RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2024

FORMULARIO UNICO DE AVANCES DE LA GESTION - FURAG -DAFP

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Cartagena de Indias, junio de 2025

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 9

2.3 INDICES DETALLADOS POR POLITICA 10

2.4 COMPORTAMIENTO HISTORICO RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL APLICATIVO FURAG 12

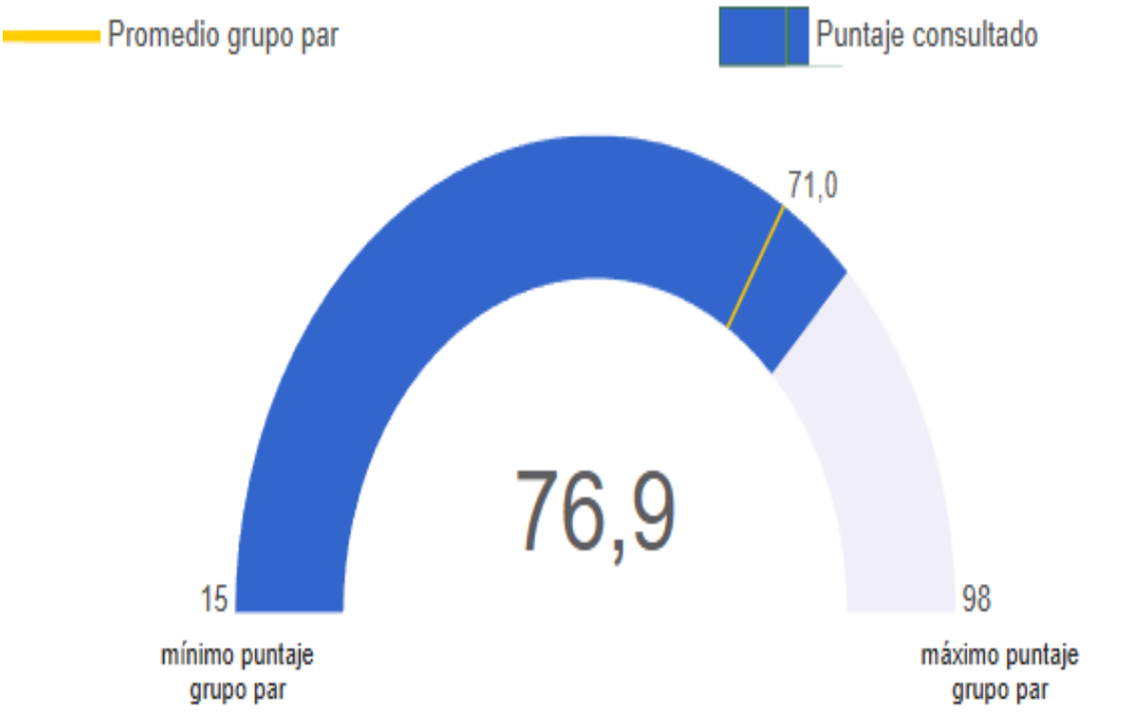
2.5 INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR GOBERNACION Y ALCALDIA 13

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 14

1 INTRODUCCION

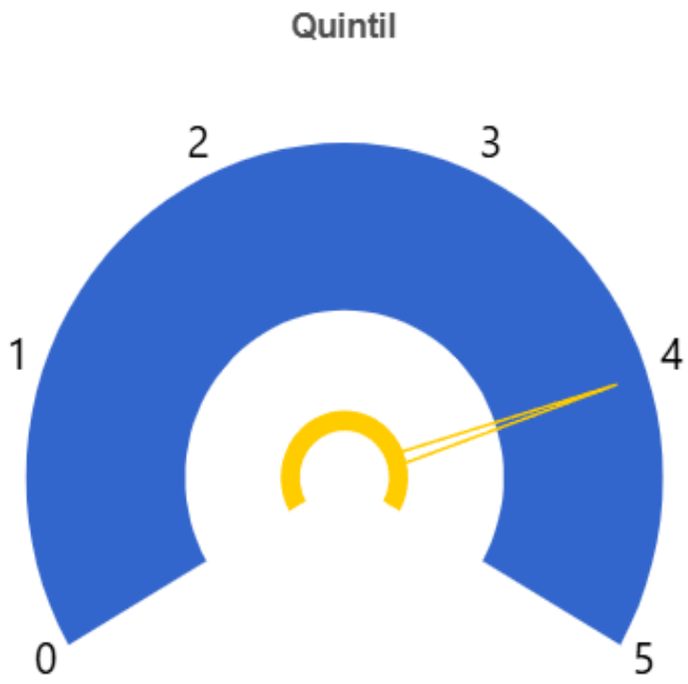
Este informe presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos por el Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital (CORVIVIENDA) a través del aplicativo FURAG para la vigencia 2024. Se identificarán riesgos y oportunidades de mejora para fortalecer el sistema de control interno 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.

