

PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE
VIGENCIA: 2022

| Política de gestión y desempeño | | | Reporte consolidado | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|---|--|---|---|--|---|----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| Nombre del líder de la política | | | N.A | | | | | | | | | |
| Fecha diligenciamiento del plan | | | Versión 2.0 | | | | | | | | | |
| ÍTEM | DIMENSIÓN | POLÍTICA | ORIGEN DEL PLAN | HALLAZGO / OPORTUNIDAD DE MEJORA (QUE) | ACCIONES DE MEJORAMIENTO (COMO) | PRODUCTO | RESPONSABLE | PROCESO(S) RESPONSABLE(S) | PLAZO DE EJECUCIÓN | | RECURSOS NECESARIOS | ATRIBUTO DE CALIDAD AFECTADO |
| | | | | | | | | | Fecha Inicial (dd/mm/aaaa) | Fecha Final (dd/mm/aaaa) | | |
| 1 | 5. Información y Comunicación | Gestión de la información estadística | Lineamientos del MIPG para la implementación de la política de la gestión de la información estadística | Socializar la política de gestión de la información estadística, con el fin de aportar a la mejora continua | Socializar la política de Gestión de la Información estadística | Presentación y listados de asistencia | Líder Política Gestión de la información estadística | Gestión estratégica | 30/05/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 2 | 5. Información y Comunicación | Gestión de la información estadística | Lineamientos del MIPG para la implementación de la política de la gestión de la información estadística | No se han implementado los lineamientos establecidos por la Función Pública para la implementación de la política de gestión de información estadística en la Subred Norte | Diseñar y documentar herramienta de diagnóstico y evaluación de la información estadística en los procesos claves de la Subred Norte | Herramienta de diagnóstico y de la información estadística en los procesos claves de la Subred Norte documentada y socializada | Líder Política Gestión de la información estadística | Gestión estratégica Gestión de la información y TIC | 30/05/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 3 | 5. Información y Comunicación | Gestión de la información estadística | Lineamientos del MIPG para la implementación de la política de la gestión de la información estadística | No se han implementado los lineamientos establecidos por la Función Pública para la implementación de la política de gestión de información estadística en la Subred Norte | Realizar diagnóstico y evaluación del estado de la información estadística en los procesos claves de la Subred Norte | Informe de resultados del diagnóstico de la información estadística en los procesos claves de la Subred Norte | Líder Política Gestión de la información estadística | Gestión estratégica Gestión de la información y TIC | 30/05/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 4 | 5. Información y Comunicación | Gestión de la información estadística | Lineamientos del MIPG para la implementación de la política de la gestión de la información estadística | No se han implementado los lineamientos establecidos por la Función Pública para la implementación de la política de gestión de información estadística en la Subred Norte | Realizar el inventario y caracterización de la información estadística de los procesos claves de la Subred Norte | Documento Inventario y caracterización de la información estadística de los procesos claves de la Subred Norte | Líder Política Gestión de la información estadística | Gestión estratégica Gestión de la información y TIC | 30/05/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 5 | 5. Información y Comunicación | Gestión de la información estadística | Lineamientos del MIPG para la implementación de la política de la gestión de la información estadística | No se han implementado los lineamientos establecidos por la Función Pública para la implementación de la política de gestión de información estadística en la Subred Norte | Documentar, presentar para aprobación y socializar la Política y protocolo interno para la gestión de la información estadística de la Subred Norte | Política y protocolo interno para la gestión de la información estadística de la Subred Norte documentada, aprobada y socializada | Líder Política Gestión de la información estadística | Gestión estratégica Gestión de la información y TIC | 30/05/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 6 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2022 Resultados autodiagnóstico | Conocer y administrar las necesidades de automatización permite documentar acciones para la mejora | Realizar un diagnóstico de necesidades de automatización de procesos | Diagnóstico de necesidades de automatización | Líder política gobierno de digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/08/2022 | Talento Humano Herramienta Almera | Eficacia |
| 7 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2022 Resultados autodiagnóstico | Facilitar la gestión y los resultados institucionales a través de la automatización de procesos | Formular el plan para el desarrollo de las necesidades de automatización identificadas | plan de trabajo para el desarrollo de necesidades de automatización | Líder política gobierno de digital | Gestión de la información y TIC | 1/09/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|-------------------|---|--|--|---|----------------------------------|--|------------|------------|---|----------|
