

**INFORME RESULTADO
MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL FURAG
VIGENCIA 2021**

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

.....	1
TABLA DE CONTENIDO	2
INTRODUCCION	4
1. OBJETIVOS	5
1.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO LEGAL	6
4. RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, MEDICIÓN FURAG II VIGENCIA 2021	6
4.1. ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	7
4.2. RESULTADO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESE BELLOSALUD	10
4.3. ÍNDICE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO POR DIMENSIONES ..	11
.....	11
4.3.1. Comparativo por Dimensiones Año 2020-2021	11
4.3.2. Dimensión Talento Humano	12
4.3.3. Direccionamiento Estratégico	12
4.3.4. Gestión con Valores para Resultados	13
4.3.5. Evaluación de Resultados	14
4.3.6. Información y Comunicación	14
4.3.7. Gestión del Conocimiento y la Innovación	15
4.3.8. Control Interno	16
4.4. ÍNDICE DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO .	16
4.4.1. Índice de Gestión y Desempeño por Políticas	17
4.4.2. Comparativo por política año 2020-2021	18
4.5. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 18	
4.5.1 política de Gestión Estratégica del Talento Humano	18

4.5.2. Integridad	19
4.5.3. Planeación Institucional	20
4.5.4. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	22
4.5.5. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	22
4.5.6. Política Gobierno Digital	23
4.5.7. Política de Seguridad Digital	24
4.5.9. Servicio al Ciudadano	25
4.5.10. Racionalización de Trámites	26
4.5.11. Participación Ciudadana en la Gestión Política	26
4.5.12. Seguimiento y Evaluación al Desempeño Institucional	27
4.5.13. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	27
4.5.14. Gestión Documental	28
4.5.15. Gestión del Conocimiento y la Innovación	29
4.5.16. Control Interno	29
5. COMPARATIVO RESULTADOS POR POLITICA VIGENCIA 2020-2021	30
6. RECOMENDACIONES	31

INTRODUCCION

Con la Expedición del Decreto 1499 de septiembre de 2017 del DAFP, que sustituyó el título 22 y 23 de la Parte 2 del Libro 2 del decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015; se reglamenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión conocido por sus siglas como MIPG y su articulación con el Sistema de Control Interno (el cual ya forma parte integral del modelo en su séptima dimensión), de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y organizaciones del Estado en el marco del Desarrollo Organizacional.

Lo anterior trae consigo grandes modificaciones tanto al desarrollo del Sistema de Gestión de las Empresas Sociales del Estado, en el anterior modelo de Control Interno MECI, y en su implementación y evaluación, así como a la generación de los informes de la oficina de planeación y control interno frente a su nivel de desarrollo.

En esencia el presente informe realiza una descripción detallada de los resultados arrojados por el Sistema de evaluación y control del modelo para la vigencia 2021, frente a los procesos de desarrollo, ajuste e implementación de las 7 dimensiones del MIPG y las 16 políticas establecidas para este fin, enmarcadas dentro del proceso de planeación estratégica del Hospital bajo la metodología de evaluación del FURAG.

Dentro de este ámbito se enmarca la Gestión del MIPG al interior de la ESE Bellosalud, modelo que impulsa un desarrollo organizacional estructural con criterios claros del cumplimiento normativo aplicable a nuestra Entidad y en procura del cumplimiento de nuestra razón de ser: Prestación de servicios de Salud con calidad, bajo el marco de humanización del servicio.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Presentar los resultados del Índice de Desempeño Institucional obtenidos de la vigencia 2021, mediante el diligenciamiento del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, a todo el personal de la ESE Bellosalud, estableciendo así las mejoras al desempeño institucional.

1.2. Objetivos Específicos

- Construir un Plan de Acción, teniendo como base las recomendaciones entregadas en los resultados de la evaluación del Índice de Desempeño institucional por parte de la Función Pública.
- Identificar las políticas con las cuales la ESE Bellosalud aún muestra debilidad y fortalecer las que tienen mejor resultado.
- Socializar con cada uno de los equipos de trabajo el plan de acción, con el fin de mejorar los resultados obtenidos en la vigencia.

2. ALCANCE

Inicia con el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG vigencia 2021, que mide la Gestión y Desempeño de la entidad, finaliza con la publicación de los resultados y el informe de seguimiento y verificación de los reportes del FURAG II e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. MARCO LEGAL

NORMA	CONCEPTO
Decreto 1083 de 2015	Reporte de Avances de Gestión
Decreto 1499 de 2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
Circular Externa 100-01 de 2021	Departamento Administrativo de la Función Pública.
Ley 1753 de 2015	Dispuso la fusión del Sistema de Desarrollo Administrativo y el de Gestión de Calidad y su articulación con el de Control Interno, para lo cual se adoptará un Modelo.
Decreto 2482 de 2012	Estableció los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

4. RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, MEDICIÓN FURAG II VIGENCIA 2021

El 13 de mayo de 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública presentó a nivel nacional y territorial el resultado de la evaluación del Índice de Desempeño Institucional, el cual fue presentado a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, siendo este una ventana de oportunidad para mejorar la credibilidad de las entidades e instituciones públicas a la ciudadanía.

