



COMUNICACIÓN INTERNA

Para : Gerencia General - Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos – Oficina Asesora de Comunicaciones – Oficina de Gestión Social – Subgerencia de Gestión Urbana – Subgerencia de Gestión Inmobiliaria – Subgerencia de Desarrollo de Proyectos – Subgerencia Jurídica – Subgerencia de Gestión Corporativa - Dirección Comercial – Gerencia de Vivienda – Dirección de Gestión Contractual – Dirección de Predios.

De : Jefe Oficina de Control Interno

Asunto: **Socialización informe de Desempeño Institucional IDI (FURAG) – Vigencia 2022 MIPG - MECI**

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 Ejecutivo de los resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI, de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá para la vigencia 2022, como consecuencia de la evaluación del diligenciamiento del formulario FURAG MIPG-MECI.

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:



MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EMPRESA DE RENOVACION Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTA



1. Objetivo:

- Difundir los resultados la Evaluación del Desempeño Institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá para la vigencia 2022, con base en el diligenciamiento del FURAG – MECI y proveer las recomendaciones necesarias para incrementar los niveles de desempeño institucional.

2. Alcance:

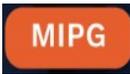
- Cubre la evaluación del desempeño institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá para la vigencia 2022, de acuerdo con los resultados del diligenciamiento de la Encuesta FURAG – MECI a través de la plataforma dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

3. 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 realizada en un corte así:

PLAZO	RESPONSABLES	MODELO EVALUADO	ESTADO
25 de julio de 2022	Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos		Presentado Oportunamente
	Oficina de Control Interno		Presentado Oportunamente

En efecto, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano a través de la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos y de la Oficina de Control Interno, realizó los 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, la cual fue presentada dentro del plazo otorgado según consta en los certificados emitidos desde la plataforma del DAFP.

4. Resultados del Índice de Desempeño Institucional.

4.1 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 2022, estuvo habilitado en el enlace: <https://furag.funcionpublica.gov.co/furag/#/>.

4.2 Interpretación de la Medición del Índice de Desempeño

- Los formularios FURAG MIPG – MECI se encuentran diseñados para evaluar la gestión institucional a partir de las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de lo cual se generan los siguientes resultados:

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
--	--

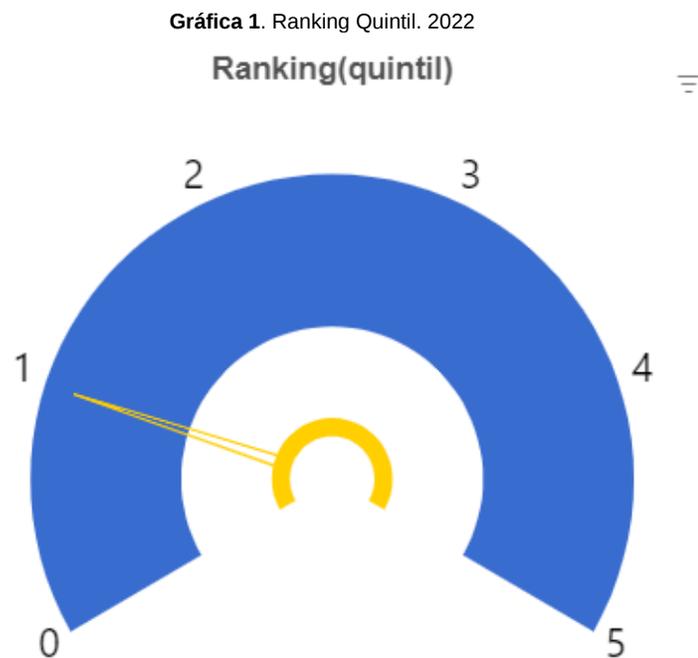
	en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.
Dimensión 1. Talento Humano	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del 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
Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	Mide la capacidad de la entidad pública de definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.
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.
Dimensión 4. Evaluación de Resultados	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.
Dimensión 5. Información y Comunicación	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.
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.
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.

- El IDI se presenta en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr. Los mínimos y máximos de cada índice, están determinados por la complejidad de cada política medida.