| 8 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2022 Resultados autodiagnóstico | Facilitar la gestión y los resultados institucionales a través de la automatización de procesos | Desarrollar el plan de trabajo de necesidades de automatización | Plan de trabajo desarrollado | Líder política gobierno digital | Gestión de la información y TIC | 1/12/2022 | 30/11/2024 | Talento Humano Herramienta Almera Comunicaciones financieros | Eficacia |
| 9 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2021 | Dar continuidad a las acciones de identificación de inventario de hardware y software, activos de seguridad de la información, incluido el ciclo de vida de los sistemas de información actualizado, con el fin de mejorar su administración | Realizar el inventario de hardware y software, activos de seguridad y privacidad de la información (clasificado de acuerdo con criterios de disponibilidad, integridad y confidencialidad), incluido el ciclo de vida de los sistemas de información | Inventario aprobado por el CIGD | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano Infraestructura tecnológica | Eficacia |
| 10 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2021 | Dar continuidad a la mejora del soporte y operación de la infraestructura de TI | Actualizar el plan de continuidad de los servicios tecnológicos | Plan de continuidad de servicios tecnológicos actualizado | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano Infraestructura tecnológica Recurso financieros | Eficacia |
| 11 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con indicadores para medir las amenazas y vulnerabilidades de la información | Formular indicadores para medir las amenazas y vulnerabilidades de la información | Indicadores definidos e aprobados e implementados | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 12 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2021 | Conocer y administrar las condiciones de accesibilidad del sistema central de la institución | Realizar un diagnóstico de condiciones de accesibilidad del sistema central de la misionalidad de la institución | Diagnóstico | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento humano | Eficacia |
| 13 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2021 | fortalecer el uso y apropiación de la TI en la entidad | Desarrollar el plan de trabajo diseñado para dar continuidad a la estrategia de uso y apropiación de tecnologías de información en la entidad | Plan de trabajo desarrollado | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 31/12/2023 | Talento humano Apoyo comunicaciones | Eficacia |
| 14 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2022 Resultados autodiagnóstico | Dar continuidad a las acciones para fortalecer la seguridad y privacidad de la información en la entidad | Implementar el plan operacional de seguridad y privacidad de la información diseñado en 2021 | Plan operacional de seguridad y privacidad de la información desarrollado | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC Compras y contratación Prestación de servicios de alud Comunicaciones procesos de apoyo, asistenciales, estratégicos | 18/04/2022 | 30/11/2023 | Talento humano Recursos financiero Infraestructura tecnológica | Eficacia |
| 15 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2021 | Dar continuidad a la implementación del protocolo de direccionamiento de Internet versión 6 | Dar continuidad al plan de trabajo diseñado para la implementación de IPv6 | Plan de trabajo desarrollado | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 14/01/2022 | 31/12/2023 | Talento humano Recursos financiero Infraestructura tecnológica | Eficacia |
| 16 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2022 Resultados autodiagnóstico | Fortalecer la gestión a través de ejercicios de referenciación | Realizar un ejercicio de referenciación con las subredes con el fin de identificar como miden la satisfacción de los usuarios con el uso de los datos abiertos | Ejercicio de referenciación | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/09/2022 | Talento humano | Eficacia |
| 17 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Seguridad digital | Resultados FURAG 2022 Resultados autodiagnóstico | Fortalecer la gestión de la gobernanza de datos a través de la formulación de lineamientos | Formular la política de gobernanza de datos | Política formulada | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 10/05/2022 | 30/06/2022 | Talento humano | Eficacia |
| 18 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | El PETI se proyectó sobre unos supuestos de inversión apalancados por la SDS, sin embargo de 8 proyectos solamente se aprobaron 4 de los cuales 3 están en gestión, por lo cual se debe actualizar el PETI a la realidad institucional | Revisar y actualizar el plan estratégico de tecnologías de la información - PETI | plan actualizado aprobado y publicado | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 3/05/2022 | 15/06/2022 | Talento Humano | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|------------------|-----------------------|--|--|---|----------------------------------|---------------------------------|------------|------------|--|----------|
| 19 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Fortalecer las acciones de estrategia de comunicación de los temas asociados a gobierno digital dirigida al personal de la entidad. | Realizar y desarrollar una estrategia de comunicación al personal de la entidad en temas asociados a la política de gobierno digital | Estrategia definida desarrollada (Boletines Banners Reuniones presenciales Reuniones virtuales y otros) | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano Apoyo de comunicaciones | Eficacia |