El Modelo de MIPG cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, **Furag**, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

La información reportada por las entidades se procesa estadísticamente y se calcula el Índice de Desempeño Institucional – IDI. La meta del Plan Nacional de Desarrollo es mejorar en el cuatrienio el IDI en 10 puntos orden nacional y 5 puntos orden territorial.

En esta medición se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por lo tanto, las comparaciones o el

ranking solo proceden dentro de los grupos par integrados por entidades similares.

Es así como las entidades territoriales descentralizadas, hicieron un aporte muy interesante a estos resultados y no es ajeno para la ESE Bellosalud, ya que en el 2019 el índice de desempeño fue de 45.3, para la vigencia 2020 de 68 puntos y para la vigencia 2021, 71,2 puntos mostrando un desempeño en crecimiento cada año, demostrando su Gestión y el interés por hacer cada día mejor las cosas, esto no es más que el resultado de la gestión que se viene desarrollando en la implementación de las políticas del MIPG y del compromiso de la Gerencia y todas las áreas de la entidad para un buen desarrollo de las actividades propuestas desde el modelo, la invitación es a seguir siendo parte de estos resultados y mejorar cada día para que nuestra entidad tenga los más altos índices de desempeño con calidad.

4.1. Índice de Desempeño Institucional

Nombre del índice	Descripción	
Índice 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/Política	Nombre del Índice	Descripción
Talento Humano	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.
	Gestión Estratégica del Talento Humano	Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general.
	Integridad	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.
	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.

INFORME RESULTADO MEDICIÓN ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FURAG – VIGENCIA 2021

Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Mide la capacidad de la entidad, a partir de las necesidades de sus grupos de valor, proyectar sus objetivos, metas y resultados, definir los mejores cursos de acción y recursos para lograrlos, identificar los riesgos a los que está expuesta y diseñar los mecanismos para el seguimiento, control y evaluación.
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Mide la consistencia entre el presupuesto asignado y el ejercicio de planeación institucional, así como una ejecución presupuestal acorde con los lineamientos previstos por las autoridades en materia presupuestal y fiscal, acompañada de un monitoreo permanente al desempeño presupuestal y el desarrollo de acciones para subsanar las deficiencias detectadas.
Gestión para Resultados con Valores	Gestión para Resultados con Valores	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
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	Mide la capacidad de la entidad pública de desarrollar y formalizar un diseño o rediseño organizacional, donde a partir del entendimiento de los objetivos institucionales de la entidad, se realice una revisión técnica que oriente el modelo de operación por procesos, la estructura organizacional y la planta de personal hacia esos fines.
Gobierno Digital	Gobierno Digital	Mide la capacidad de las entidades públicas para usar y aprovechar tecnologías de la información y las comunicaciones TIC con el propósito de consolidar un Estado y ciudadanos proactivos e innovadores que generan valor público en un entorno de confianza digital.
Seguridad Digital	Seguridad Digital	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en las actividades socioeconómicas de la entidad en un entorno digital y en un marco de cooperación, colaboración y asistencia, con el fin de contribuir al crecimiento de la economía digital nacional
Defensa Jurídica	Defensa Jurídica	Mide la capacidad de la entidad pública de lograr una sostenible disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas reconocidas o impuestas a su cargo. Lo anterior aunado a un mejoramiento de su desempeño en la etapa judicial y en la recuperación por vía de la acción de repetición o del llamamiento en garantía de las sumas pagadas por sentencias, conciliaciones o laudos cuando a ello haya lugar.
Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	Mide la capacidad de la entidad pública 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.
Servicio al ciudadano	Servicio al ciudadano	Mide la capacidad de la entidad pública de emprender estrategias para fortalecer componentes visibles (de la ventanilla hacia afuera) y no visibles (de la ventanilla hacia adentro) por sus usuarios, para la entrega de servicios oportunos, certeros, de calidad y satisfactorios.