4.3 Resultados de la Medición del Índice de Desempeño

A continuación, se describen los resultados del desempeño institucional de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá para la vigencia 2022, 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 2021, 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 DAFP, 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, visualizándose qué tan lejos se encuentra del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par.

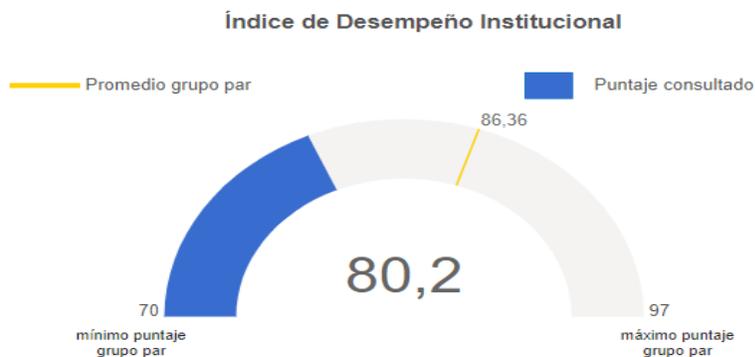


Fuente: DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

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 2022, la gráfica No. 2 muestra que la Empresa obtuvo un puntaje de 80,2, en comparación con los puntajes mínimos y máximos obtenidos por entidades del grupo al cual pertenece la Empresa con un promedio general de 97% máximo puntaje grupo par.

Gráfica 2. Índice de Desempeño Institucional. 2022



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

4.3.1 Índice de Desempeño por Dimensiones del MIPG.

En relación con las siete (7) dimensiones del Modelo Estándar de Control Interno la Empresa obtuvo los siguientes resultados:

Gráfica 3. Índice de Desempeño de los Componentes del MECI. 2022



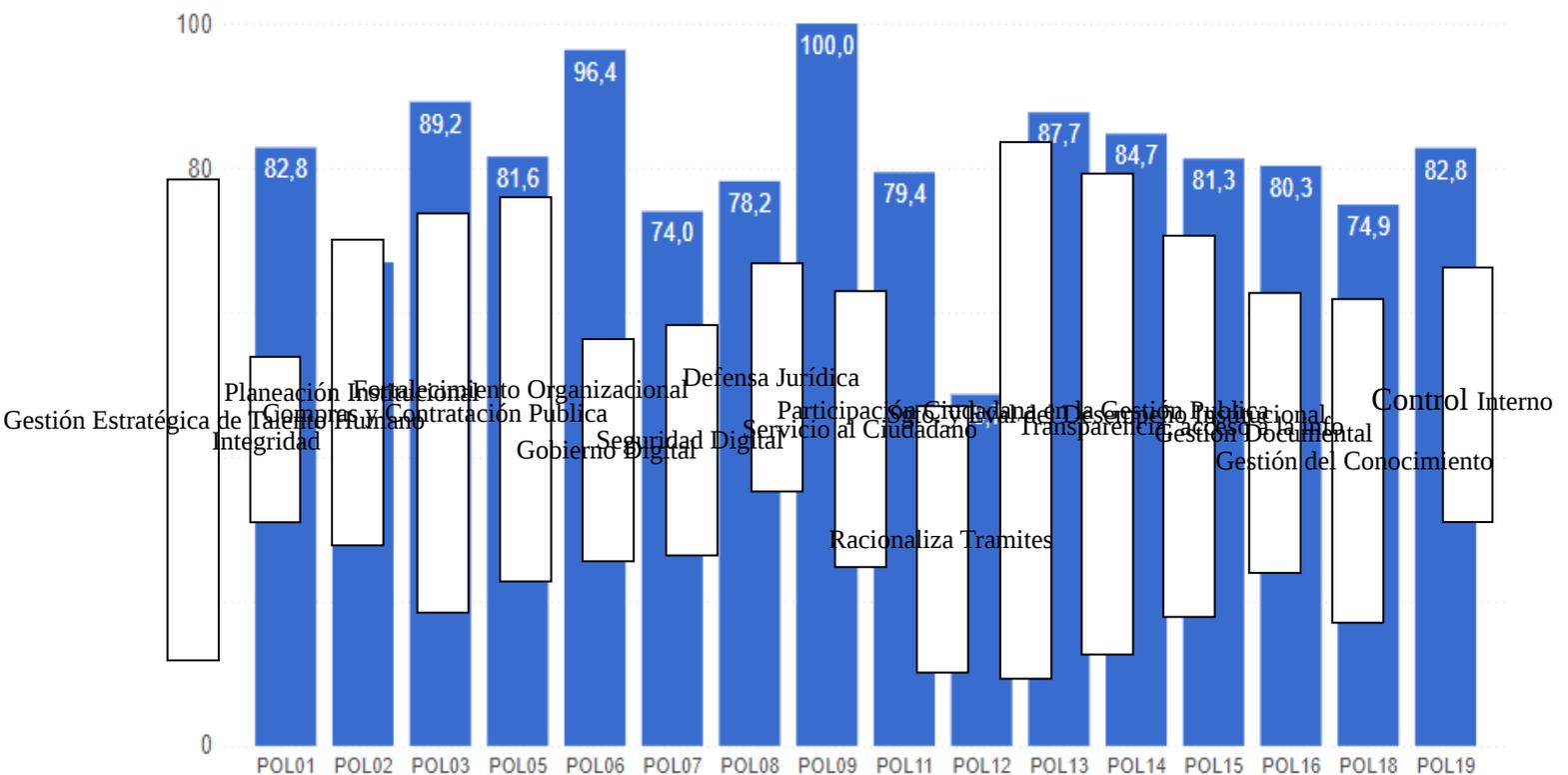
Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	72,2
D2: Direccionamiento y Planeación	87,2
D3: Gestión para Resultados	79,7
D4: Evaluación de Resultados	84,7
D5: Información y Comunicación	80,3
D6: Gestión del Conocimiento	74,9
D7: Control Interno	82,8