| 20 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Alinear y fortalecer las iniciativas de seguridad con los objetivos misionales, garantizando que los bienes y las tecnologías de la información estén adecuadamente protegidos | Solicitar a la gerencia la viabilidad de contratar un oficial de seguridad de la información | Oficio radicado y enviado | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 21 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Continuar fortaleciendo los lineamientos institucionales frente a lineamientos de Min tic, entre otros temas seguridad y privacidad de la información | Documentar instructivos y/o procedimientos de acuerdo a lineamientos del Min Tic | Instructivos y/o procedimientos enviados para normalización | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 22 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Reflejar dentro de la política de riesgos institucional los lineamientos seguridad y privacidad de la información | Revisar y actualizar la política de riesgos en lo relacionado con seguridad, privacidad y riesgos cibernéticos de la información | Política de riesgos actualizada | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 23 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Fortalecer lineamientos para la administración de riesgos TI | Definir los lineamientos para la identificación y administración de riesgos de TI de acuerdo a lineamientos del Min Tic | Metodología normalizada de identificación y administración de riesgos TI | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 1/05/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 24 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Dar continuidad a la gestión de riesgos de seguridad y privacidad de la información | Documentar y presentar para aprobación del CIGD los riesgos asociados a seguridad, privacidad y cibernéticos de la información | Riesgos documentados y aprobados por el CIGD | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 30/11/2022 | 30/10/2024 | Talento Humano | Eficacia |
| 25 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Fortalecer la estrategia de comunicaciones de los temas asociados a TI al personal de la entidad. | Realizar y desarrollar una estrategia de comunicación al personal de la entidad en temas asociados a seguridad digital y de la información: Políticas, planes, controles | Estrategia definida y desarrollada (Boletines Banners Reuniones presenciales Reuniones virtuales y otros) | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano Apoyo comunicaciones | Eficacia |
| 26 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Monitorear el sistema de seguridad y privacidad de la información para la mejora continua del mismo | Medir trimestralmente los indicadores del sistema de seguridad y privacidad de la información | Indicadores medidos analizados con resultados presentados para la toma de decisiones | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 27 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Conocer el contexto interno y externo que pueda afectar la seguridad de su información permite una adecuada identificación y administración de riesgos | Identificar factores externos e internos (contexto) que puedan afectar la seguridad de su información | Matriz aprobada por la alta dirección | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 28 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Monitorear el sistema de seguridad y privacidad de la información para la mejora continua del mismo | Solicitar a la subgerencia corporativa la vinculación de un profesional especializado en seguridad de la información | Oficio radicado y enviado | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/05/2022 | Talento Humano Recursos financieros | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|---|---|------------|------------|----------------|-------------|
| 29 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Fortalecer la gestión del sistema de seguridad de la información | Presentar periódicamente a la alta dirección los resultados de la gestión del sistema de seguridad de la información para la toma de decisiones | Presentación Acta de comité | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 30 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Se cuenta con el procedimiento, sin embargo se debe gestionar su aplicación en desarrollo de la gestión | Implementar el procedimiento de gestión de incidentes de seguridad de la información | Documentos y/o registros generados en desarrollo del procedimiento | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 31 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2021 | Se debe dar continuidad a los ejercicios de phishing en ingeniería social y otros realizados en la vigencia 2021 | Realizar ejercicios prácticos de phishing en ingeniería social y otros | Informes de resultado de los ejercicios realizados | Líder política Seguridad digital | Gestión de la información y TIC | 18/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 32 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Gobierno digital | Resultados FURAG 2022 | No se presentó durante la vigencia 2021 al comité de gestión y desempeño los resultados de la medición del uso y apropiación de tecnologías de la información TI en la entidad | Presentar al comité de gestión y desempeño los resultados de la medición del uso y apropiación de tecnologías de la información TI en la entidad | Acta de comité de coordinación de control interno | Líder política gobierno digital | Gestión de la información y TIC | 30/08/2022 | 30/01/2023 | Talento Humano | Efectividad |