INFORME RESULTADO MEDICIÓN INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FURAG – VIGENCIA 2021

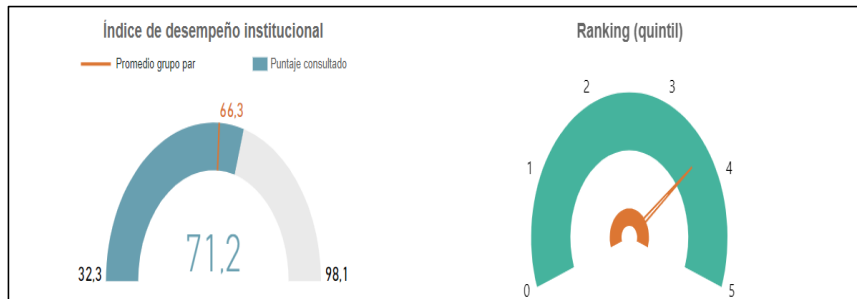
Racionalización de Trámites	Racionalización de Trámites	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar acciones efectivas de mejora en los trámites, que responda a las necesidades y expectativas de sus grupos de valor, implementando herramientas que permitan planificar y medir los beneficios reales que se generan tanto para los ciudadanos como para la entidad.
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar y ejecutar la estrategia anual con los mecanismos, espacios y acciones a través de las cuales se facilitará y promoverá la participación de la ciudadanía y sus organizaciones en los asuntos de su competencia, permitiendo con ello niveles de incidencia y contribución ciudadana al logro de resultados institucionales para la satisfacción de las necesidades y derechos.
Evaluación de Resultados	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.
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	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.
Información y Comunicación	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 (ver índices de la política.
Gestión Documental	Gestión Documental	Mide la capacidad de la entidad pública de generar e implementar estrategias organizacionales dirigidas a la planeación, dirección y control de los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y del talento humano, necesarios para la realización de los procesos de la gestión documental y el eficiente funcionamiento de los archivos.
Gestión del Conocimiento	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.
Control Interno	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 definidos a través de las líneas de defensa, orientados a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua

4.2. Resultado Índice de Desempeño Institucional de la ESE Bellosalud

El índice de Desempeño Institucional para la ESE Bellosalud para la vigencia 2021, arrojó un resultado de 71,2 puntos promedio que se encuentra por encima del promedio del grupo par que es de 66,9. El grupo par es la

Clasificación de las entidades seleccionadas por la función pública, entre instituciones de características similares.

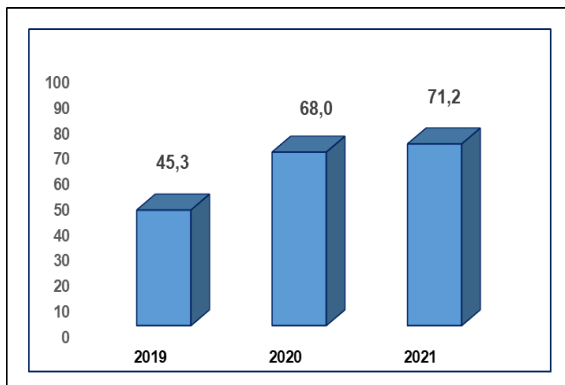
Comentado [H-M1]:



Mínimo puntaje Grupo Par

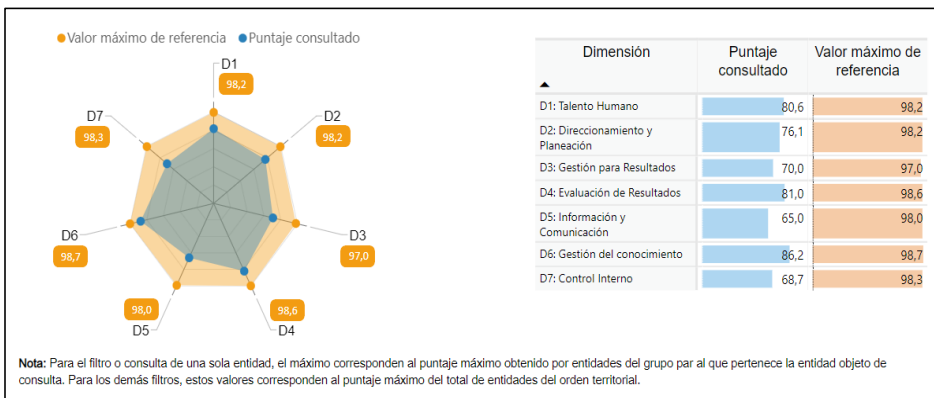
Máximo puntaje Grupo Par

4.2.1. Comparativo 2019-2020-2021 Resultado Índice de Desempeño institucional.



Se observa un crecimiento en cada uno de los años que se han evaluado en la Entidad, demostrando el trabajo articulado entre las áreas y los grupos de valor.

4.3. Índice de Gestión y Desempeño por Dimensiones



4.3.1. Comparativo por Dimensiones Año 2020-2021



4.3.2. Dimensión 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 Talento Humano e Integridad.

4.3.3. Direccionamiento Estratégico

El propósito de esta dimensión es permitirle a una 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.

