



INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 1 de 9

Tema del Informe: SEGUIMIENTO AVANCES IMPLEMENTACION MIPG EN EL IDSN. I TRIMESTRE 2024	Fecha			Informe N°
	Día	Mes	Año	
	05	04	2024	2

Para: Directora Instituto Departamental de Salud de Nariño, Subdirectores, Jefes de Oficina, Secretario General y Asesor Talento Humano.

1. INTRODUCCIÓN

El modelo integral de planeación y gestión es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de buscar que estas operen de manera eficiente y transparente, buscando generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades, problemas y expectativas de la ciudadanía, incrementando de esta manera la capacidad institucional

El Decreto 1499 de 2017, establece un único sistema de gestión, que se articula con el Sistema de Control Interno, a través de la actualización de MIPG, dentro del cual la estructura del MECI se actualiza y se convierte en la 7ª Dimensión de MIPG.

En aras de verificar el trabajo que se está haciendo al interior de la entidad con el desarrollo del MIPG desde la Oficina de Control Interno, se realiza el seguimiento por medio del cual se vela por el avance dado en cada plan de acción establecido.

2. OBJETIVO

Efectuar seguimiento a las actividades enmarcadas dentro del cumplimiento del Decreto 612 del 2018 y Decreto 1499 de 2017

3. ALCANCE

La oficina de Control Interno de Gestión dando alcance a su rol de seguimiento y evaluación consagrado en la ley 83 de 1993 y el Decreto reglamentario 648 de 2017, procede a realizar seguimiento a las acciones contempladas dentro de la implementación del MIPG en el IDSN durante el I trimestre de 2024

4. DESARROLLO DEL INFORME

4.1. Dimensión de talento Humano

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo

y retiro), 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 como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

Durante el periodo de seguimiento se desarrollaron las siguientes actividades enmarcadas dentro de las políticas de esta dimensión:

Política estratégica de talento Humano: con la finalidad de que la entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que logre su desarrollo personal y laboral, y contribuya a cumplir con la objetivos institucionales, se desarrollaron en este periodo las siguientes actividades:

Seguimiento planes del decreto 612

El día 30 de enero de 2024, se realiza la publicación en la página web del IDSN de los planes del decreto 612, para la vigencia 2024 relacionados con el desarrollo del talento humano en la IDSN: Plan de Incentivos y estímulos Institucionales 2024, Plan de Previsión de Talento Humano 2024, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024, Plan de Vacantes 2024, Preliminar del Plan Estratégico de Talento Humano 2024 y Plan Institucional de Capacitación PIC 2024.

Es de destacar que hasta la fecha no se han expedido los actos administrativos correspondientes a la implementación de estos planes, los que buscan agregar valor a las actividades del ciclo de vida del talento humano. A través de una gestión eficiente, se aspira a lograr un impacto positivo en la calidad de vida de los colaboradores, contribuyendo así al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad; razón por la cual la OCIG, recomienda realizar de forma oportuna la expedición y socialización de los actos administrativos no solo los relacionados en este aparte, si no todos aquellos que se desarrollen dentro de la ejecución de las actividades del IDSN.

El día 13 de febrero se expide circular No. 14 en la cual se convoca a asamblea general, para inscripción y elección de los trabajadores en el comité de bienestar social. La cual se realizó el día jueves 23 de febrero. Sin embargo transcurrido marzo no se ha desarrollado la reunión de comité de bienestar social.

Vigilancia carrera administrativa:

Los días 19 y 23 de enero y 23 de febrero, se expidieron las resoluciones No 8, 10 y 17, relacionadas con derecho preferente. Cumpliendo los lineamientos y normatividad sobre la materia, se recomienda que se adelanten con la debida oportunidad por cuanto retardar el proceso puede afectar los derechos de los funcionarios.

El día 25 de enero se expide Circular Interna No. 11 relacionada con la evaluación de desempeño laboral 2º semestre 2023-2024. Con el propósito de dar a conocer la fecha hasta la cual se debe realizar el reporte de la evaluación correspondiente al periodo en mención, la forma en que debe reportarse a la comisión y a la oficina de talento humano y recordar que la realización de la EDL se realiza en base a metas establecidas por cada dependencia que están encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales y sobre la cual se realiza una evaluación con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, sobre los cuales se fundamenta la permanencia y desarrollo en el cargo público.