| 33 | 6. gestión del Conocimiento | Gestión del conocimiento y la innovación | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | Se evidencia poca gestión en el desarrollo de proyectos de innovación | Formular proyecto de innovación | Formulación de al menos de un de proyecto de innovación para la Subred Norte E.S.E. con la contratación de las personas incorporadas | Líder Política Gestión del conocimiento y la innovación | Oficina Gestión del Conocimiento Dirección Financiera | 1/07/2022 | 31/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 34 | 6. gestión del Conocimiento | Gestión del conocimiento y la innovación | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | A pesar de contar con el direccionamiento y metodología de proyectos de aprendizaje la entidad no cuenta con desarrollo de la cultura operativa de este. | Formular un proyecto de aprendizaje de acuerdo con la metodología determinada por la Subred Norte | Proyecto de aprendizaje formulado | Líder Política Gestión del conocimiento y la innovación | Oficina Gestión del Conocimiento Gestión del talento Humano | 1/07/2022 | 31/12/2022 | Talento Humano | Competencia |
| 35 | 6. gestión del Conocimiento | Gestión del conocimiento y la innovación | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | Se requiere identificar los conocimientos disponibles, conocimientos individuales y organizacionales, a socializar su naturaleza y utilidad potencial. | Definir instrumento para la construcción del inventario del conocimiento institucional disponible | Instrumento para la construcción del inventario del conocimiento institucional disponible | Líder Política Gestión del conocimiento y la innovación | Oficina Gestión del Conocimiento Gestión del talento Humano | 1/07/2022 | 31/12/2022 | Talento Humano | Competencia |
| 36 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con acta del comité de gestión y desempeño que formalice las líneas de defensa identificadas | Formalizar en comité institucional de gestión y desempeño la estructura de líneas de defensa definidas | Líneas de defensa formalizadas en acta de comité institucional de gestión y desempeño | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 30/05/2022 | 30/09/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 37 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con acta del comité de gestión y desempeño que formalice el mapa de aseguramiento | Formalizar en comité institucional de gestión y desempeño el mapa de aseguramiento | Mapa de aseguramiento formalizado en acta de comité institucional de gestión y desempeño | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 5/05/2022 | 30/09/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 38 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se ha incluido en la metodología de planes de mejora como como insumo las acciones a formular a partir de la administración de riesgos | Realizar ajuste en la metodología de planes de mejoramiento para la inclusión de la gestión del riesgo | Metodología de planes de mejora actualizada | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 30/06/2022 | 30/08/2022 | Talento Humano | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|-----------------|---|--|--|---|--------------------------------|--|------------|-------------|---|-------------|
| 39 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con actas de comité de coordinación de control interno donde se presenten las temáticas establecidas relacionadas a la gestión del riesgo | Presentar en los comités de coordinación de control interno las temáticas relacionadas a la gestión del riesgo | Actas de comité de coordinación de control interno donde se presenten las temáticas asociadas a riesgos | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Líder grupo planeación institucional | 30/04/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 40 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con plan de comunicaciones del Sistema de Control Interno | Formular implementar plan de comunicaciones del Sistema de Control Interno | Plan de comunicaciones formulado e implementado | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 30/05/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 41 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con una clara definición de los controles en la metodología de procesos y procedimientos | Actualizar los parámetros de diseño de controles en la metodología de procesos y procedimientos | Metodología de procesos procedimientos actualizada | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 4/04/2022 | 030/06/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 42 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 Informe auditoria riesgos 2021 | No se realizó la revisión y/o actualización de riesgos para la vigencia 2021 | Realizar la revisión y/o actualización de riesgos para la vigencia 2022 | Mapa de riesgos de gestión revisado y/o actualizado | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Lidera - Líder grupo planeación institucional Líderes de proceso | 30/08/2022 | 30/10/2023 | Talento Humano Herramientas tecnológicas | Eficacia |