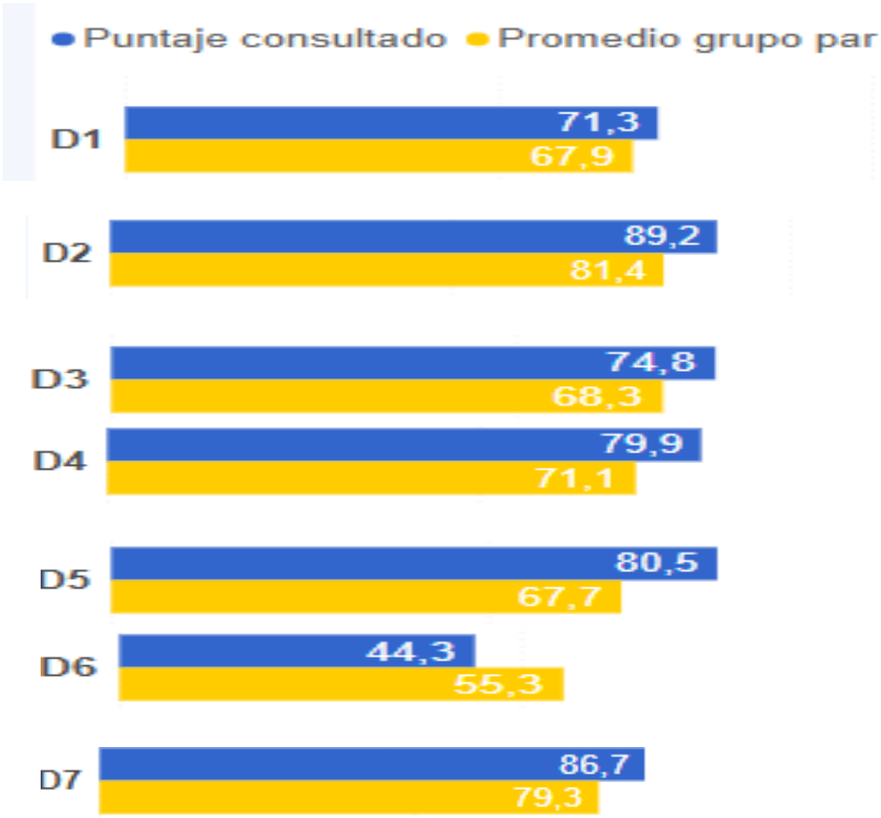


Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.
Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en el quintil 5; las entidades con menores puntajes están ubicadas en el quintil 1.
Nota 3: Los quintiles son los 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
D7: Control Interno	86,7
D6: Gestión del Conocimiento	44,3
D5: Información y Comunicación	80,5
D4: Evaluación de Resultados	79,9
D3: Gestión con Valores para Resultados	74,8
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	89,2
D1: Talento Humano	71,3

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



Dimensión	Puntaje Corvivienda	Promedio de Referencia	Diferencia puntaje y promedio referencia		Observación	Recomendación
D1	71.3	67.9	+3.4		El puntaje obtenido en la vigencia 2024 supera el promedio de referencia por 3.4 puntos, indicando un rendimiento significativamente superior en esta dimensión. Esto indica que las estrategias y prácticas aplicadas en la Dimensión 1 están alineadas con los objetivos deseados y la normatividad vigente, no obstante haber disminuido su puntaje en 13.1 en relación con la	Revisar y fortalecer áreas específicas a través de planes de mejoramiento Mantener las prácticas actuales y aplicarlas en otras dimensiones.

