



## INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 1 de 5

<b>Tema del Informe:</b> INFORME DE SEGUIMIENTO DE AVANCES DE LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG EN EL IDSN – II TRIMESTRE 2023	<b>Fecha</b>			<b>Informe N°</b>
	<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>	
	30	06	2023	6

**Para:** Dra. DIANA PAOLA ROSERO ZAMBRANO. Directora IDSN  
Dra. SANDRA ZAMBRANO - SG  
Dra. DIANA NARVAEZ - A TH

### 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 2023

### 4. ANALISIS

El Modelo integrado de planeación y gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los

sistemas de desarrollo administrativo y gestión de calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de las entidades más sencillas y eficientes.

Para efectos del informe se priorizan las siguientes dimensiones:

- Dentro de la **dimensión de direccionamiento estratégico**:

Se observó, que:

Atendiendo la política de planeación institucional hasta el 13 de abril se desarrolló el seguimiento a procesos y registros de No conformes.

El día 25 de abril del 2023, la segunda línea de defensa; desarrolló el segundo CIGD en el cual se abordaron temas relacionados con la planeación, fortalecimiento, seguimiento y evaluación institucional; dando continuidad a los compromisos establecidos en el CIGD anteriormente mencionado, el día 24 de mayo del 2023 se desarrolló el segundo CIGD extraordinario en el cual se abordaron temas relacionados con la socialización y aprobación de la matriz de riesgos.

Posteriormente, el día 8 de Junio se da a conocer la resolución No 1954 del 29 de mayo por la cual se adopta y se comunica la política de administración del Riesgo para el IDSN y se fijan lineamientos sobre sus responsabilidades.

Dentro de la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público el día 11 de abril se da a conocer la circular No 29 relacionada con el uso eficiente de recursos (papel, agua, energía), el 11 de abril se realizó el comité de inversiones, el 11 de mayo la oficina de Control Interno de Gestión presentó el informe de austeridad del gasto y gestión ambiental correspondiente al I trimestre de 2023.

El día 19 de mayo se dio a conocer la circular interna No 39 mediante la cual se fijan las condiciones y requisitos para la preparación del primer informe de gestión del I semestre del 2023, las fases de rendición de cuentas y socialización del proceso de empalme.

Dentro de la política de compras y contratación pública, se están desarrollando los procesos de contratación acorde a las necesidades establecidas en plan anual de adquisiciones y a través del portal de contratación SECOP II. Así mismo se han desarrollado comités de adquisición de compras y se expedieron las siguientes circulares internas:

- Circular 35 del 9 de mayo, relacionada con el seguimiento al plan anual de adquisiciones 2023.
- Circular 36 del 9 de mayo mediante la cual se dan a conocer las restricciones a ser consideradas en la gestión administrativa del IDSN en la aplicación de la ley 996 de 2005 ley de garantías electorales.
- Circular No 41 del 24 de mayo del 2023, relacionada con el cargue y publicación de actas

de pago e informe de actividades en la plataforma SECOP II.

- En la **dimensión de talento humano**: Entre los aspectos más relevantes se encuentran, los siguientes:

El día 11 de abril, se realizó la jornada de inducción y re inducción a los funcionarios vinculados recientemente al IDSN. El 18 de abril las oficinas de control interno disciplinario y SSGT realizaron la jornada de inducción y re inducción a los funcionarios vinculados desde el mes de septiembre en los temas de competencia de esta dependencia.

El día 25 de abril mediante acuerdo No 02, se realiza una modificación al manual de funciones del cargo profesional especializado área de salud Código 242 grado 6.

En relación a programas dirigidos al bienestar laboral, la oficina de salud ocupacional el día 25 de abril dio a conocer la ruta de atención de eventos psicosociales en el entorno de trabajo y el día 27 desarrollo actividades encaminadas al bienestar de los trabajadores el IDSN. Del 26 al 27 de abril desde la oficina de salud y ámbito laboral, se desarrolló la semana de la seguridad social, el 28 de abril se da a conocer los integrantes del comité de convivencia laboral 2023, mediante resolución No 1579 del 28 de abril. El 16 de mayo se apertura el proceso de inscripciones para las prácticas deportivas en los campos de Gimnasio, Natación, Fútbol Sintético.

El día 19 de mayo la oficina de salud ocupacional solicita al personal de planta, diligenciar la encuesta de caracterización socio demográfico, condiciones de salud e identificación de peligros.

