

SEGUIMIENTO MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION SEGUNDO SEMESTRE 2021

El modelo integrado 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 general resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos. El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG articula el nuevo sistema de gestión, que integran los anteriores sistemas de Gestión de calidad y de Desarrollo Administrativo, con el sistema de Control Interno. El propósito de MIPG es brindar los elementos fundamentales para que las entidades reflejen el compromiso que tenemos todos los servidores con la ciudadanía.

La oficina de Control Interno de la Empresa Social del Estado Salud Pereira, dando alcance a su rol de seguimiento y evaluación consagrado en la ley 83 de 1993 y el Decreto reglamentario 648 de 2017 y en aras de verificar el trabajo que se está haciendo al interior de la entidad con los planes de acción que fueron el resultado de los autodiagnósticos y velar por el cumplimiento que los líderes y las líneas de defensa le están dando a las actividades allí planteadas, se realiza el segundo seguimiento de la vigencia 2021 terciando en cada una de las dimensiones con sus políticas.

El presente seguimiento presenta evaluación con corte a noviembre de 2021, con la información suministrada por la oficina de planeación, así: Informe MIPG de enero a octubre del presente año y los planes de acción reportados por las áreas involucradas, por lo tanto, este informe se centrará en aquellas actividades que a la fecha no han sido cerradas, haciendo especial énfasis en su cumplimiento dentro de los términos programados.

1.- 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.

Plan de Acción Talento Humano: La política Gestión del Talento Humano trabajó cuatro actividades, Integridad cuatro, para un avance de cumplimiento del 75%, quedando programadas para el mes de diciembre actividades tendientes al cumplimiento del 100% de la meta programada.

Al respecto, hemos de decir que el Talento humano es la principal dimensión que contempla MIPG, identificándolo como el corazón del modelo; por lo tanto, la entidad debe fortalecer esta política, mediante la revisión y alineación de las recomendaciones que realiza el DAFP mediante la evaluación del desempeño Institucional en las vigencias 2019, 2020, implementando políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, ya que son éstos quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

2.- INFORMACION Y COMUNICACIÓN: El propósito de esta dimensión es 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.

Plan de Acción Información y Comunicación: En la política gestión documental se trabajaron dos actividades con un porcentaje de avance de cumplimiento del 45%, en cuanto a la Política Gestión de la Información Estadística se observa un cumplimiento del 25% en dos actividades concertadas, una de ellas para ejecutar en el primer semestre del año 2022. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción reporta 81% de ejecución en la actividad planteada, sin embargo, se lee en el informe de gestión que se comprometió una actividad adicional como es la capacitación al personal de la entidad con respecto a la Ley 1712 de 2014, de la cual no hay reporte de avance respecto a su cumplimiento.

3.- DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN: Esta Dimensión tiene como propósito permitirle a la Empresa Social del Estado Salud Pereira, 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. Por ello, brinda una serie de lineamientos e indicaciones para el desarrollo de los ejercicios de direccionamiento estratégico y de planeación en los cuales la ESE define sus objetivos y metas, identifica 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 para lograrlos, los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento y evaluación y los riesgos que eventualmente pueden afectar su gestión.

Plan de Acción Direccionamiento Estratégico y Planeación: La entidad reporta en el informe de gestión, más no en el plan de acción, el cumplimiento cualitativo satisfactorio de las acciones planteadas en la política de Planeación institucional y Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público; con respecto a la política de Compras y Contratación informa que Aún no se cuenta con un autodiagnóstico oficial para medir su avance. La adopción de la política se realizará en la vigencia 2022.

4.- GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS: El propósito de esta Dimensión es permitirle a la Empresa Social del Estado Salud Pereira, 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.

En este sentido, se desarrollan los aspectos más importantes que debe atender la entidad 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, en adelante “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación “Estado Ciudadano”.

Plan de Acción Gestión con Valores para Resultados: En la política Servicio al Ciudadano se proyectaron cuatro actividades, reportadas con un porcentaje de cumplimiento de 25%,

gobierno digital con un 78%, en las demás políticas no se reportaron avances de cumplimiento, fueron plasmadas en el informe de gestión con resultado satisfactorio.

5.- EVALUACION PARA EL RESULTADO: El propósito de esta dimensión es que las entidades públicas desarrollen una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua a partir del seguimiento a su gestión y desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y de esta forma medir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y/o resolución de los problemas de los grupos de valor.

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

Plan de Acción Evaluación para el Resultado: En el informe de gestión se reporta una actividad de seguimiento a los indicadores contemplados en los Planes Estratégicos de la Entidad, sin embargo, no se reporta en el Plan de Acción con avances al periodo informado.

6.- GESTION DEL CONOCIMIENTO: 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.

Plan de Acción Gestión del Conocimiento: Esta política está contemplada con una actividad dentro de la Dimensión del Talento Humano, con un porcentaje de cumplimiento de 50%, aun así, la información reportada no es coherente con los indicadores, la meta y las acciones, la cual se debe ajustar considerando la relevancia de la política.