| 43 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con los parámetros de medición del sistema de control interno | Definir los Indicadores del Sistema de Control Interno | Indicadores del Sistema de Control Interno documentados | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Líder grupo planeación institucional Profesional de GDO asignado a la política | 6/06/2022 | 30/09/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 44 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se ha actualizado la política de riesgos de la entidad | Actualizar la política de riesgos al interior de la entidad | política de riesgos actualizada | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Líder grupo planeación institucional | 1/08/2022 | 30/09/2023 | estrategias de comunicación interna | Eficacia |
| 45 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con acta del comité de gestión y desempeño que formalice las líneas de defensa identificadas | formalizar en comité institucional de gestión y desempeño la estructura de líneas de defensa definidas | Líneas de defensa formalizadas en acta de comité institucional de gestión y desempeño | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 30/05/2022 | 30/10/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 46 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con acta del comité de gestión y desempeño que formalice el mapa de aseguramiento | formalizar en comité institucional de gestión y desempeño el mapa de aseguramiento | Mapa de aseguramiento formalizado en acta de comité institucional de gestión y desempeño | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 5/05/2022 | 30/10/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 47 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se ha incluido en la metodología de planes de mejora como como insumo las acciones a formular a partir de la administración de riesgos | Realizar ajuste en la metodología de planes de mejoramiento para la inclusión de la gestión del riesgo | Metodología de planes de mejora actualizada | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 30/06/2022 | 30/08/2022 | Talento Humano | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|-----------------|---|--|---|---|--------------------------------|---|------------|------------|---|-------------|
| 48 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con actas de comité de coordinación de control interno donde se presenten las temáticas establecidas relacionadas a la gestión del riesgo | Presentar en los comités de coordinación de control interno las temáticas relacionadas a la gestión del riesgo | Actas de comité de coordinación de control interno donde se presenten las temáticas asociadas a riesgos | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Líder grupo planeación institucional | 30/04/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 49 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con plan de comunicaciones del Sistema de Control Interno | Formular e implementar plan de comunicaciones del Sistema de Control Interno | Plan de comunicaciones formulado e implementado | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 30/05/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 50 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con una clara definición de los controles en la metodología de procesos y procedimientos | Actualizar los parámetros de diseño de controles en la metodología de procesos y procedimientos | Metodología de procesos y procedimientos actualizada | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 4/04/2022 | 30/08/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 51 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 Informe auditoria riesgos 2021 | No se realizó la revisión y/o actualización de riesgos para la vigencia 2021 | Realizar la revisión y/o actualización de riesgos para la vigencia 2022 | Mapa de riesgos de gestión revisado y/o actualizado | Líder Política Control interno | Gestión estratégica Líder - Líder grupo planeación institucional Líderes de proceso | 30/05/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano Herramientas tecnológicas | Eficacia |
| 52 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2022 | No se incluyeron en los informes de auditorías durante la vigencia 2021 las alertas relacionadas con los riesgos de fraude y corrupción | Evaluar y generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien haga sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías. | Informe de Auditoría de riesgos | Jefe Control Interno | Oficina Control Interno | 30/07/2022 | 30/01/2023 | Talento Humano | Efectividad |
| 53 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se encuentra actualizada la guía de administración de riesgos | Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas. | Guía/ Manual de Administración de riesgos actualizado | Líder Política Control interno | Oficina Asesora de Desarrollo institucional | 30/08/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 54 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se realizó evaluación al diseño y acciones con las observaciones o desviaciones sobre las mismas sobre los controles durante la vigencia 2021 | Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en la entidad, que los controles diseñados establezcan el cómo se realiza la actividad de control qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control. | Informe de evaluación de riesgos | Jefe Control Interno | Oficina Control Interno | 30/08/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|--------------------|-----------------------|---|---|--|-----------------------------------|--------------------------|------------|------------|-------------------|-------------|