Conciliación equilibrio familiar y laboral:

El día 28 de febrero se expide la resolución No. 38 por la cual se modifica la jornada laboral estableciendo un horario especial de trabajo temporal por semana santa.

El día 7 de marzo se expide circular No. 22 mediante la cual se establece un horario especial de trabajo en conmemoración al día de la mujer

El 14 de marzo se expide resolución No. 1134 por la cual se concede permiso remunerado a los funcionarios de FONDESAR Ltda.

4.2. Dimensión de direccionamiento estratégico:

El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad pública 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. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional.

En el I trimestre de 2024 se desarrollaron las siguientes actividades en relación a las políticas citadas anteriormente

Política de planeación institucional: Se desarrollan las siguientes actividades con el fin de fortalecer la cultura organizacional en torno a herramientas de planificación institucional que con lleven a resultados eficaces en la gestión que se desarrolla y satisfacer necesidades de sus grupos de valor.

Instrumentos de Planeación:

- El día 16 de enero se da a conocer el cronograma de la realización de los Coves para la vigencia 2024.
- El día 6 de febrero se expide circular No 12 relacionada con plazos y reportes de información frente a los informes a rendir a entidades externas.
- El día 13 de febrero se desarrolló mesa de trabajo para el desarrollo e implementación del manual de identidad visual y austeridad del gasto. Posteriormente el día 15 de febrero se envía lineamientos frente al uso del correo electrónico dentro del manual de identidad visual.
- El día 23 de febrero se realiza reunión para establecer el cronograma de trabajo frente a la formulación del plan territorial de salud, a realizarse los días 29 de febrero y 1 de marzo.
- El día 4 de marzo se expide circular interna No 21 relacionada con la actualización del normograma institucional 2024. Este mismo día también se socializa la guía de gestión de riesgo versión 6 DAFP.

Informes y Planes de acción

- El día 23 de enero se realizó la entrega del informe de gestión de empalme a la contraloría departamental de Nariño.
- El día 30 de enero se realiza la publicación en la página web del IDSN de los planes del decreto 612, para la vigencia 2024. <https://idsn.gov.co/index.php/men-planes-dec612/701-planes-2024>
- Durante los meses de febrero y marzo, líderes del IDSN han estado acompañado los procesos participativos de construcción del Plan de Desarrollo 2024-2027, que ha realizado la gobernación de Nariño en las diferentes regiones del departamento, así como en las mesas de trabajo con los diferentes comunidades y pueblos.
- En el mes de marzo y febrero, el IDSN ha venido desarrollando en articulación con delegados del ministerio de salud y protección social mesas de trabajo para la construcción del Plan territorial de salud para Nariño, así mismo han desarrollado mesas de trabajo con los municipios del departamento para brindar asistencia en la construcción de sus planes territoriales de salud.

Desarrollo CIGD

- El día 18 de enero, se expidió la circular No 07, por la cual se da a conocer la programación de las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia 2024.
- El día 29 de enero del 2023 se desarrolló el primer CIGD en donde se abordaron los siguientes temas: aprobación de los planes del decreto 612 para la vigencia 2024, seguimiento al PTS cierre 2023 y verificación acciones plan de acción salud 2024, y desarrollo del primer Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI).

Política de compras y contratación pública: con el propósito de que la entidad gestione adecuadamente sus compras y contrataciones públicas con las mejores prácticas en abastecimiento y contratación, buscando mejorar continuamente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición, se desarrollaron las siguientes actividades:

- El día 2 de enero se expide la circulación No 02 mediante la cual se da a conocer el valor de los honorarios para contratación de servicios de apoyo en la gestión en la vigencia 2024.
- El día 4 de enero de 2024, se expide la circular 03 mediante la cual se da a conocer las cuantías para contratación en la vigencia 2024.
- El día 19 de febrero se expide la circular No 015 relacionado con la planeación de la contratación para la vigencia 2024 – alistamiento estudios previos
- Los día 23 de febrero y 22 de marzo se realizaron comités de adquisiciones

Política Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público: durante el periodo evaluado se desarrollaron las siguientes actividades encaminadas a que realizar la ejecución del presupuesto de manera eficiente, austera y transparente, llevando un control y seguimiento a la utilización de los recursos públicos de manera apropiada y coherente con el logro de los objetivos institucionales.

