



INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 1 de 11

Tema del Informe: SEGUIMIENTO AVANCES IMPLEMENTACION MIPG EN EL IDSN. II TRIMESTRE DE 2024	Fecha			Informe N°
	Día	Mes	Año	
	02	07	2024	5

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 II trimestre de 2024

4. DESARROLLO DEL INFORME

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:*

Bienestar Social y estímulos

- El día 8 de abril se desarrolló reunión del comité de bienestar, en el cual se aprobó el reintegro por gastos relacionados a actividades de recreación y/o educación.
- El día 16 de abril se expide la resolución No 1477, por medio de la cual se adopta el plan de bienestar social 2024 y se dictan otras disposiciones.
- El día 29 de abril se expide circular interna No 45 relacionada con el reintegro de programas de protección y servicios sociales, recreativos y educativos
- El día 3 de mayo se comunican los siguientes actos administrativos y comunicaciones oficiales: Resolución No 1477 expedida el 16 de abril, mediante la cual se adopta el bienestar social 2024 y se dictan otras disposiciones; circular Interna 45 del 29 de abril relacionada con el reintegro de programas de protección y servicios sociales recreativos y educativos
- El día 22 de mayo, se da conocer la Resolución No 1594 del 25 de abril por la cual se adopta el programa de estímulos e incentivos para los empleados del IDSN, junto con el plan de incentivos.
- El día 24 de Mayo se realiza la celebración del día del trabajo a través de un paseo de integración.
-

Seguridad y salud en el trabajo

- El día 26 de abril se socializo la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El día 29 de abril la oficina de Talento Humano mediante correo electrónico realiza el envío de un video de sensibilización y los link de las encuestas de clima organizacional.
- El día 9 de mayo la Oficina de salud Ocupacional invita a inscribirse en las brigadas de emergencias del IDSN.
- El día 22 de mayo la oficina de salud ocupacional da a conocer la circular No 47 identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

- El 30 de mayo la oficina de salud ocupacional genero campañas sobre el impacto negativo de fumar en la salud.
- El día 4 de junio, la oficina de salud ocupacional remite encuesta virtual relacionada con la identificación de peligros y riesgos asociados al puesto de trabajo, para ser diligenciada en cumplimiento de la circular 47 socializada en el mes de mayo.
- El día 13 de junio se comunica la resolución 2255 del 6 de junio de 2024, mediante la cual se modifica la resolución 1579 del abril de 2023 conformación comité de convivencia laboral
- El día 18 de junio la oficina de salud ocupacional comunica la circular interna 63 del 14 de junio "medidas de prevención frente a riesgos público"
- El día 20 de junio se realizan campañas sobre la salud mental entre la oficina de salud ocupacional y ARL positiva.
- El día 25 de Junio se comunica la resolución 2427 del 19 de junio, por la cual se actualiza la política de convivencia laboral del IDSN.

Vigilancia carrera administrativa:

- El día 12 de abril se expide la circular interna No 29, relacionada con la entrega de licencias de transito actualizadas para los funcionarios que tienen a su cargo la conducción de vehículos automotores de propiedad del IDSN.
- El día 16 de abril y 5 de Junio los funcionarios de carrera participaron de la capacitación virtual de Evaluación de desempeño brindada por la CNSC
- El día 14 de junio se comunica la circular interna No 61 del 13 de junio "Convocatoria elección de representantes de los trabajadores ante la comisión de personal"
- Durante el II trimestre de 2024, se expidieron las siguientes circulares relacionadas con derecho preferente: Circulares internas No 30, 31 y 33 del 15 de abril, No 56 y 57 del 14 de mayo, No 61 del 11 de junio, No 70 del 27 de Junio.

Conciliación equilibrio familiar y laboral:

- El día 10 de abril se socializa la circular interna No 84. Cumplimiento de Jornada Laboral, horario especial y solicitud de permisos.
- El día 19 de abril se expide la resolución interna 1527, por la cual se acoge lo dispuesto en el decreto 500 de 2024 como "Día cívico de la Paz con la Naturaleza" y se establece un horario especial de trabajo.

- **Política de integridad:** *con la finalidad de desarrollar mecanismos que garanticen un comportamiento probó de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado, en este periodo se desarrollaron las siguientes actividades:*

- El día 12 de junio se realizó reunión para la reanudación del comité de integridad
- El día 27 de junio se realiza la 1 reunión del comité de integridad una vez este se reactivó.