| 55 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se incluyó en el plan de auditoría evaluar la norma técnica NTC 6047 de infraestructura. | Verificar que el plan anual de auditoría incluya auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura. | Informe de auditoría | Jefe Control Interno | Oficina Control Interno | 30/08/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 56 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se incluyó en la evaluación en la administración del riesgo del 2021 el análisis de contexto a nivel institucional | Evaluar las actividades adelantadas frente al análisis de contexto y de identificación del riesgo, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías. | Informe de evaluación de riesgos | Jefe Control Interno | Oficina Control Interno | 30/08/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 57 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se establecieron mesas de trabajo articuladas para la vigencia 2021 | Asesorar a la oficina de planeación y otras instancias que ejercen la segunda línea de defensa, para mejorar la evaluación del riesgo, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías. | Listas de asistencia | Jefe Control Interno | Oficina Control Interno | 30/08/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 58 | 7. Control Interno | Control interno | Resultados FURAG 2021 | No se incorporó durante la vigencia 2021, la evaluación de la efectividad de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos | Evaluar la efectividad de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos por parte del jefe de control interno o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías. | Informe de seguimiento a los planes de mejoramiento | Jefe Control Interno | Oficina Control Interno | 30/08/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 59 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad se encuentra elaborando el diagnóstico integral de archivos teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación. | Elaborar un documento diagnóstico integral de archivos que incluya aspectos archivísticos, de administración, conservación, infraestructura y tecnología. | Diagnostico de archivos | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 29/04/2022 | 30/12/2022 | Profesional | Eficacia |
| 60 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad está desarrollando acciones para la adecuación de las instalaciones o espacios destinados para custodia de documentos en sus diferentes formatos, en concordancia con la normatividad existente. | Adecuar la infraestructura física, para asegurar la conservación y preservación del archivo | Infraestructura locativa | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 29/04/2022 | 1/03/2024 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 61 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad define en articulación con los instrumentos archivísticos, los medios habilitados para la producción de documentos especiales, garantizando aspectos legales, funcionales y administrativos, así como acciones particulares para su conservación o preservación. | Implementar la identificación de soportes documentales especiales mediante la TRD, TVD e inventarios documentales | Informe con la identificación de los Documentos especiales | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 29/04/2022 | 30/01/2023 | Equipo de trabajo | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|--------------------|----------------------|---|---|---|-----------------------------------|---|------------|------------|-------------------|----------|
| 62 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad define en articulación con los instrumentos archivísticos, los medios habilitados para la producción de documentos especiales, garantizando aspectos legales, funcionales y administrativos, así como acciones particulares para su conservación o preservación. | Documentar e implementar el programa de documentos esenciales | Programa documentado implementado | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 29/04/2022 | 28/02/2023 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 63 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad define en articulación con los instrumentos archivísticos, los medios habilitados para la producción de documentos especiales, garantizando aspectos legales, funcionales y administrativos, así como acciones particulares para su conservación o preservación. | Documentar e implementar el programa de documentos vitales | Programa documentado implementado | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 29/04/2022 | 3/05/2023 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 64 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad define en articulación con los instrumentos archivísticos, los medios habilitados para la producción de documentos especiales, garantizando aspectos legales, funcionales y administrativos, así como acciones particulares para su conservación o preservación. | Documentar y ejecutar el programa de documentos electrónicos | Programa documentado implementado | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa, Oficina de Sistemas de