					vigencia 2023 que fue de 84.4.	
D2	89.2	81.4	+7.8		El puntaje obtenido en la vigencia 2024 supera el promedio de referencia por 7.8 puntos, indicando un rendimiento significativamente superior en esta dimensión. evidenciándose un desempeño sobresaliente. Esto indica un nivel alto de competencia y eficacia en las actividades relacionadas con D2. Esto indica que las estrategias y prácticas aplicadas en la Dimensión 2 están alineadas con los objetivos deseados y la normatividad vigente, no obstante haber disminuido su puntaje en 1.2 en relación con la vigencia 2023 que fue de 90.4.	Continuar con las estrategias exitosas y compartir mejores prácticas. Revisar y fortalecer áreas específicas a través de planes de mejoramiento
D3	74.8	68.3	+6.5		El puntaje consultado es 6.5 puntos mayor que el promedio de referencia, mostrando un rendimiento positivo, no obstante haber disminuido su puntaje en 6.5 en relación con la vigencia 2023 que fue de 76.7.	Revisar y fortalecer áreas específicas a través de planes de mejoramiento.
D4	79.9	71.1	+8.8		El puntaje consultado excede el promedio de referencia por 8.8 puntos, reflejando un buen desempeño, no obstante haber disminuido su	Continuar con tácticas actuales y buscar oportunidades de mejora

					puntaje en 2.3 en relación con la vigencia 2023 que fue de 82.2.	
D5	80.5	67.7	+12.8		El puntaje consultado es 12.8 puntos superior al promedio de referencia, indicando un desempeño que no se reflejó en la evaluación realizada, por cuanto las diferencias en comparación con los puntajes obtenidos, presentan observaciones que, aunque se manifiesta mejorar, estos no se han realizado a la fecha.	Realizar análisis profundo y desarrollar un plan de mejoramiento Establecer oportunidades de mejora y mantener prácticas efectivas.
D6	44.3	55.3	+1.1		En esta dimensión, el puntaje consultado es apenas 1.1 puntos mayor que el promedio de referencia, sugiriendo un rendimiento apenas superior al promedio. Esto indica la necesidad de una evaluación detallada para identificar la causa de este bajo margen de diferencia y explorar oportunidades de mejora. no obstante haber disminuido su puntaje en 4 en relación con la vigencia 2023 que fue de 48.3.	Realizar análisis profundo y desarrollar un plan de mejoramiento
D7	86.7	79.3	+7.4		El puntaje consultado supera al promedio de referencia por 7.4 puntos, mostrando un rendimiento	Continuar y mantener prácticas actuales e implementar en otras dimensiones.

					positivo. Este desempeño se logró a pesar de las dificultades presentadas por el cambio de administración, además de las limitantes de acceso de consulta en bases de datos y ventanilla única, demora en la entrega de informacion, restricción en la ejecución de la apropiación presupuestal y el PAA para el logro de los objetivos y metas propuestas en el PAA, lo que genero disminución en el puntaje de 7.5 menos en relación con la vigencia 2023 que fue de 94.2.	Realizar análisis profundo y desarrollar un plan de mejoramiento

,

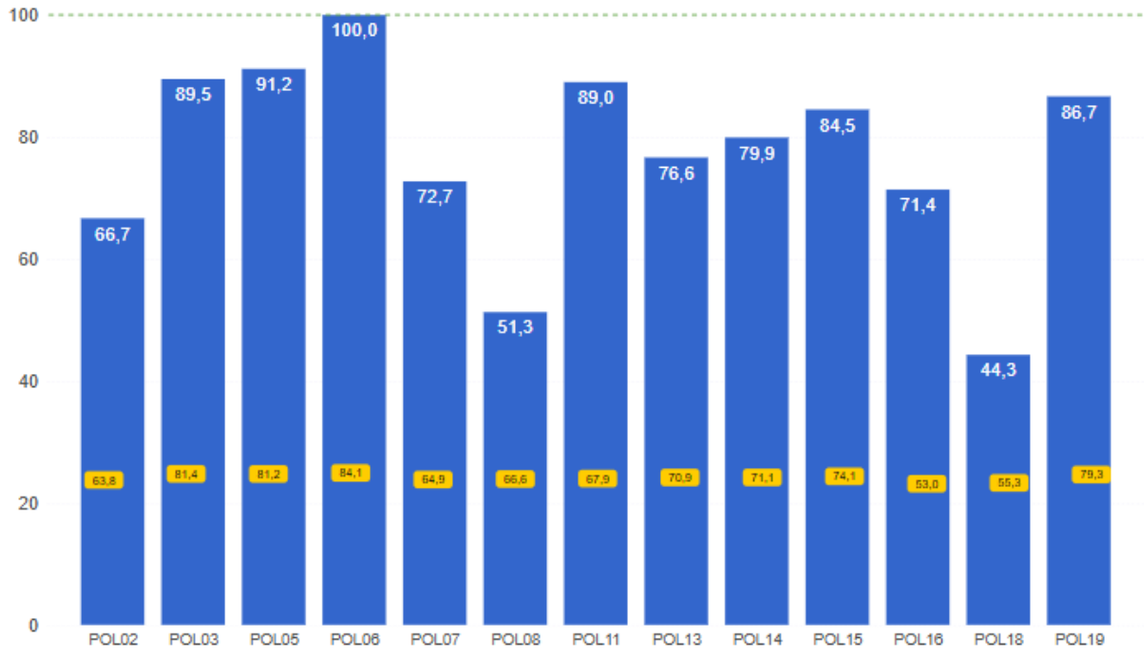
Las dimensiones con rendimiento sobresaliente son D2, D7 por cuanto muestran un rendimiento significativamente superior al promedio de referencia del grupo par. Estas dimensiones son puntos fuertes y representan donde la entidad se destaca notablemente y las cuales se les debe dar mantenimiento y sostenibilidad.