Un requisito básico para emprender un adecuado ejercicio de direccionamiento estratégico y de planeación, es que cada entidad tenga claro cuál es el propósito fundamental para el cual fue creada y que enmarca lo que debe o tiene que hacer; para quién lo debe hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios; para qué lo debe hacer; cuáles son sus prioridades fijadas en los planes de desarrollo nacionales y territoriales), el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación. Con base a esto las entidades deben: Determinan las metas y resultados en términos de productos y servicios con las que espera resolver dichas necesidades o problemas en un periodo determinado.

Identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas que la caracterizan.

Definen la manera de lograr los resultados, teniendo en cuenta los insumos necesarios, los mejores cursos de acción, los recursos que requiere, la forma en que se organizará y operará, el talento humano requerido y los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento, control y evaluación.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de Planeación Institucional, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, También deberán tratarse aspectos de otras políticas como Integridad y Participación ciudadana en la gestión pública.

4.3.4. 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 concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional, según las dos perspectivas, Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

4.3.5. 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 marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.

En términos generales, MIPG busca que la Evaluación de Resultados se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades. Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos derivados de ésta.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la Política de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

4.3.6. Información y Comunicación

La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con

canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.

Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor. Contar con servidores públicos bien informados, sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social ciudadano.

El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas; Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, Gestión Documental, Gestión de la información estadística.

4.3.7. Gestión del Conocimiento y la Innovación

La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).

El propósito de esta Dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se

genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

4.3.8. Control Interno

El propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

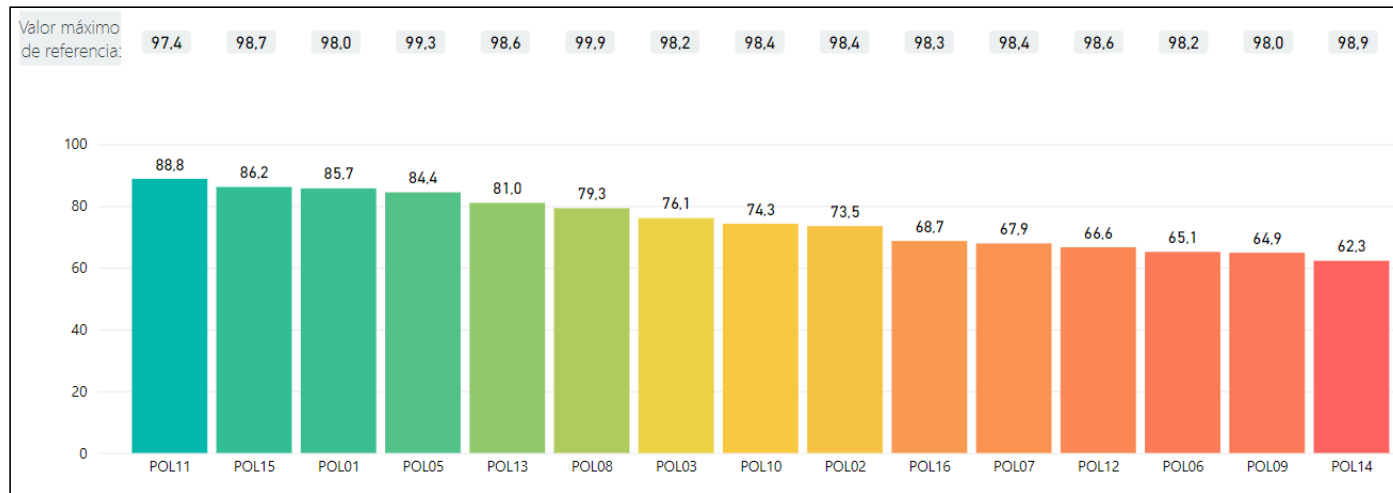
4.4. Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño

Las políticas se muestran en la gráfica de acuerdo a su mayor porcentaje de gestión, los colores representan un ranking según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