Información y Tics | 29/04/2022 | 30/12/2024 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 65 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad elabora el proceso de valoración documental teniendo en cuenta los valores primarios y secundarios para todas las series y subseries documentales en cualquier soporte identificadas en los instrumentos archivísticos. | Implementar el proceso de valoración documental y garantiza el análisis de las características administrativas, jurídicas, fiscales, contables, informativas e históricas de los documentos que forman parte de una serie o subserie documental adicionalmente tiene en cuenta e identifica los documentos vitales. | Proceso de valoración con el nombramiento del documento vital | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 29/04/2022 | 30/06/2022 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 66 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La Entidad carece de normatividad y acuerdos asociados a los servicios de intercambio de documentos electrónicos | Suscribir acuerdos con base en normatividad vigente para el intercambio de documentos electrónicos y la asociación de normatividad vigente con la SDS y las Subredes | Acuerdos suscritos | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa, Oficina de Sistemas de Información y Tics | 29/04/2022 | 31/12/2024 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 67 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La Entidad no aplica un lenguaje común de intercambio de información para la construcción de expedientes electrónicos | Elaborar en proceso de aplicación de un lenguaje común de intercambio de información documentado para definir las estructuras de los expedientes electrónicos | Semántico | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa, Oficina de Sistemas de Información y Tics | 29/04/2022 | 31/12/2024 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 68 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | En la entidad se han identificado archivos de derechos humanos, memoria histórica y conflicto armado, para su protección y conservación según el acuerdo 04 de 2015, el protocolo de gestión de archivos de Derechos Humanos y la Circular 01 de 2017 | Elaborar inventario documental de las historias clínicas identificadas con violación a derechos humanos y víctimas del conflicto armado del hospital simón Bolívar con los criterios establecidos en la normatividad vigente. | Inventario | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 26/04/2022 | 31/12/2022 | Equipo de trabajo | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--------------------|----------------------|--|--|---|-----------------------------------|---|------------|-------------|--------------------------------------|------------|
| 69 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La entidad ha implementado las medidas y criterios establecidos para los archivos de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario, Memoria Histórica y Conflicto Armado, según el acuerdo 04 de 2015, el protocolo de gestión de archivos de Derechos Humanos y la Circular 01 de 2017 | Implementar medidas y criterios para los archivos de derechos humanos derecho internacional humanitario memoria histórica y conflicto armado. | Protocolo | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 26/04/2022 | 30/06/2022 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 70 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | ¿La entidad crea expedientes electrónicos con sus respectivos componentes tecnológicos de autenticidad, integridad, fiabilidad, disponibilidad? | Crear expedientes electrónico con los componentes tecnológicos de autenticidad, integridad fiabilidad y disponibilidad. | Expedientes electrónicos | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 1/09/2022 | 31/12/2022 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 71 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | ¿La entidad tiene asignados los espacios físicos suficientes para el funcionamiento de sus archivos, teniendo en cuenta las especificaciones técnicas existentes? | Gestionar los espacios físicos con las especificaciones técnicas necesarias para el almacenamiento y la custodia de la documentación. | Proyecto | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa | 31/05/2022 | 2022/12/631 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 72 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | Con relación al Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo -SGDEA, la entidad | Implementar el SGDEA de acuerdo al cronograma | SGDEA | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa, Oficina de Sistemas de Información y Tics | 1/07/2022 | 31/12/2022 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 73 | 5. Información y Comunicación | Gestión documental | Autodiagnóstico MIPG | La Entidad carece de infraestructura tecnológica para intercambiar información | Implementar la infraestructura tecnológica para el intercambio de información | Técnico | Líder Política Gestión documental | Dirección Administrativa, Oficina de Sistemas de Información y Tics | 29/04/2022 | 31/12/2024 | Equipo de trabajo | Eficacia |
