los puntajes obtenidos por la entidad que requieren especial ejecución y fortalecimiento son:

DESCRIPCION POLITICA	PUNTAJE OBTENIDO AÑO 2023
Gestion de conocimiento-Analítica institucional para la toma de decisiones	50.0
Gestion de conocimiento-Generación y producción del conocimiento	43.5
Seguridad digital- Asignación de recursos	37.5
Gestión documental-calidad del componente tecnología	21.2
Gestión documental-calidad del componente estratégico.	42.5
Gestión documental-calidad del componente cultural.	42.9
Gestión documental-calidad del componente documental	48.9

Se requiere el compromiso institucional desde la alta dirección para mantener y sostener el rendimiento en las dimensiones sobresalientes (D1, D2, D3, D4 y D7) y continuar con las estrategias y prácticas actuales que han llevado al éxito en estas dimensiones, además se debe documentar y compartir estas mejores prácticas a los líderes de procesos dentro de la entidad.

Mejorar el rendimiento en las dimensiones que obtuvieron en su puntaje rendimiento adecuada y moderado (D5 y D6), realizando un análisis más profundo para identificar las políticas específicas que requieren mejoras y establecer y desarrollar planes de mejoramiento específicos para elevar el rendimiento en estas dimensiones, implementar programas de capacitación y desarrollo enfocados en las dimensiones para la mejora identificadas. Realizar el ajuste de procesos y procedimientos para mejorar la eficiencia y efectividad en estas dimensiones.

Establecer un sistema de monitorización continuo para seguir evaluando el rendimiento en todas las dimensiones y resultado de estas revisiones periódicas, ajustar las estrategias según sea necesario para asegurar una mejora continua.

Los resultados obtenidos por la entidad deben ser presentados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para socializar los resultados obtenidos y establecer mesas de trabajo por cada dimensión y política, a fin de concertar los planes de mejoramiento respectivos, los cuales deben contener las acciones de mejoramiento que deben ser cumplibles, medibles y contar con las evidencias y/o entregables que

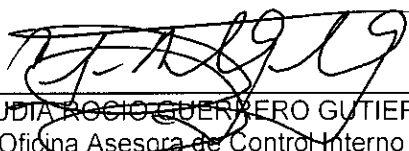
permitan realizar un seguimiento efectivo y eficaz aportando oportunidades de mejora a la entidad e información adecuada para toma de decisiones con el propósito de lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Una vez se suscriban los planes de mejoramiento, estos serán objeto del monitoreo por parte de la Oficina Asesora de Planeación como segunda línea de defensa y de seguimiento por parte de la Oficina Asesora de Control Interno como tercera línea de defensa.

Con el propósito de mantener, sostener y mejorar el índice de medición de resultados en la entidad, se requiere fortalecer las capacidades del personal en todas las dimensiones, especialmente en Gestión del conocimiento y Gestión documental, a través de programas de capacitación y desarrollo profesional.

Implementar las recomendaciones propuestas contribuirá al fortalecimiento de la gestión y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Finalmente es preciso manifestar, que la Oficina Asesora de Control Interno se encuentra constantemente en proceso de exploración, ampliación de su cobertura y competencia funcional, con el fin de acrecentar sus índices de efectividad, lo cual redundara simultáneamente en el mejoramiento de la gestión institucional.



CLAUDIA ROCÍO GUERRERO GUTIERREZ  
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

**EL CONTROL INTERNO: TU ALIADO ESTRATEGICO EN EL MEJORAMIENTO CONTINUO"**