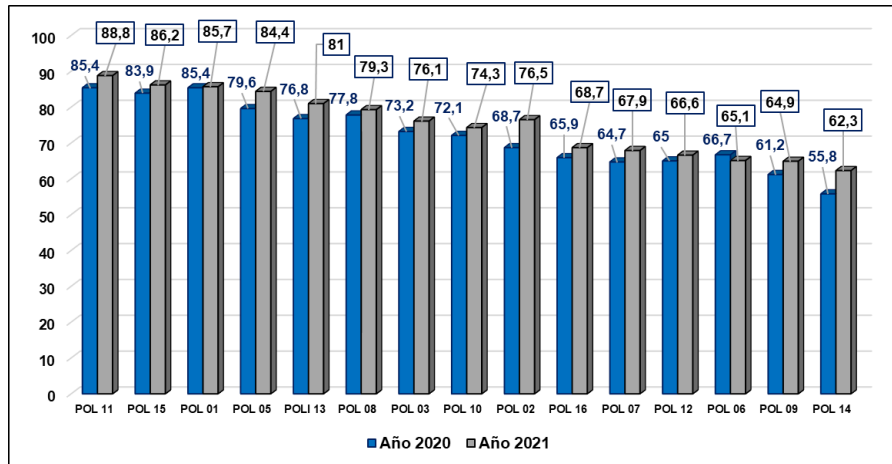
Las políticas están definidas en la Gráfica así:

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL02: Integridad	POL06: Gobierno Digital	POL10: Servicio al ciudadano	POL14: Gestión Documental
POL03: Planeación Institucional	POL07: Seguridad Digital	POL11: Racionalización de Trámites	POL15: Gestión del conocimiento
	POL08: Defensa Jurídica	POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	POL16: Control Interno

4.4.1. Índice de Gestión y Desempeño por Políticas



4.4.2. Comparativo por política año 2020-2021



Dentro de los resultados por política encontramos que cada una tuvo un incremento en su calificación, teniendo una debilidad en las políticas de Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información y lucha contra la corrupción, Gobierno Digital, participación ciudadana en la Gestión pública, Seguridad Digital, Control Interno.

4.5. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

4.5.1 política de Gestión Estratégica del Talento Humano

El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al

talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

4.5.2. Integridad

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tomada en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

Desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.

Con base en lo anterior, las entidades deberán definir los lineamientos internos sobre integridad pública en los cuales se articulen los elementos del marco de integridad institucional mencionados para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.

Para facilitar la implementación de los componentes del marco de integridad, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzca a cambios en su comportamiento.

Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

De igual forma se elaboró la Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés, la cual se constituye en la segunda herramienta que brinda orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

4.5.3. Planeación Institucional

El propósito de esta política es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Primero: Por una parte, como soporte a todo ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, es importante que se promueva la reflexión sobre la razón de ser de la entidad, el objeto para el cual fue creada, los derechos que garantiza y los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver. Es decir, sobre cuál es el valor público que debe generar.

Asimismo, es necesario caracterizar, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios (grupos de valor) y para qué lo debe hacer, es decir, cuáles son los derechos que se deben garantizar, qué necesidades se deben satisfacer, qué problemas se deben solucionar y qué información que debe suministrar. De la misma forma debe ocurrir con los ciudadanos y organizaciones sociales que por su actividad, son afectados o tienen interés de participar en la gestión de la entidad.

Por otra parte, y dado que MIPG se basa en un modelo de gestión para resultados, la entidad debe predeterminar, predefinir o preestablecer los resultados y efectos que espera lograr. Por lo tanto, su planeación, gestión, control y evaluación toman como referencia dichos resultados.

Segundo: Es necesario que la entidad identifique sus capacidades para desarrollar su gestión y atender su propósito fundamental. Un diagnóstico es la base principal sobre la cual se construye una adecuada gestión. Siempre se da a partir de un análisis interno y autocrítico de toda la institucionalidad involucrada, para luego plantear una situación actual desde distintos puntos de vista, identificando en ella tanto problemáticas por resolver, como alternativas con el fin de mejorar su desempeño y fortalecer sus capacidades organizacionales para la entrega de productos y servicios públicos.

Tercero: Atender los lineamientos previstos en las normas para la formulación de los planes estratégicos y formular los objetivos estratégicos, que se constituyen en los propósitos o logros que la entidad espera alcanzar en el mediano y largo plazo.

Cuarto: Formular los planes de acción anual, teniendo en cuenta lo previsto en la Ley 152 de 1994, y en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, en el que se establece que debe especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión; así mismo, se deben incluir tanto los aspectos relacionados con el componente misional como con los relacionados con los planes de que trata el Decreto 612 de 2018.

Quinto: Atender las recomendaciones para la formulación de los indicadores. Desde el ejercicio de planeación se deben definir los mecanismos a través de los cuales se hará el seguimiento y evaluación a su cumplimiento. Esto permitirá, verificar el logro de objetivos y metas, así como el alcance de los

resultados propuestos e introducir ajustes a los planes de acción. Por ello, es recomendable contar con un grupo de indicadores que permita conocer el estado real de la ejecución de las actividades, el logro de metas, objetivos o resultados y sus efectos en la ciudadanía.

Sexto: Atender las recomendaciones para formular los lineamientos para administración del riesgo- Política de Riesgo. Se deben emitir los lineamientos precisos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales.

