



**CARMEN EMILIA OSPINA**  
Salud, bienestar y dignidad

**SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL  
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL FORMULARIO UNICO  
DE REPORTE Y AVANCE DE LA GESTION FURAG VIGENCIA 2022**

## INFORME EJECUTIVO

**LUGAR:** ESE CARMEN EMILIA OSPINA **FECHA:** 15 de noviembre de 2022

**NOMBRE:**  
María Alejandra Mayor Morales **CARGO:**  
Profesional Universitario Área de planeación

**ASUNTO:**SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL FORMULARIO UNICO DE REPORTE Y AVANCE DE LA GESTION FURAG VIGENCIA 2022

**OBJETIVO:** Evaluar el avance en la implementación, seguimiento y cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG vigencia 2022, teniendo como línea base el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG

### DESARROLLO

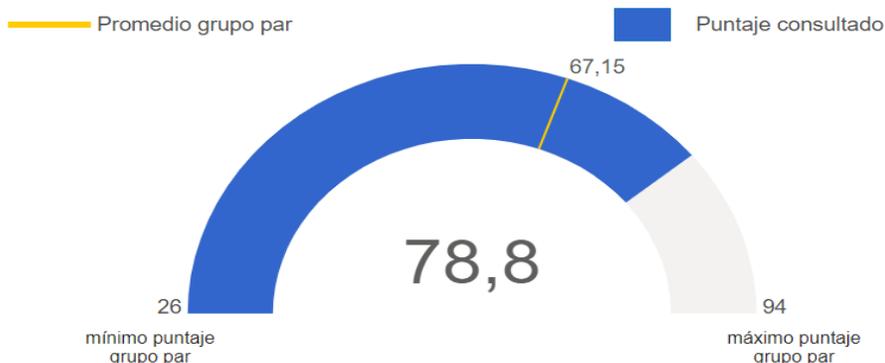
Introducción: el informe tiene como objetivo dar a las directivas de la ESE Carmen Emilia Ospina, el desarrollo en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El siguiente informe, realizará un análisis al desarrollo actual del MIPG:

1. Para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, se gestionó mesas de trabajo y solicitud de información para recopilación, verificación de evidencias y realización del reporte del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión – FURAG vigencia 2022, del cual se generó certificado de recepción de la información.

### I. Resultados Generales

#### Índice de Desempeño Institucional



2. Se realizó capacitación a los líderes de las políticas del MIPG dando a conocer las generalidades, el marco normativo, operatividad, implementación, seguimientos, resultados FURAG
3. Se realizó capacitación a los líderes de las políticas del MIPG dando a conocer las generalidades, el marco normativo, operatividad, implementación, seguimientos, resultados FURAG
4. Se socializó los resultados FURAG vigencia 2022 con los líderes y/o responsables de las Políticas de Gestión, de igual forma se presentó las modificaciones a la herramienta de autodiagnóstico de las Políticas de MIPG, donde se incorporaron actividades concretas relacionadas en el FURAG, con el objetivo de establecer estrategias que den cumplimiento y/o permitan generar un plan de trabajo en búsqueda de la mejora continua.

La ESE CEO determinó la responsabilidad de las Políticas de Gestión de conformidad a las actividades relacionadas en dichas políticas, con el objetivo de generar apropiación e incentivar a la mejora continua, con estrategias que fomenten el desarrollo y cumplimiento de la Gestión Institucional. De conformidad a lo relacionado anteriormente, se presente la distribución de las políticas de Gestión con su respectivo líder responsable.

FURAG 2022		
NRO	POLITICA	RESPONSABLE
1	GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO
2	INTEGRIDAD	TALENTO HUMANO
3	PLANEACION INSTITUCIONAL	PLANEACION
6	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACION DE PROCESOS	TALENTO HUMANO
7	GOBIERNO DIGITAL	TIC
8	SEGURIDAD DIGITAL	TIC
11	SERVICIO AL CIUDADANO	SIAU/TIC
12	RACIONALIZACION DE TRAMITES	TIC
13	PARTICIPACION CIUDADANA EN LA GESTION PUBLICA	COMUNICACIONES/SUBGERENCIA
14	SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	TALENTO HUMANO
15	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	PLANEACION/CONTROL INTERNO/WEB
16	GESTION DOCUMENTAL	TIC
18	GESTION DEL CONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO
19	CONTROL INTERNO	CONTROL INTERNO

A continuación, se relaciona una tabla con el comparativo de los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) – FURAG 2022 realizado por dimensiones.

DIMENSION	2022
D1. TALENTO HUMANO	61.7
D2. DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION	93.1
D3. GESTION PARA RESULTADOS	82.0
D4. EVALUACION DE RESULTADOS	85.5
D5. INFORMACION Y COMUNICACIÓN	69.6
D6. GESTION DEL CONOCIMIENTO	75.0
D6. CONTROL INTERNO	79.7

Fuente: función pública

Se relaciona también una tabla con el comparativo de los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) – FURAG 2022 realizado por políticas.