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 II 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 conlleven a resultados eficaces en la gestión que se desarrolla y satisfacer necesidades de sus grupos de valor.*

Instrumentos de Planeación:

- El día 18 de abril se socializa la circular No 34. Programación charlas de socialización del marco general de Modelo Integrado de Planificación y Gestión del IDSN.
- El día 18 de abril la oficina de planeación solicita actualizar la relación de funcionarios que conforman los equipos temáticos del MIPG.
- El 17 de abril se expide la circular No37. Construcción planificador de informes.
- El día 23 de abril se desarrolló la primera jornada de socialización a nueva guía de la Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y Diseño de Controles en Entidades Públicas - DAFP Versión 6.
- El día 26 de abril, la oficina de calidad socializa las fechas en las cuales se realizarán las siguientes jornadas de socialización del tema anteriormente citado.
- En el desarrollo de la programación de las charlas de socialización del MIPG, el día 6 de mayo se desarrolló la charla de la dimensión operativa 1. Talento humano y política de talento humano e integridad. El día 17 de Junio se realizó la charla de socialización Dimensión 2. Política de compras y contratación pública.
- El día 7 de mayo se expide y se comunica la circular No 46 relacionada con la actualización, caracterización y seguimiento de los indicadores de gestión 2024-2027, del plan territorial de salud y del SGC.
- El día 14 de junio se comunica la circular interna 64 relacionada con la actualización mapa de riesgos IDSN 2024.

Informes y Planes de acción

- El día 5 de abril se realizó mesa de trabajo con planeación departamental para avanzar en la formulación del plan territorial de salud para Nariño.
- El día 13 de abril se desarrolló la Juntanza sectorial por el sector salud con el objetivo de identificar las necesidades y expectativas para la gestión de la Salud Pública que serán contempladas para el Plan Departamental de Desarrollo y Plan Territorial de Salud.

- El día 23 de abril se expide la circular interna No 42, relacionada con la consolidación y terminación del proceso de formulación del PTS.
- El lunes 29 de abril se llevó acabo el Concejo de Gobierno ampliado: con el objeto de dar a conocer el plan territorial de salud del Departamento de Nariño.
- **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 8 de abril se da recuerda el cronograma de las reuniones de los comités de adquisiciones de la vigencia 2024.
 - El día 18 de abril se desarrolló comité extraordinario de adquisiciones
 - El día 30 de mayo, la Oficina Jurídica da a conocer información frente a los requisitos para la presentación de actas de pago final y liquidaciones.
 - El día 31 de mayo se realiza comité de adquisiciones.
 - El día 21 de junio se realiza el comité de adquisiciones.
 - El día 24 de junio se realiza reunión para revisión y ajustes al proceso de contratación de prestación de servicios.
- **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 día 12 de abril la Oficina de Control Interno mediante el envío de correo electrónico a la Secretaria General, recomienda analizar la pertinencia de adoptar en la entidad los lineamientos contemplados en el decreto 0199 de 2024, por el cual se establece el plan de austeridad del gasto 2024 en lo relacionado a los temas de *Artículo 22. Sostenibilidad ambiental y Artículo 23. Planes Internos de Austeridad*
 - El día 19 de abril, la oficina de presupuesto da a conocer la directiva presidencial No 1 de Abril 2024, sobre buenas prácticas para ahorro y consumo de energía, y solicita se tenga en cuenta para realizar los ajustes al plan de mantenimiento y de adquisiciones de la vigencia 2024.
 - La entidad realizó mesas de trabajo para la construcción del manual de identidad visual en cumplimiento los lineamientos dados en la ley 2345 de 2023, Artículo 8. *"De la austeridad del gasto en la publicidad estatal. Se prohíbe el gasto estatal de imagen o identidad que promueva las marcas de gobierno. Las entidades estatales no podrán realizar la contratación*

de nuevos elementos distintivos hasta tanto no se haya adoptado el Manual de Identidad Visual que trata la presente ley...".

- El día 24 de abril la oficina de calidad y comunicaciones del IDSN mediante correo socializan el manual de identidad visual y solicitan la probación a los directivos para continuar con los trámites pertinentes.
- El día 16 de mayo se comunica la circular interna No 48 del 8 de mayo de 2024 "Diligencia. Conservación y cuidado de bienes del IDSN".
- El día 27 de mayo en cumplimiento de los lineamientos de la ley 2345 de 2023 se da a conocer los documentos del Manual de Imagen Visual IDSN, Matriz de Vocería., Matriz de Redes Sociales, Líneas telefónicas
- El día 28 de junio se remite proyección de resolución 2447 por la cual se adopta el manual imagen visual para el IDSN, y documentos finales del manual de imagen visual, matriz de vocería, matriz de redes sociales, líneas telefónicas , formato logo institucional

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 II 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 desarrollaron comités de conciliación en fechas del 4 y 25 de abril, 6 y 20 de junio.

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su plan estratégico.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la siguiente políticas:

- **Política de seguimiento y evaluación de desempeño institucional:** *El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas conozcan permanentemente los avances de su gestión y si los resultados alcanzados corresponden a las metas previstas, se lograron dentro de los tiempos planeados, con los recursos disponibles y generaron los efectos deseados en los grupos de valor.*

Seguimiento a la gestión institucional: Tras la apertura del aplicativo FURAG en el mes de abril se desarrollaron reuniones con la finalidad de realizar un plan de trabajo para el diligenciamiento de la información en el aplicativo. Durante los meses de mayo y Junio las dependencias realizaron el diligenciamiento y envió del formulario FURAG 2023.