4.5.4. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

El propósito de esta política es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.

4.5.5. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

El propósito de esta política es permitir que las entidades utilicen los recursos presupuestales de que disponen de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, ejecutar su presupuesto de manera eficiente, austera y transparente y llevar un adecuado control y seguimiento.

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Programar el presupuesto:

El Marco de Gasto de Mediano Plazo -MGMP y el presupuesto anual permiten establecer los topes presupuestales de gasto público (agregados, por sector y entidad). Para adelantar un ejercicio articulado, es indispensable que la entidad examine los resultados obtenidos (información sobre desempeño) en programas, planes o proyectos anteriores, identifique las metas estratégicas que desea alcanzar y priorice la asignación de recursos para la siguiente vigencia fiscal (tanto de inversión como de funcionamiento), lo cual permite viabilizar desde el punto de vista presupuestal, los resultados esperados.

Los aspectos mínimos que una entidad debe atender son los siguientes:

Desagregar el presupuesto para cada vigencia en el aplicativo (SIIF Nación), a partir de la aprobación de la Ley Anual de Presupuesto, una vez registrada la información en este aplicativo, inicie la ejecución presupuestal, en la que se toman las decisiones de contratar, comprometer los recursos y ordenar el gasto, acorde con las normas vigentes.

Formular el Programa Anual Mensualizado de Caja -PAC y el Plan Anual de Adquisiciones -PAA, instrumentos fundamentales para la ejecución presupuestal.

Alineación de la planeación y el presupuesto:

Dado que el proceso de planeación se define en consonancia con la programación presupuestal de la Entidad, el marco fiscal de mediano plazo y el presupuesto anual, permiten establecer los topes presupuestales de gasto público (agregados, por sector y para entidad), de tal manera que la planeación estratégica debe ser presupuestalmente viable y sostenible.

El DNP establece una estructura por programas, concebidos como el instrumento que permite articular la planeación con el presupuesto (PoR). Los Programas están alineados al cumplimiento del mandato misional de las instituciones responsables de su ejecución y al nivel estratégico del Plan Nacional de Desarrollo (PND) al interior de un sector, son plurianuales que se ejecutan cada año a través del presupuesto.

4.5.6. Política Gobierno Digital

Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

La política de Gobierno Digital contribuye a la Transformación Digital del sector público, la cual implica un cambio en los procesos, la cultura y el uso de la tecnología (principalmente tecnologías emergentes y de la Cuarta

Revolución Industrial), para el mejoramiento de las relaciones externas de las entidades de Gobierno, a través de la prestación de servicios más eficientes.

Esto significa, que a través del Gobierno Digital se busca que tanto el Estado como ciudadanos y diferentes actores de la sociedad, hagan uso de las TIC como herramientas que permiten optimizar la gestión de las entidades, interactuar de manera ágil y coordinada, trabajar conjuntamente en el diseño y desarrollo de políticas, normas, proyectos y servicios, y dar solución a problemáticas y necesidades de interés público. En este sentido, la política de Gobierno Digital actúa como una política transversal que se relaciona con las demás políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, facilitando su implementación y potenciando los beneficios tanto para las entidades del Estado, como para ciudadanos, usuarios y grupos de interés. A partir de ello, políticas como Talento Humano, Planeación Institucional, Gestión Presupuestal, Transparencia y Acceso a la Información Pública, Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Servicio al Ciudadano, Participación ciudadana, Racionalización de Trámites, Gestión Documental, Seguridad Digital, Gestión del conocimiento y la innovación, entre otras, son apalancadas a través de Gobierno digital.

4.5.7. Política de Seguridad Digital

En materia de Seguridad Digital, el Documento CONPES 3854 de 2016 incorpora la Política Nacional de Seguridad Digital coordinada por la Presidencia de la República, para orientar y dar los lineamientos respectivos a las entidades.

Con la política se fortalecen las capacidades de las múltiples partes interesadas para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en sus actividades socioeconómicas en el entorno digital, así como en la creación e implementación de instrumentos de resiliencia, recuperación y respuesta nacional en un marco de cooperación, colaboración y asistencia. Lo anterior, con el fin de contribuir al crecimiento de la economía digital nacional, lo que a su vez impulsará una mayor prosperidad económica y social en el país.

4.5.8. Política de Defensa Jurídica

La política busca que las entidades orienten sus actividades en el marco de un modelo de Gerencia Jurídica Pública eficiente y eficaz que permita lograr de manera sostenible una disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas a su cargo. Lo anterior aunado a un mejoramiento de su desempeño en la etapa judicial y en la recuperación por vía de la acción de repetición o del llamamiento en garantía con fines de repetición de las sumas pagadas por sentencias, conciliaciones o laudos arbitrales cuando a ello haya lugar.