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

Los resultados anteriores componen una gráfica tipo piramidal y una tabla resumen en la que se relaciona el puntaje que obtuvo la Empresa por cada una de las siete (7) dimensiones en cada uno de los componentes.

4.3.1.1 Índice de las políticas de Gestión y Desempeño 2022

Gráfica 4: Índice de las políticas de Gestión y Desempeño. 2022

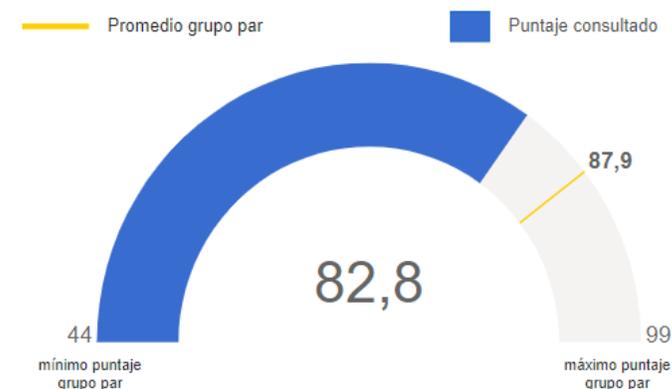


Fuente: DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Es importante mencionar que los resultados de la evaluación de la vigencia 2022, efectuada durante el 2023, no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de sus políticas dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

