



## INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 1 de 8

| <b>Tema del Informe:</b> INFORME DE SEGUIMIENTO DE AVANCES DE LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG EN EL IDSN – NOVIEMBRE 2023  | <b>Fecha</b> |            |            | <b>Informe N°</b> |
|--|--------------|------------|------------|-------------------|
|  | <b>Día</b>   | <b>Mes</b> | <b>Año</b> |                   |
|  | 30           | 11         | 2023       | 11                |
| <b>Para:</b> Dra. DIANA PAOLA ROSERO ZAMBRANO. Directora IDSN<br>Dra. SANDRA ZAMBRANO - SG<br>Dra. DIANA NARVAEZ - ATH   |              |            |            |                   |
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |              |            |            |                   |
| <b>2. OBJETIVO</b> <p>Efectuar seguimiento a las actividades enmarcadas dentro del cumplimiento del Decreto 612 del 2018 y Decreto 1499 de 2017</p>  |              |            |            |                   |
| <b>3. ALCANCE</b> <p>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 mes de noviembre de 2023</p>  |              |            |            |                   |
| <b>4. ANALISIS</b> <p>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.</p>  |              |            |            |                   |

Para efectos del informe se priorizan las siguientes dimensiones:

### **1. Dimensión de Talento Humano:**

- Políticas gestión estratégica de Talento Humano: Entre los aspectos más relevantes desarrollados en el mes de noviembre se encuentran, los siguientes:

Desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el día 2 de noviembre se socializo la ruta para atención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.

El día 2 de noviembre se socializa la circular 73 Conformación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST 2023-2025 en el cual se divulga el cronograma a realizarse durante este mes para la inscripción y elección de los integrantes.

Desde la oficina de talento humano se realizó invitaciones para participar en el seminario de formalización de empleo público a realizarse durante los días 7 al 9 de noviembre.

El 14 de noviembre se da a conocer el link para que en este los jefes de dependencia plasmen las necesidades de capacitación vigencia 2024.

El día 15 de noviembre se da cierre al diligenciamiento de la encuesta de clima laboral.

El día 20 de noviembre se realiza el reconocimiento a mejores funcionarios en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

### **2. Dimensión Direccionamiento estratégico:**

- Dentro de la Política de Planeación Institucional se desarrollaron las siguientes acciones:

*Proceso de empalme:*

El día 17 de noviembre se realizó la reunión de apertura del proceso de empalme con la comisión delegada por el gobernador electo para el periodo 2024-2027

*Comités CIGD:* El día 21 de noviembre se realiza *Comité Institucional de Gestión y Desempeño* donde se trataron temas relacionados con socialización resultados FURAG vigencia 2022 y presentación planes decreto 612

El día 8 de noviembre se da a conocer el informe final de Auditoria de ICONTEC, en el cual se presentan oportunidades de mejora para la entidad en los procesos de gestión de red de servicios, gestión del riesgo y control interno, gestión de calidad y gestión de talento humano.

*Rendición de cuentas:* el día 29 de noviembre se realizó la audiencia pública de rendición de cuentas del 2º semestre del 2023.

- Dentro de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público el día 21 de noviembre se expide el cronograma de cierre financiero y administrativo de la vigencia.
- En el desarrollo de la Política de Compras y Contratación Pública se desarrolló reunión del comité de adquisiciones el 14 de noviembre.

### 3. Dimensión de gestión con valores para resultados:

Dentro de la Política de Defensa Jurídica se realizaron reuniones del comité de conciliación en las siguientes fechas: 14 y 16 de noviembre

### 4. Dimensión evaluación de resultados:

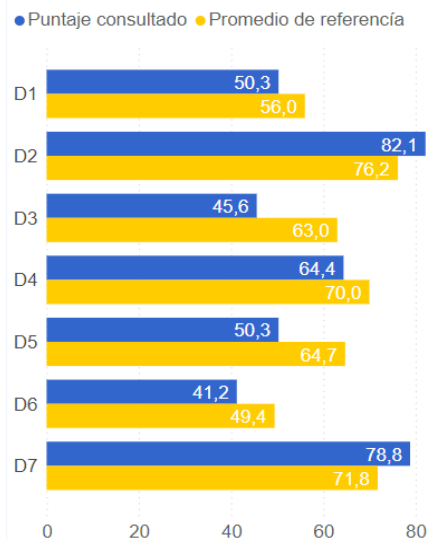
En el desarrollo del CIGD del día 21 de noviembre se socializaron los resultados de la evaluación FURAG vigencia 2022: Índice de desempeño institucional IDI, resultados dimensiones MIPG, resultados políticas MIPG. De los resultados socializados se estableció realizar plan de acción a aquellos indicadores con bajo resultado.