La dimension con rendimiento adecuado es la D1, 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 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.

.

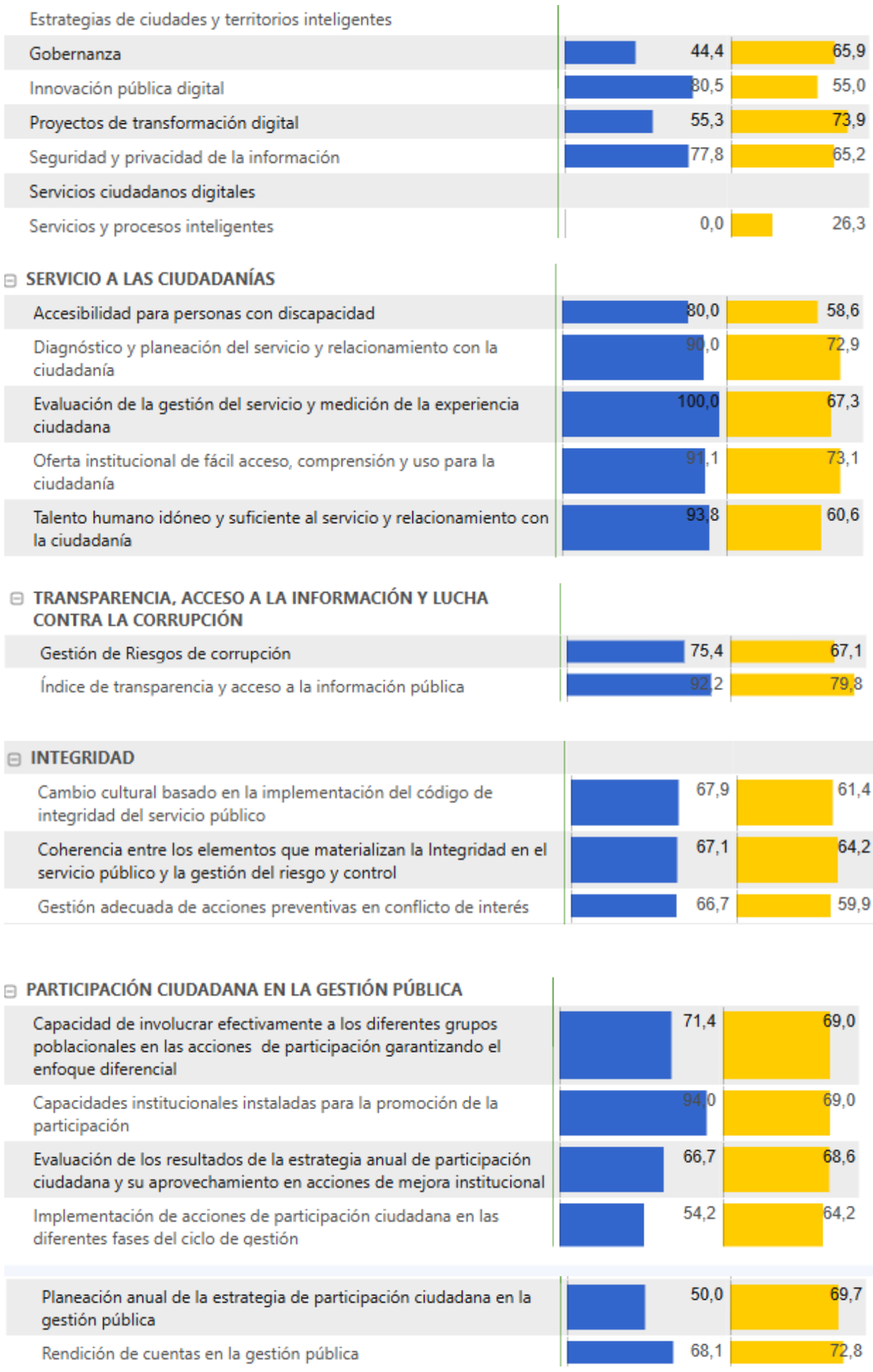
2.2 INDICES DE LAS POLITICAS DE GESTION Y DESEMPEÑO



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

POLITICAS
POL19: Índice de Control Interno
POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
POL16: Índice de Gestión Documental
POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
POL08: Índice de Seguridad Digital
POL07: Índice de Gobierno Digital
POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
POL03: Índice de Planeación Institucional
POL02: Índice de Integridad

2.3 INDICES DETALLADOS POR POLITICA

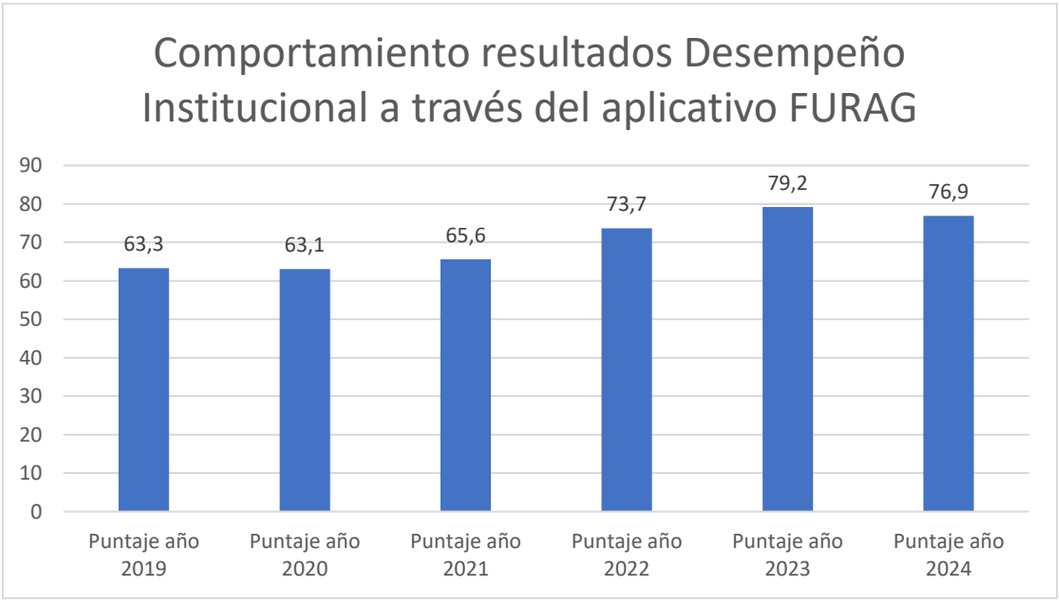

Estrategias de ciudades y territorios inteligentes
Gobernanza 44,4 65,9
Innovación pública digital 80,5 55,0
Proyectos de transformación digital 55,3 73,9
Seguridad y privacidad de la información 77,8 65,2
Servicios ciudadanos digitales
Servicios y procesos inteligentes 0,0 26,3
SERVICIO A LAS CIUDADANÍAS
Accesibilidad para personas con discapacidad 80,0 58,6
Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamiento con la ciudadanía 90,0 72,9
Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana 100,0 67,3
Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía 91,1 73,1
Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía 93,8 60,6
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Gestión de Riesgos de corrupción 75,4 67,1
Índice de transparencia y acceso a la información pública 92,2 79,8
INTEGRIDAD
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público 67,9 61,4
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control 67,1 64,2
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés 66,7 59,9
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA
Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial 71,4 69,0
Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación 94,0 69,0
Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional 66,7 68,6
Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión 54,2 64,2
Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública 50,0 69,7
Rendición de cuentas en la gestión pública 68,1 72,8