- El 20 de febrero se expide resolución No. 795 por la cual se establece la escala de viáticos para funcionarios y gastos de viaje contratista.
- El día 23 de febrero se envía correo electrónico con lineamientos frente a la austeridad de papelería.
- El día 21 de marzo se expide circular interna No 26 relacionada con la ejecución de reservas presupuestales vigencia 2023.

4.3. Dimensión de gestión con valores para resultados:

El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las 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.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

De la ventanilla hacia adentro:

- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
- Gobierno digital
- Seguridad digital
- Defensa jurídica
- Mejora normativa

Relación Estado Ciudadano:

- Racionalización de Trámites
- Participación ciudadana en la gestión pública
- Servicio al Ciudadano
- Gobierno digital
- Integridad

Durante el I trimestre de 2024, se desarrollaron acciones relacionadas con la siguiente política:

Política de Defensa Jurídica: en el propósito que la entidad fortalezca el modelo de gerencia jurídica pública eficiente y eficaz, permitiendo lograr una disminución de demandas contra la entidad y del valor de las condenas a su cargo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se realizaron reuniones del comité de conciliación en las siguientes fechas: 12 de enero, 7 de marzo, en estos se dio a conocer el cronograma para los comités durante la vigencia y la política de daño antijurídico, adicional a los temas propios de estos comités.

4.4. Dimensión de Control Interno:

Esta dimensión se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual tiene como objetivo proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).

El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de control Interno.

Política De Control Interno: Con la finalidad de permitir a la entidad contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste y fortalecer los mecanismos de información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua; desde la oficina de control interno se desarrollaron las siguientes actividades enmarcadas dentro del MECI.

Componente Ambiente de control: se desarrollaron las siguientes actividades de monitoreo y seguimiento

- El día 29 de enero se desarrolla el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en donde presento la gestión del plan de trabajo 2023 y los informes de seguimiento, auditorías de programadas de control interno y especiales; que harán parte del plan de trabajo de esta dependencia y que se encaminan a fortalecer la política de control interno de esta dimensión para la presente vigencia.
- En cumplimiento del decreto 2196 del 2019 realizo el reporte y publicación en la página web del informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno.
- Informe de gestión OCIG 2023
- Seguimiento al plan anticorrupción IV trimestre 2023
- Informe seguimiento quejas y reclamos IV trimestre 2023, enero y febrero 2024
- Seguimiento al reporte del informe ley de cuotas vigencia 2023

- Informe de derechos de autor vigencia 2023

Componente evaluación del riesgo: con la finalidad de identificar, evaluar y gestionar potenciales riesgos se desarrollaron las siguientes actividades:

- Realización auditoria mantenimiento infraestructura general IDSN 2024

Componente actividades de control del riesgo: dentro de las actividades de monitoreo a los riesgos se desarrollaron:

- Informe de seguimiento al mapa de riesgos del IDSN IV trimestre 2023.
- Seguimiento al cumplimiento de términos según el requerimiento realizada por la Contraloría Departamental de Nariño. En el marco de la auditoría Financiera y de Gestión al Instituto Departamental de Salud de Nariño vigencia 2023.
- Seguimiento y acompañamiento en la consolidación de descargos frente a la actuación especial de fiscalización omisión pagos de valorización 2011-2023 adelantada por la CDN.
- Seguimiento a la consolidación de información frente a la actuación especial fiscalización contratación PIC 2020-2021 adelantada por la CDN.