Índice de Desempeño Institucional



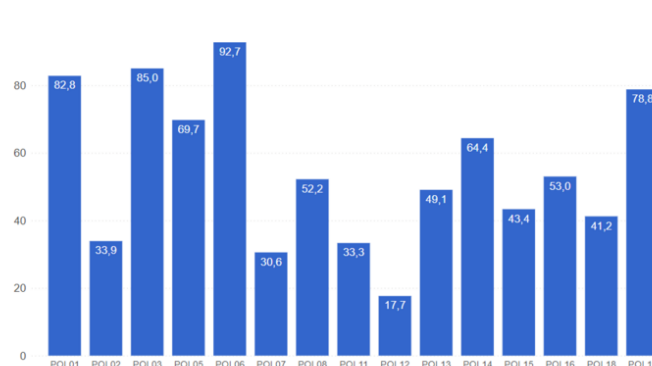
**Nota 1** : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Resultados dimensiones



| Dimensión                         | Puntaje consultado |
|-----------------------------------|--------------------|
| D1: Talento Humano                | 50,3               |
| D2: Direccionamiento y Planeación | 82,1               |
| D3: Gestión para Resultados       | 45,6               |
| D4: Evaluación de Resultados      | 64,4               |
| D5: Información y Comunicación    | 50,3               |
| D6: Gestión del Conocimiento      | 41,2               |
| D7: Control Interno               | 78,8               |

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



POLITICAS

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Indicadores PAS

Desde la oficina de control interno se continúa realizando el seguimiento a los planes de acción de los indicadores con bajo desempeño.

| Indicador  | Resultado | Área responsable | Estado         | OBSERVACIONES |
|--|-----------|------------------|----------------|---------------|
| Mantener la tasa de mortalidad por cáncer en el Departamento de Nariño (tasa por 100.000 habitantes) | 22        | Cáncer           | Cerrado        |               |
| Disminuir la tasa específica de embarazo en adolescentes mujeres de 10-14 años                       | 26        | Salud sexual     | En seguimiento |               |

|   |    |  |   |  |
|---|----|--|---|--|
| Razón de mortalidad materna por 100.000 nacidos vivos   | 27 | Salud sexual                           | Cerrado   |  |
| Disminuir la tasa específica de embarazo en adolescentes de 15 -19 años por 1000 mujeres en edad fértil 15-19 años                | 28 | Salud sexual                           | No se presenta plan por que se viene cumpliendo el indicador. |  |
| Disminuir la tasa de sífilis congénita  | 31 | Salud sexual<br>ENTREGADO              | En seguimiento  |  |
| Cobertura de vacunación   | 36 | ENTREGADO DIVA<br>BASTIDAS             | En seguimiento  |  |
| Mantener la tasa de mortalidad por malaria  | 38 | Enfermedades transmitidas por vectores | En seguimiento  |  |
| Tasa de letalidad por dengue  | 39 | Enfermedades transmitidas por vectores | En seguimiento  |  |
| Disminuir la incidencia de malaria IPA por 1000 habitantes - Tumaco   | 40 | Enfermedades transmitidas por vectores | En seguimiento  |  |
| Disminuir la tasa de mortalidad niñez por 1000 nacidos vivos (ajustada)   | 45 | Niños, niñas y adolescentes            |   | Indicadores se ajustaron por lo cual se debe averiguar la pertinencia del PA |
| Incrementar el número de municipios con población pertenecientes al grupos étnicos con atención diferencial en salud              | 51 | Etnias                                 | cerrado   |  |
| Número de municipios priorizados con implementación de Estrategia de Atención Primaria en Salud                                   | 56 | Atención primaria en salud – APS       | En seguimiento  |  |
| Disminuir el porcentaje de retraso en talla en menores de cinco 5 años  | 13 | Seguridad Alimentaria                  | No se presenta plan por que se viene cumpliendo el indicador. |  |
| Disminuir el porcentaje de nacidos vivos a término con bajo peso al nacer   | 15 | Seguridad Alimentaria                  | En seguimiento  |  |
| Incrementar el porcentaje de acciones de IVC bajo el enfoque de riesgo de objetos y sujetos que comercializan alimentos y bebidas | 17 | Seguridad Alimentaria                  | No se presenta plan por que se viene cumpliendo el indicador. |  |