La política transversal de defensa jurídica del Estado desarrolla los lineamientos estratégicos y componentes requeridos para una adecuada gestión del Ciclo de Defensa Jurídica por parte de cualquier entidad estatal. Esta se inscribe en el marco del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, que busca garantizar la articulación institucional para la implementación de la política pública de defensa jurídica en el país.

4.5.9. Servicio al Ciudadano

Dentro de los fines esenciales del Estado se encuentra servir a la comunidad, razón por la cual, la implementación de la Política trasciende de la atención oportuna y con calidad de los requerimientos de los ciudadanos; su cabal cumplimiento implica que las organizaciones públicas orienten su gestión a la generación de valor público y garanticen el acceso a los derechos de los ciudadanos y sus grupos de valor.

En el año 2013, el documento Conpes 3785 adoptó el Modelo de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano definiendo dos áreas de intervención principales: la ventanilla hacia adentro y la ventanilla hacia afuera, incorporando en cada una de ellas componentes o líneas de trabajo que debían fortalecerse al interior de las entidades para mejorar la efectividad, la colaboración y la eficiencia de las mismas, y sus capacidades para atender oportunamente y con calidad los requerimientos de los ciudadanos. Dicho Modelo de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano se actualiza y articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el año 2017.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario actualizar los lineamientos de la Política de Servicio al Ciudadano, de modo que se logre orientar a las

entidades en su adecuada implementación en el marco de las dimensiones establecidas en MIPG y su articulación con otras políticas de gestión y desempeño institucional; particularmente, entre las políticas que facilitan la relación del Estado y el ciudadano en los diferentes momentos de interacción.

4.5.10. Racionalización de Trámites

Esta política tiene como propósito reducir los costos de transacción en la interacción de los ciudadanos con el Estado, a través de la racionalización, simplificación y automatización de los trámites; de modo que los ciudadanos accedan a sus derechos, cumplan obligaciones y desarrollen actividades comerciales o económicas de manera ágil y efectiva frente al Estado.

Los trámites son los mecanismos a través de los cuales los ciudadanos, usuarios y grupos de valor acceden a sus derechos y cumplen con sus obligaciones. La política de Racionalización de Trámites está orientada a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas.

4.5.11. Participación Ciudadana en la Gestión Política

Esta política tiene como propósito permitir que las entidades garanticen la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones en los procesos de planeación, ejecución, evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.

Las entidades deberán diseñar, mantener y mejorar espacios que garanticen la participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento) en el marco de lo dispuesto en artículo 2 de la Ley 1757 de 2015; lo cual exige que, desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, se incluya de manera explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación ciudadana.

Dentro de los espacios de participación se incluyen aquellos que faciliten el ejercicio del control social y la evaluación ciudadana, a través de procesos

permanentes de rendición de cuentas que se deben garantizar durante todo el ciclo de la gestión pública. A continuación, se presenta un esquema en donde se identifican los resultados esperados de la implementación de esta Política incluyendo algunas orientaciones sobre la Estrategia de Rendición de Cuentas, así como los pasos o acciones generales que la entidad puede llevar a cabo para alcanzar dichos resultados:

Elaborar el diagnóstico del estado actual de la participación ciudadana en la entidad

Construir las estrategias de: 1) Participación articulada con el direccionamiento estratégico y planeación institucional y 2) la de Rendición de Cuentas en el PAAC

Ejecutar las estrategias de: 1) Participación ciudadana y 2) de Rendición de Cuentas

Evaluar los resultados de las estrategias de Participación y Rendición de Cuentas y retroalimentar.

4.5.12. Seguimiento y Evaluación al 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, el Modelo plantea la Evaluación en dos momentos así:

- ✓ Seguimiento a la gestión institucional: monitoreo periódico a todos planes que se implementan en la entidad (plan de acción, el PAAC, el PAA, entre otros)
- ✓ Evaluación de los resultados obtenidos.

4.5.13. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Esta política le permite a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos 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.

Ley de Transparencia y Acceso a la información pública

Para garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública las entidades tienen la obligación de divulgar activamente la información pública sin que medie solicitud alguna (transparencia activa); así mismo, tienen la obligación de responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a las solicitudes de acceso a la información pública (transparencia pasiva), lo que a su vez conlleva la obligación de producir o capturar dicha información. Para ello, es necesario que la entidad:

Tenga en cuenta que, respecto a la publicación de información de manera proactiva, el derecho de acceso a la información no radica únicamente en la obligación de dar respuesta a las peticiones, sino también en el deber de publicar y divulgar documentos y archivos de valor para el ciudadano y que constituyen un aporte en la construcción de una cultura de transparencia.