Componente Información y Comunicación: en el propósito de verificar que la información y comunicación sean oportunas para el adecuado desarrollo de los programas de la entidad se desarrollaron las siguientes actividades:

- Seguimiento a matriz de comunicaciones interna y comités del IDSN ultimo trimestre 2023
- Expedición y socialización circular 027 de marzo 2024, relacionada con Directrices y recomendaciones por la OCIG. Tendientes a recordar la importancia de la aplicación de las herramientas del Control, el Autocontrol y la Autoevaluación, en el marco y desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, ante las situaciones que puedan afectar el cumplimiento de la misionalidad y el logro de objetivos institucionales.

Componente actividades de monitoreo y supervisión continua:

Informes de seguimiento

- Seguimiento planes de acción auditorias SGC 2023
- Seguimiento viáticos y anticipos IV trimestre del 2023
- Seguimiento a la gestión de recursos IV trimestre 2023: informes de austeridad del gasto y eficiencia del gasto público, arqueos de caja, ejecución del presupuesto vigencia 2023
- Seguimiento implementación MIPG enero a marzo 2024
- Seguimiento al trámite de los derechos de petición meses enero, febrero y marzo 2024.
- Seguimiento a la operación, registro, actualización y gestión del SIGEP II.
- Seguimiento plan de acción auditoria de gestión vigencia 2022 presentado a la CDN.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Continuar desarrollando acciones en coordinación con la Alta Dirección, funcionarios y contratistas del IDSN, para la implementación de cada una de las dimensiones del MIPG, que logren satisfacer con integridad y calidad de servicio las necesidades y expectativas de los ciudadanos, y que conlleven igualmente a establecerlo como modelo de gestión de calidad, con el único fin de poder alinear estrategias de gestión y desempeño para generar resultados positivos dentro de los grupos de valor identificados para el Instituto.

Dentro de este contexto *se recuerda la importancia de* ejecutar las actividades de inducción, según lo detallado en el procedimiento CÓDIGO: P-GTHSG02 Inducción, Reinducción del Talento Humano Y Autorización De Personal Del LSP - PASO 1: "...*Capacitar al nuevo funcionario en el SGC, SGSST Y archivo de gestión documental, dentro de los **quince primeros días hábiles** contados a partir de la posesión, de lo cual se levantará un acta, que será remitida inmediatamente a la oficina de talento humano para ser anexado en hoja de vida.*"... (NEGRILLAS FUERA DE TEXTO). Toda vez que el objetivo de la inducción es servir para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Función Pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, y coloca a disposición de los servidores públicos la información de la entidad y de la dependencia en la cual desempeñará sus funciones.

En virtud de lo anterior, la OCIG hace el llamado a la Oficina de Talento Humano – Secretaria General a cumplir en el mes de abril con lo establecido en el procedimiento P-GTHSG02 y decreto 1567 DE 1998 "*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. - Capítulo II inducción y reinducción. Artículo 7 literal A. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período*".

- La OCI recomienda la expedición de los actos administrativos, a fin de lograr la implementación de las acciones que integran el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, de forma oportuna, que contribuyan a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; permitiendo así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de IDSN.
- Se debe iniciar a través del Comité de integridad el desarrollo actividades y estrategias que permitan a los servidores del IDSN, disminuir las quejas recurrentes sobre el trato de algunos funcionarios, por cuanto de un servidor público se espera un comportamiento probo y respetuoso, acorde con las exigencias de lo que significa el "servicio público", como garantía y

**INFORME**

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 9 de 9

derecho social. Cumpliendo así mismo el plan de mejora elaborado por los resultados de medición de FURAG de la vigencia 2022.

- Se exhorta a cumplir con todos los planes de acción resultantes de la medición de desempeño FURAG vigencia 2022, formulados en base a los indicadores de bajo rendimiento obtenidos en la calificación.
- Se continúa evidenciando al interior del IDSN el compromiso existente en cuanto a establecer el Modelo Integrado de Gestión y Planeación como marco de referencia en materia de gestión y desempeño de todas las actividades y procedimientos que se llevan a cabo en el IDSN.

Elaboro	Reviso	Fecha		
		Día	Mes	Año
Aura Esther Galindres Aguilar Contratista OCI	Atriz Rosero Mejía Jefe Oficina Control Interno de Gestión	05	04	2024

Ruta: Escritorio\OCI 2021-2024\AÑO 2024\MIPG\Mipg marzo 24

ORIGINAL FIRMADO