### Seguimiento a los planes de acción auditorias SGC 2022

| Nro. | PROCESO/ACTIVIDAD  | Hallazgos de AIC | No de Hallazgos con Plan | No de planes implementados | Planes Cerrados | Planes Abiertos | Numero de Planes con seguimiento | N.C | OBS |
|------|--|------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|-----|-----|
| 1    | IVC Salud Publica<br>IVC Calidad y Aseguramiento<br>IVC Tumaco | 1                | 1                        | 1                          | 0               | 1               | 1                                | 1   |     |
| 2    | Planificación y Desarrollo del Sistema Territorial en Salud    | 3                | 3                        | 3                          | 1               | 2               | 2                                | 1   | 2   |
| 3    | Gestión de Red de Servicios                                    | 4                | 4                        | 4                          | 4               | 0               | 0                                | 2   | 2   |
| 4    | Asistencia Técnica   | 0                | 0                        | 0                          | 0               | 0               | 0                                | 0   | 0   |
| 5    | Articulación Intersectorial                                    | 6                | 6                        | 6                          | 2               | 4               | 4                                | 6   | 0   |

|              |   |           |           |           |           |           |           |           |           |
|--------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 6            | Gestión de Talento Humano   | 9         | 9         | 9         | 9         | 0         | 0         | 7         | 2         |
| 7            | Gestión Jurídica  | 3         | 3         | 3         | 3         | 0         | 0         | 0         | 3         |
| 8            | Gestión de Recursos   | 11        | 11        | 7         | 0         | 7         | 7         | 7         | 4         |
| 9            | Gestión del Riesgo y Control Interno                                    | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| 10           | Gestión de Calidad  | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| 11           | Gestión Estratégica   | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| 12           | Gestión de Laboratorio de Salud Publica proceso Auditoria Interna 17025 | 1         | 1         | 1         | 0         | 1         | 1         | 0         | 1         |
| 13           | Seguridad y Salud en el trabajo   | 27        | 27        | 7         | 0         | 7         | 7         | 7         | 20        |
| <b>Total</b> |   | <b>65</b> | <b>65</b> | <b>41</b> | <b>19</b> | <b>22</b> | <b>22</b> | <b>31</b> | <b>34</b> |

Dentro de esta dimensión la OCIG realiza el análisis los resultados en cuanto al cumplimiento de metas y reporte oportuno de indicadores SIMU de los 10 procesos del IDSN, con corte al mes de octubre, del cual se obtienen los siguientes datos:

Indicadores pendientes de reporte con corte a octubre

| Proceso             | Numero de indicadores | Numero de indicadores no reportados | Descripción indicador no reportado   | Tiempo no reportados      |
|---------------------|-----------------------|-------------------------------------|--|---------------------------|
| Gestión estratégica | 4                     | 1                                   | Porcentaje de derechos de petición respondidos de acuerdo a los términos de ley contemplados | Enero a octubre           |
| IVC                 | 11                    |                                     | Oportunidad de entrega de notificación de resultados al prestador                            | III trimestre             |
| Gestión de calidad  | 2                     | 1                                   | Procesos que demuestran cumplimiento en el grado de gestión institucional                    | I-II Y III trimestre 2023 |
| Gestión de recursos | 8                     | 2                                   | Porcentaje de cuentas devueltas  | Septiembre-octubre        |
|                     |                       |                                     | Hallazgos arqueos caja menor y caja principal  | Octubre                   |
|                     |                       |                                     | Tiempo para pago de cuentas  | Septiembre-octubre        |

**7. Dimensión de control interno:**

En el desarrollo de actividades de monitoreo y supervisión durante el mes de noviembre se realizaron los siguientes acciones

Seguimiento al trámite de los derechos de petición, anticipos, viáticos sin legalizar, PQRS, operación, seguimiento registro y actualización y gestión del SIGEP II, seguimiento a los planes de mejora con entes de control, planes de acción indicadores PTS bajo desempeño, Planes de acción auditorias SGC y seguimiento al plan institucional de capacitación.

Se realiza informe de seguimiento al cumplimiento de la circular 010 del 2020 de la CNCS, informe de resultados FURAG Vigencia 2022.

Se envía por parte de la OCIG capsulas relacionadas con tipos de autocontrol.

Se realiza auditoria programada de control interno al Plan de Intervenciones Colectivas y se entrega informe preliminar.

## **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.
- Dentro de la dimensión evaluación de resultados, se resalta la importancia y se exhorta al personal a realizar el reporte de información veraz y oportuna de indicadores PTS y SIMU, lo cual permitirá a la entidad conocer el avance en la gestión institucional y el impacto que esta tiene en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. Así mismo se recomienda cumplir oportunamente con el desarrollo de las acciones de los planes de acción relacionados con los resultados FURAG vigencia 2022.
- Se recomienda dar cumplimiento superior al 80% en los planes que integran el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- A través del Comité de integridad, se desarrollen las actividades y estrategias que permitan a los servidores del IDSN, disminuir las quejas recurrentes sobre el trato de algunos funcionarios,



## INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 8 de 8

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<br>Contratista OCI | Atriz Rosero Mejía<br>Jefe Oficina Control Interno de Gestión | 30    | 11  | 2023 |

Ruta: Escritorio\OCI 2021-2023\AÑO 2023\MIPG\noviembre23