Propicie ejercicios que determinen qué otra información pública debe generar y asocie la misma a su actividad misional, consultando con sus grupos de valor los tipos de información y la utilidad pública de la misma.

Desarrolle ejercicios de caracterización de usuarios, así como de sus intereses y necesidades para identificar información de interés que deba ser publicada para los ciudadanos.

4.5.14. Gestión Documental

El propósito de la política es lograr mayor eficiencia para la implementación de la gestión documental y Administración de Archivos para: propiciar la transparencia en la gestión pública y el acceso a los archivos como garante de los derechos de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado; recuperar, preservar y difundir el patrimonio documental de la nación en diferentes medios y soportes como fuente de memoria e identidad cultural; promover el gobierno abierto (transparencia, colaboración y participación) a través de los archivos como herramienta de control social de la gestión pública; fomentar la modernización de los archivos a través de la generación de estrategias que propicien el uso de tecnologías y proyectos de innovación; impulsar en los servidores públicos, la cultura archivística y el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer las capacidades para el adecuado manejo y tratamiento de los archivos; así como velar

por la recuperación, protección y custodia de los Archivos de los Derechos Humanos, grupos étnicos, comunidades indígenas y población vulnerable.

4.5.15. Gestión del Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento y la innovación como política de gestión y desempeño tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

Para contribuir a la comprensión de la dimensión se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades. En este orden, el conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, preservación y difusión.

El conocimiento en las entidades se presenta de distintas formas, una de ellas es el conocimiento intangible que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones; en términos técnicos esto es el conocimiento tácito. Otra de las maneras de evidenciar el conocimiento de la entidad se hace a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, a esto se le llama conocimiento explícito.

4.5.16. Control Interno

El propósito de esta política es permitir a las entidades contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Con la implementación de esta política, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

Para la implementación de esta política se cuenta con el Modelo Estándar de Control Interno MECI, herramienta que proporciona una estructura de control a la gestión, la cual especifica los elementos necesarios para construir y fortalecer el

Sistema de Control Interno, a través de 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).

Para ello, las entidades, en términos generales deberán diseñar y mantener la estructura del MECI a través de sus cinco componentes i) Ambiente de Control; ii) Evaluación del Riesgo; iii) Actividades de Control; iv) Información y Comunicación; v) Actividades de Monitoreo. Así mismo, es necesario asignar las responsabilidades en la materia, a cada uno de los servidores, acorde con el esquema de las líneas de defensa.

5. COMPARATIVO RESULTADOS POR POLITICA VIGENCIA 2020-2021

No	Políticas	2020	2021	Incremento
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	85,4	85,7	0,3
2	Integridad	68,7	73,5	4,8
3	Planeación Institucional	73,2	76,1	2,9
4	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	79,6	84,4	4,8
5	Gobierno Digital	66,7	65,1	-1,6
6	Seguridad Digital	64,7	67,9	3,2
7	Defensa Jurídica	77,8	79,3	1,5
8	Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	61,2	64,9	3,7
9	Servicio al Ciudadano	72,1	74,3	2,2
10	Racionalización de Trámites	84,4	88,8	4,4
11	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	65	66,6	1,6
12	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	76,8	81	4,2
13	Gestión Documental	55,8	62,3	6,5
14	Gestión del Conocimiento	83,9	86,2	2,3
15	Control Interno	65,9	68,7	2,8

Dentro del Modelo Integrado de Planeación, su implementación se basa en las políticas lo cual es fundamental para la Gestión del desempeño institucional, en la evaluación del 2021 vemos como cada política tiene un crecimiento en puntos de

acuerdo a la implementación que se está generando a nivel organizacional, es claro que hay políticas comparadas con la vigencia 2020 que su crecimiento es mínimo o inclusive tendencia a bajar como el caso de la política de Gobierno Digital, el esfuerzo de cada entidad por tener unas políticas basadas en procesos desarrollados desde el contexto presentado desde la Función Pública y con el compromiso de la Alta Dirección genera un alto trabajo de gestión para lograr los objetivos y metas trazados, la ESE Bellosalud no es ajena a establecer un modelo que se adapte a sus condiciones que como entidad pueda desarrollar y pueda implementar desde su estructura organizacional, es así como cada día el trabajo es más comprometido siempre con el único propósito de continuar con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y mostrando en cada vigencia un crecimiento, siguiendo las recomendaciones entregadas en los resultados de calificación del Índice del Desempeño Institucional.

6. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones se encuentran en archivo anexo en Excel, se encuentran por cada una de las políticas, estas nos ayudaran a establecer un plan de acción para continuar con el avance de la implementación del MIPG.