7.- 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. Se debe resaltar que el control interno tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991 busca: i) garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; ii) proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública.

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

Plan de Acción Control Interno: En la Política de Control Interno se programaron dos actividades, las cuales, a la fecha de producción del presente informe por parte de la oficina de Control Interno, se encuentran cumplidas al 100%.

RECOMENDACIONES:

- Respecto a las 201 recomendaciones formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la medición y evaluación de desempeño institucional de la vigencia 2020, consideramos importante evaluar la viabilidad de su implementación durante la vigencia 2022, en aras de continuar fortaleciendo MIPG, en consecuencia, alcanzar un índice de desempeño superior al que se obtenga al cierre de 2021.
- A los responsables líderes temáticos y gestores de cada política, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 1757 del 20 de octubre del 2020, para que consulten e implementen las recomendaciones de mejora establecidas en el FURAG para la entidad, en particular los índices desagregados por Política con puntajes inferiores, identifiquen sus fortalezas y aspectos susceptibles de mejora para el buen desempeño institucional, orientar su gestión hacia resultados y generar valor público; formulando planes de acción coherentes en sus metas e indicadores, realmente estratégicos que permitan avanzar en la implementación de las políticas de MIPG y obtener mejoras en la medición del desempeño institucional que se realiza a través del FURAG.
- Una vez obtenido el autodiagnóstico de la política compras y contratación pública, los gestores y líderes temáticos deben apropiarse los elementos y herramientas necesarias para reportar avances significativos en su plan de acción de acuerdo con los seguimientos realizados por la asesoría de planeación.
- MIPG está en constante proceso de actualización e integración de herramientas, mecanismos entre sus Dimensiones y Políticas, lo que genera un gran reto sobre su apropiación y capacidad de implementación, seguimiento y evaluación constante de cara a la ciudadanía, es por esto, que es recomendable que quienes lideran las Políticas de MIPG en la Entidad avancen en el conocimiento y la adopción de estas herramientas y mecanismos, reconociendo que las mismas están en constante actualización y ajuste, lo que requiere además, un ambiente propicio para que quienes ejecutan las actividades de operación de MIPG, atiendan directrices estratégicas que apunten a la implementación de acciones que recojan la integralidad del modelo desde una o varias Dimensiones y Políticas.
- Avanzar en la implementación de las políticas mejora normativa, gestión de la información, compras y contratación pública, como una integralidad de todo el proceso armónico de las dimensiones y políticas señaladas por la Ley, con el fin de determinar su pertinencia, en términos de Eficiencia, Efectividad, Oportunidad, y Calidad según se requiera.

CONCLUSIONES:

MIPG está en constante proceso de actualización e integración de herramientas, mecanismos entre sus Dimensiones y Políticas, lo que genera un gran reto sobre su apropiación y capacidad de implementación, seguimiento y evaluación constante de cara a la ciudadanía, es por esto, que es recomendable que quienes lideran las Políticas de MIPG en la Entidad avancen en el conocimiento y la adopción de estas herramientas y mecanismos, reconociendo que las mismas están en constante actualización y ajuste, lo que requiere además, un ambiente propicio para que quienes ejecutan las actividades de operación de MIPG, atiendan directrices estratégicas que apunten a la implementación de acciones que recojan la integralidad del modelo desde una o varias Dimensiones y Políticas.

La entidad muestra un avance significativo en la implementación de las políticas del MIPG, sin embargo, se hace necesario continuar aunando esfuerzos para lograr un nivel de cumplimiento del 100%.

Cada responsable de política debe identificar las actividades que están pendientes por cumplir dentro de cada plan de acción para poder ir desarrollándolas.

El cumplimiento de cada actividad solo será válido siempre y cuando se reporte oportunamente a la Asesoría de Planeación con las respectivas evidencias, oficina que a su vez hará el reporte a Control Interno como insumo para el seguimiento programado dentro de su plan anual de auditoría.

Reiteramos la importancia de proponer e implementar acciones concretas y realizables acordes y coherentes con las metas e indicadores, con el propósito de mejorar el desempeño institucional y el alcance de los objetivos institucionales.

Se evidencia el avance de la Entidad en su capacidad de gestionar de manera apropiada los requerimientos y lineamientos de cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional que permiten la operatividad del MIPG, en este sentido, es necesario resaltar los resultados favorables en el desempeño institucional de la vigencia, continuando con el fortalecimiento, ajuste y mejora permanente del proceso.



LUZ MARINA HENAO LOAIZA
Asesora de Control Interno

REFERENCIAS:

Ley 87 de 1993: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1599 de 2005: por medio del cual se dispone la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Decreto 1083 DE 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1499 de 2017: Nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

Ley 1474 del 12 de enero de 2011 reglamentado por el Decreto Nacional 2641 de 2012,

Resolución No. 1757 de 2020: Establece el reglamento y funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Decreto 648 de 2017: modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

Manual operativo MIPG versión 4 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Guía para la Administración del riesgo y diseño de controles en entidades Públicas V5 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.