#### DIMENSION 1: TALENTO HUMANO

POLITICA	2022
P1. Gestión estratégica del talento humano	61.7
P2. Integridad	50.9

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	91,7
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	50,0
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	93,2
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Area del grafico	Puntaje
I05	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público		78,3
I06	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés		37,9

#### DIMENSION 2: PLANEACION INSTITUCIONAL

POLITICA	2022
----------	------

**P3. Planeación Institucional****93.0****DIMENSION 3: GESTIÓN PARA RESULTADOS CON VALORES**

No. Índice	POLÍTICA 7 Gobierno Digital	Puntaje
I10	Gobernanza	50,0
I11	Innovación Pública Digital	66,7
I12	Arquitectura	55,6
I13	Seguridad y Privacidad de la información	45,5
I14	Servicios Ciudadanos Digitales	0,0
I15	Cultura y apropiación	83,3
I16	Servicios y Procesos Inteligentes	38,5
I17	Estado abierto	95,4
I18	Decisiones basadas en datos	62,9
I19	Proyectos de Transformación Digital	66,7
I20	Estrategias de Ciudades y Territorios Inteligentes	NA

No. Índice	POLÍTICA 8 Seguridad Digital	Puntaje
I21	Asignación de Recursos	37,5
I22	Implementación Lineamientos de Política	65,22
I23	Despliegue de Controles	53,33

No. Índice	POLÍTICA 11 Servicio al ciudadano	Puntaje
I32	Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamiento con la ciudadanía	93,3
I33	Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía	100,0
I34	Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía	87,5
I35	Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana	100,0
I36	Accesibilidad para personas con discapacidad	88,2

No. Índice	POLÍTICA 12 Racionalización de Trámites	Puntaje
I37	Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	62,5
I38	Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	50,0
I39	Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	44,4
I40	Beneficios de las acciones de racionalización	53,9

No. Índice	POLÍTICA 13 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Puntaje
I41	Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación	93,7
I42	Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública	100,0
I43	Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión	100,0
I44	Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial	85,7
I45	Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional	92,0
I46	Rendición de cuentas en la gestión pública	94,6

#### DIMENSION 4: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

POLITICA	2022
P14.Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	85.5

#### DIMENSION 5: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

POLITICA	2022
P.15 Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción	72.3
P.16 Gestión Documental	53.1

No. Índice	POLÍTICA 15 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	Puntaje
I47	Gestión de Riesgos de Corrupción	54,8
I48	Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	96,4

No. Índice	POLÍTICA 16 Gestión Documental	Puntaje
I49	Calidad del Componente estratégico	73,3
I50	Calidad del Componente administración de archivos	62,5
I51	Calidad del Componente documental	39,1
I52	Calidad del Componente tecnológico	50,0
I53	Calidad del Componente cultural	100,0

#### DIMENSIÓN 6: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

POLITICA	2022
P18.Gestión del Conocimiento	75.0

No. Índice	POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento	Puntaje
157	Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	82,5
158	Generación y producción del conocimiento	67,2
159	Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	75,6
160	Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	63,6

#### DIMENSIÓN 7: CONTROL INTERNO

POLITICA	2022
P.19 Control Interno	79.7

No. Índice	POLÍTICA 19 Control Interno	Puntaje
162	Ambiente propicio para el ejercicio del control	72,6
163	Evaluación estratégica del riesgo	65,9
164	Actividades de control efectivas	69,9
165	Información y comunicación relevante y oportuna para el control	100,0
166	Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	89,3
167	Evaluación independiente al sistema de control interno	84,4
168	Asignación de responsabilidades para el ejercicio del control interno	82,2

- Se logró un crecimiento de 3.3 puntos respecto a la vigencia anterior.

### ESTRATEGIAS 2022-2024:

**Integrar dos (2) sistemas de gestión por medio de los cuales se mide el desempeño de un gerente y el direccionamiento estratégico de las IPS públicas durante su periodo.**

### MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG:

Define el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

### SISTEMA UNICO DE ACREDITACION SUA:

La acreditación se basa en el cumplimiento de estándares enfocados en el usuario y su familia.

- El Mejoramiento Continuo de la Calidad (MCC) es una filosofía y un sistema gerencial, el cual involucra a los gerentes, al nivel directivo y a los profesionales de la salud en el mejoramiento continuo de los procesos, para alcanzar mejores resultados en la atención para sus clientes /usuarios y sus familias.
- Este enfoque introduce métodos estadísticos y herramientas gerenciales que reducen el desperdicio, la duplicación y el trabajo innecesario.
- Cuando se aplica el MCC, la meta es identificar y exceder las expectativas y necesidades de los usuarios, de sus familias, del nivel directivo, de los profesionales de la salud y de la comunidad.
- El MCC busca obtener resultados en términos de mejoramiento de las condiciones de salud y de satisfacción de los usuarios.