5 Índice de Control Interno

Gráfica 5: Índice de Control Interno. 2022



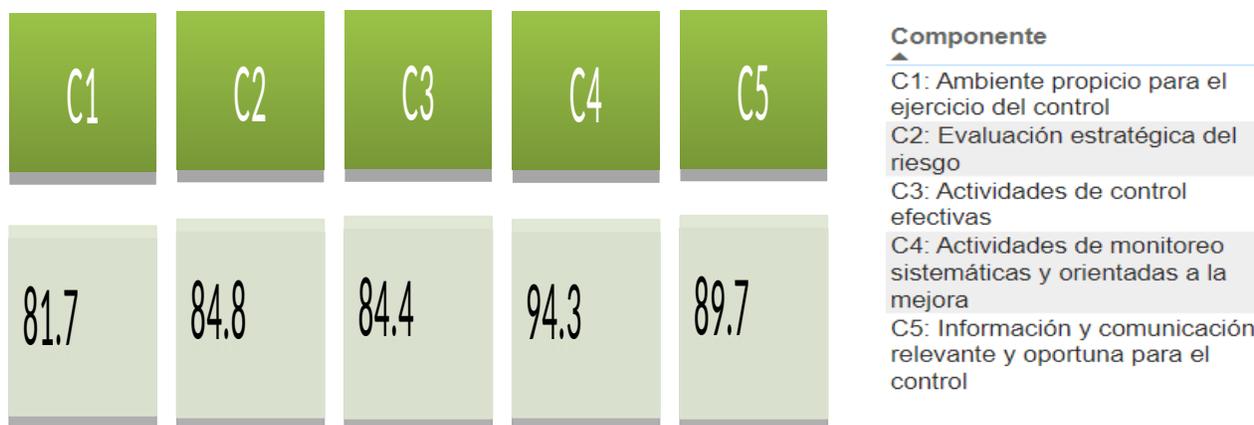
Fuente: DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

El puntaje obtenido para el índice de control interno es de 82.8% teniendo como referencia el promedio del grupo par en 87.9 %, y el mínimo puntaje del grupo par 44 %

Nota: el promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo

5.1 Resultados del Índice de desempeño de los componentes del MECI:

Gráfica 6: Resultados del Índice de desempeño de los componentes. 2022

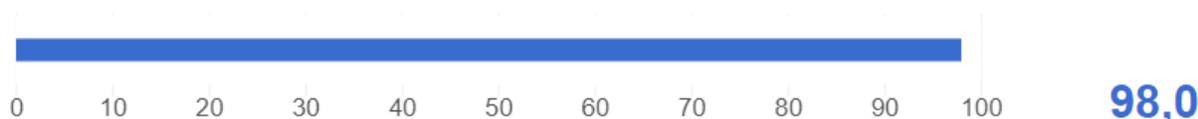


Fuente: DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Los resultados anteriores conforman una gráfica tipo lista y una tabla resumen en la que se relaciona el puntaje que obtuvo en cada uno de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno -MECI para cada uno de sus componentes

5.2 Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno 2022

Gráfica 7: Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno. 2022



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

La gráfica consolida los resultados de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno, liderada por la Oficina de Control Interno de la Empresa, obteniendo un índice de 98 para la evaluación de la vigencia 2022, considerándose satisfactorio.

CONCLUSIONES

- La entidad obtuvo un puntaje en su índice de desempeño institucional de 80.2 puntos para la vigencia 2022, que permite identificar las gestiones realizadas por la entidad y sus dependencias a fin de mejorar su desempeño
- La Dimensión con mejores resultados de la Empresa es la Dirección Estratégica con un cumplimiento del 87%, la dimensión con resultados más bajo es la dimensión 12 Talento Humano con un cumplimiento de 72,2%
- La evaluación independiente del sistema de control interno obtuvo 98 puntos, considerándose satisfactorio.
- 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 que ameritan la planeación y ejecución de acciones orientadas a la disminución de las mismas.

RECOMENDACIONES

- La alta Dirección en coordinación con la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos y la Oficina de control Interno, conforme sus competencias, deben priorizar las acciones a realizar en el plan de adecuación de MIPG 2024, a fin de mejorar el desempeño institucional, con base en las brechas identificadas en los componentes evaluados
- Revisar los planes, programas vigentes en cada una de las dependencias e identificar si estos responden a los formularios emitidos por el DAFP, 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 DAFP 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 su funcionamiento y procesos asociados.
- Incorporar las acciones preventivas frente a conflicto de intereses en cada una de las actividades a realizar en la vigencia 2024.
- 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 como 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.

Cordialmente,

Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe Final IDI

Elaboró: Daniel Fernando Cruz- Contratista OCI – Javier Rincón- Contratista OCI
Revisó: Janeth Villalba Mahecha- Jefe Oficina de Control Interno
Aprobó: Janeth Villalba Mahecha- Jefe Oficina de Control Interno