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

El propósito de sexta dimensión es garantizar un adecuado flujo de información interna, y externa, contando con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. Esta dimensión contempla las siguientes políticas:

- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- Gestión documental

En el II trimestre de 2024 se desarrollaron actividades:

- **Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción:** con el propósito de articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos de en los procesos de la gestión administrativa y misional de las entidades públicas, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública. En la entidad se han desarrollado las siguientes actividades:
 - El día 6 de Junio se realiza reunión para tratar el tema de oportunidad en la respuesta de los derechos de petición y su seguimiento a través del sistema de unidad de correspondencia, y a la capacitación en el manejo de este.
 - El día 11 de junio se remite proyección de circular relacionada con trazabilidad y oportuna respuesta a derechos de petición en el aplicativo de la unidad de correspondencia.

- **Política de gestión documental:** propósito de la política es lograr mayor eficiencia para la implementación de la gestión documental y Administración de Archivos. En el II trimestre se desarrollaran las siguientes acciones:

Comités de archivo: El día 17 de abril se desarrolló un comité de archivo.

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

- Seguimiento al plan anticorrupción I cuatrimestre 2024
- Informe seguimiento quejas y reclamos I trimestre de 2024
- Seguimiento a reporte indicadores SIMU 2023
- Evaluación de dependencias 2023
- Informe seguimiento quejas y reclamos mes de abril de 2024
- Comunicación informe Evaluación de dependencias 2023

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

- Se realizó y elaboró el informe de la auditoria especial al procedimiento de mantenimiento infraestructura general IDSN 2024

- Se realiza seguimiento a la ejecución del Plan Anual de adquisiciones relacionado con las necesidades de mantenimiento de la vigencia 2024.
- Se entrega en dirección informes del estado de los planes de acción relacionados con el tema de mantenimiento de las vigencias 2022 y 2023, resultantes de las auditorías del SGC y programados y especiales de la OCIG.
- Se realizó la actualización de los riesgos del área de control interno.

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

- Seguimiento al mapa de riesgos del IDSN
- Se solicitó al grupo TICS del IDSN la presentación de un plan de mejora frente a la multa impuesta por la Jefe de División de Fiscalización y Liquidación Aduanera y Cambiaria – DIAN por incurrir en el incumplimiento del requerimiento ordinario de información 137269-426 del 19 de agosto de 2021.
- Se realizó seguimiento a la solicitud enviada por control interno de la gobernación de Nariño, frente a la respuesta enviada a la PGN en referencia al radicado DTS04134 asunto: Reiteración y aclaración requerimiento DTS01828 radicado E-2024056880.
- Se da contestación a los requerimientos de la oficina de control interno disciplinarios frente a las de acciones de prevención de la Comisión de las faltas disciplinarias y acciones de mejora.

Componente Información y Comunicación: Con 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 mes de marzo 2024

Componente actividades de monitoreo y supervisión continua:

Auditorías

- El 7 de junio se realiza la convocatoria para la conformación de equipo de auditores internos del SGC para el periodo 2024-2027. Así mismo se remite la proyección de la circular relacionada con el programa de auditorías internas del SGC 2024 recomendación para la mejora de ICONTEC
- Entre mayo y junio se realizan visitas de auditoría programada de control interno al proceso de Gestión de Talento Humano: Procedimiento selección de talento Humano, Plan de Bienestar, Plan de Capacitaciones, Integridad, indicadores de seguimiento y evaluación.
- El día 26 de junio se da a conocer el programa de auditorías internas del SGC 2024

Informes de seguimiento

- Seguimiento planes de acción auditorías SGC 2023
- Seguimiento al trámite y legalización de viáticos y gastos de viaje abril a junio 2024

- Seguimiento a anticipos sin legalizar abril a junio del 2024
- Seguimiento a la gestión de recursos 2024: informes de austeridad del gasto y gestión ambiental I trimestre 2024, Informe cumplimiento proceso presupuestal vigencia 2024.
- Seguimiento implementación MIPG abril a junio 2024, arqueos de caja abril-junio.

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".
- A futuro se recomienda la expedición y socialización de los actos administrativos, a fin de lograr la implementación de las acciones que integran el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, en el mes de enero, con el propósito de 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.

**INFORME**

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 11 de 11

- 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 derecho social. Cumpliendo así mismo el plan de mejora elaborado por los resultados de medición de FURAG de la vigencia 2022.
- 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 Galindres Contratista OCI	Atriz Rosero Mejía Jefe Oficina Control Interno de Gestión	02	07	2024

Ruta: Escritorio\OCI 2021-2024\AÑO 2024\MIPG\Mipg junio24

ORIGINAL FIRMADO