Para los índices de las políticas que superan o mantienen 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 6.0, se requiere especial ejecución y fortalecimiento en las siguientes políticas:

DESCRIPCION POLITICA	PUNTAJE OBTENIDO AÑO 2024
Gestion de conocimiento-Generación y producción de conocimiento	2.8
Gestion de conocimiento-Generación de una cultura propia para la gestión del conocimiento y la innovación	41.4
Gestion de conocimiento-Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	46.9
Gestion de conocimiento-Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	57.1
Gobierno digital- Gobernanza	44.4
Gobierno digital- Proyectos de transformación digital	55.3
Gobierno digital- Arquitectura	47.2
Gobierno digital- Decisiones basa en datos	58.6
Participación ciudadana en la gestión pública- Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión publica	5.0
Participación ciudadana en la gestión pública-Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión	54.2
Seguridad digital- Asignación de recursos	16.7
Seguridad digital-Implementación de lineamientos de la política	57.1

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**	**Puntaje año 2024**
63.9	63.1	65.6	73.7	79.2	76.9



El comportamiento de los resultados de desempeño institucional de la entidad fue de crecimiento desde la vigencia 2019 con 63.3 hasta llegar al año 2023 con 79.2.

El puntaje de desempeño institucional para el año 2024 fue de 76.9, mostrando una disminución de 2.3 respecto al año 2023.

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

Entidad	Departamento	Municipio	Puntaje
Alcaldía Distrital De Cartagena De Indias Distrito Turistico, Historico Y Cultural	Bolívar	Cartagena	95.4
Gobernación De Bolívar	Bolívar	Cartagena	83.3

El índice de desempeño institucional para la Gobernación de Bolívar y la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, se incluye a modo de informacion 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 2024 fue de 76.9, disminuyendo en 2.3 respecto al año 2023 donde la entidad obtuvo un puntaje de 79.2, indicando que se debe seguir trabajando en las políticas para el mantenimiento y sostenibilidad en aquellas dimensiones donde se obtuvo un puntaje superior a 6.0 a través de planes de mejoramiento y también para aquellas políticas donde se obtuvo un puntaje por debajo de 6.0 lo que permitirá a corto y mediano plazo obtener progreso continuó en la gestión institucional, reflejando el compromiso con la mejora continua. No obstante, los resultados obtenidos específicamente en la dimensión 6 Gestion de conocimiento fue de 4.4, 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 avances positivos para el logro de los objetivos institucionales. Así mismo en la dimensión 5 que obtuvo un puntaje de 80.5 esta no refleja adecuadamente el cumplimiento de los avances de esta dimensión respecto a las actividades realizadas en la entidad, indicando un desempeño que no se reflejó en la evaluación realizada, por cuanto las diferencias en comparación con los puntajes obtenidos, presentan observaciones que, aunque se manifiesta mejorar, estos no se han realizado a la fecha.

Las dimensiones con rendimiento sobresaliente son D2 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 D1, 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 oportunidades 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 2024
Gestion de conocimiento-Generación y producción de conocimiento	2.8
Gestion de conocimiento-Generación de una cultura propia para la gestión del conocimiento y la innovación	41.4
Gestion de conocimiento-Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	46.9
Gestion de conocimiento-Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	57.1
Gobierno digital- Gobernanza	44.4
Gobierno digital- Proyectos de transformación digital	55.3
Gobierno digital- Arquitectura	47.2
Gobierno digital- Decisiones basada en datos	58.6
Participación ciudadana en la gestión pública- Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión publica	5.0
Participación ciudadana en la gestión pública-Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión	54.2
Seguridad digital- Asignación de recursos	16.7
Seguridad digital-Implementación de lineamientos de la política	57.1

Se requiere el compromiso institucional desde la alta dirección para mantener y sostener el rendimiento en las dimensiones sobresalientes (D2 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 (D1 y D3), 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 monitoreo 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 de talento humano, 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 ROCIO GUERRERO GUTIERREZ
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

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