El 23 de mayo el comité de bienestar y la oficina de talento humano dieron apertura a las inscripciones del tornero interdependencia categorías de Futbol sintético Masculino y Femenino, Baloncesto Mixto, Sapo Mixto y Bolos Mixto que se realizara en el mes de Julio de 2023. El 16 de junio se realiza la celebración de día del trabajo.

El día 26 de junio se expide la circular interna 049 mediante la cual se establece la celebración de la semana de la seguridad y salud en el trabajo del 10 al 14 de julio.

La oficina de salud ocupacional junto con la ARL Colmena durante el mes de junio han desarrollado los siguientes conversatorios virtuales: 1 de junio, tabú de la salud mental, 8 de junio dependencia emocional; 22 de junio aprende a poner límites asertivos en tus relaciones, 29 de Junio en busca del equilibrio.

En el mes de junio se expidieron circulares internas No 34 y 45 del 8 y 31 de mayo, No 48 del 15 de junio relacionadas con información de derecho preferente y circular No 47 del 8 de junio de 2023 en la cual se solicita información para determinar la posibilidad de

establecer acciones afirmativas dentro del proceso de selección No 1524 de 2020.

En relación a la ejecución de los planes del decreto 612, se observa que dentro de la ejecución del plan de capacitaciones, se han aprobado 5 capacitaciones, el día 25 de abril se realizó reunión del comité de capacitaciones; la oficina de talento humano el día 17 de mayo invita a funcionarios y contratistas a inscribirse en el seminario presencial de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) a desarrollarse en convenio con la ESAP durante los días 25 y 26 de mayo; el día 8 de Junio invita a realizar el curso de prevención y atención a violencia contra mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública.

En relación al plan de estímulos e incentivos, el día 16 de junio se entregó reconocimientos a los mejores compañeros; el plan anual de adquisiciones se está ejecutando de acuerdo a lo contemplado en este; la política de riesgos fue adoptada en el mes de mayo, se realizó reporte cuatrimestral de seguimiento al plan anticorrupción.

- En la **dimensión de información y comunicación**: El 29 de mayo se expidió circular interna No 044 relacionada con organización archivos de gestión.
- Dentro de la **dimensión de control interno**: En el desarrollo de actividades de monitoreo y supervisión durante el II trimestre se realizaron los siguientes seguimientos: trámite de los derechos de petición, anticipos, viáticos sin legalizar, seguimiento a riesgos, medidas de austeridad y eficiencia del gasto público I trimestre, plan anticorrupción y atención al ciudadano I cuatrimestre, PQRS I trimestre y meses de abril - mayo.

Durante el mes de abril se realizó el seguimiento y cierre de los 37 planes de acción de las auditorías del SGC de la vigencia 2022, de los cuales 3 presentaron cierre ineficaz, el 11 de abril la OCIG realizó el reporte de los indicadores SIMU correspondiente al III trimestre de 2023.

El día 19 de abril se realizó la reunión de auditores internos del SGC del ciclo 2023, en donde se dio a conocer el equipo de auditores que harán parte de este ciclo de auditorías, así como los procesos, procedimientos, papeles de trabajo e incentivos que hacen parte de la realización de las auditorías. El día 4 de mayo según lo aprobado en el CIGD del mes de abril, se da a conocer el programa de auditorías del sistema de gestión de calidad 2023, el cual se realizara durante el periodo julio – septiembre del 2023

En el mes de mayo la OCIG realizó el informe seguimiento a la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional (ley 1712 del 2014).

Durante el II trimestre, se realiza seguimiento a los planes de mejora con entes de control, y planes de acción de las auditorías internas de control interno de la vigencia 2022, y planes de mejora frente a desviaciones presentadas en procedimientos de cuentas por cobrar informados

por el área de tesorería en el mes de mayo. En el mes de junio se adelanto una auditoria especial a solicitud de la dirección.

## 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.
- 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.
- Se recomienda continuar con la expedición de los actos administrativos de manera oportuna, a fin de lograr la implementación de las acciones que integran el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- 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.
- Realizar la inducción según lo detallado en el procedimiento CÓDIGO: P-GTHSG02 - 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.

Elaboro	Reviso	Fecha		
		Día	Mes	Año
Aura Esther Galindres Aguilar Contratista OCI	Atriz Rosero Mejía Jefe Oficina Control Interno de Gestión	30	06	2023

Ruta: Escritorio\OCI 2021-2023\AÑO 2023\MIPG\II trimestre