| 74 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Defensa jurídica | Reporte FURAG 2021 | La entidad no cuenta con indicadores que midan la eficiencia, eficacia y efectividad de las políticas realizadas en materia de defensa jurídica, lo que imposibilita llevar a cabo un seguimiento. | Definir las estrategias y/o mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de acción relacionado a la política de prevención del daño antijurídico* | Estrategias y/o mecanismos de seguimiento y evaluación definidos para la política de prevención del daño antijurídico | Líder Política Defensa jurídica | GESTIÓN JURÍDICA | 1/05/2022 | 20/08/2022 | Talento Humano y medios tecnológicos | Eficacia |
| 75 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Defensa jurídica | Reporte FURAG 2021 | Se encuentra que la Resolución 030 de 2017 señala que es el subgerente financiero quien remite el acto administrativo y sus antecedentes al Comité de Conciliación, al día siguiente al pago total o al pago de la última cuota efectuado por la entidad pública, de una conciliación, condena o de cualquier otro crédito surgido contra la entidad y NO el ordenador del gasto como lo indica la norma. | Revisar y actualizar la Resolución 030 de 2017, de tal manera que se ajuste a los lineamientos del Decreto 1069 de 2016 y el Decreto Distrital 556 de 2021 | Resolución Modificada | Líder Política Defensa jurídica | GESTIÓN JURÍDICA | 1/05/2022 | 1/11/2022 | Talento Humano y medios tecnológicos | Eficacia |
| 76 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Defensa jurídica | Reporte FURAG 2021 | Se evidencian dificultades en la capacitación de los abogados, especialmente en lo que se refiere a las competencias de actuación en los procesos orales y en los nuevos cambios normativos. | Capacitar a los abogados de la Oficina Asesora Jurídica en los asuntos de mayor relevancia para la entidad. | Capacitación - Acta de reunión | Líder Política Defensa jurídica | GESTIÓN JURÍDICA | 1/05/2022 | 10/12/2022 | Talento Humano y medios tecnológicos | Eficiencia |
| 77 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Defensa jurídica | Reporte FURAG 2021 | La entidad NO tiene definidos los criterios de procedencia y rechazo de las solicitudes de conciliación. | Adoptar el Decreto 839 de 2018, Por medio del cual se establecen directrices y lineamientos en materia de conciliación y Comités de Conciliación en el Distrito Capital. | Documento a través del cual se fijan los lineamientos | Líder Política Defensa jurídica | GESTIÓN JURÍDICA | 1/05/2022 | 1/11/2022 | Talento Humano y medios tecnológicos | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|---|--|---|------------|------------|--|---------------|
| 78 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Defensa jurídica | Lineamientos del MIPG para la implementación de la política de la gestión de la información estadística | No se han implementado los lineamientos establecidos en cuanto a la identificación y control de los riesgos inherentes al ciclo de defensa jurídica | Definir los riesgos inherentes al ciclo de defensa jurídica | riesgos inherentes al ciclo de defensa jurídica identificados | Lider Política Defensa jurídica | Gestión Jurídica | 30/05/2022 | 30/07/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 79 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Defensa jurídica | Reporte FURAG 2021 | La entidad no cuenta con indicadores que midan la eficiencia, eficacia y efectividad de las políticas realizadas en materia de defensa jurídica, lo que imposibilita llevar a cabo un seguimiento. | Definir las estrategias y/o mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de acción relacionado a la política de prevención del daño antijurídico* | Estrategias y/o mecanismos de seguimiento y evaluación definidos para la política de prevención del daño antijurídico | Lider Política Defensa jurídica | GESTIÓN JURÍDICA | 1/05/2022 | 20/08/2022 | Talento Humano y medios tecnológicos | Eficacia |
| 80 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Servicio al ciudadano | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | Se requiere actualizar permanentemente la caracterización de los usuarios para brindar un servicio integral | Actualizar la Caracterización de los usuarios de la Subred Norte | Caracterización de usuarios de la Subred Norte | Lider Política Servicio al ciudadano | Servicio al Ciudadano | 1/06/2022 | 31/08/2022 | Humanos, Fuentes de Información (gestión del Riesgo) | Efectividad |
| 81 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Servicio al ciudadano | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | Se requiere unificar los buzones de opiniones y sugerencias para mejorar la imagen institucional | Renovar los buzones de sugerencias priorizados de acuerdo al inventario realizado en la Subred Norte | Buzones renovados | Lider Política Servicio al ciudadano | Servicio al Ciudadano Comunicaciones Desarrollo Institucional | 1/05/2022 | 15/12/2022 | Financieros | Accesibilidad |
| 82 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Servicio al ciudadano | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | Estamos fortaleciendo el conocimiento de los usuarios externos para mejorar el acceso a los servicios de salud. | Realizar piezas comunicativas o ayudas audiovisuales con información de interés para el usuario | Piezas comunicativas publicadas | Lider Política Servicio al ciudadano | Servicio al Ciudadano Comunicaciones | 1/05/2022 | 15/12/2022 | Apoyo Oficina de Comunicaciones | Accesibilidad |
| 83 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Servicio al ciudadano | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | Fortalecer la socialización de los mecanismos para recibir y tramitar las peticiones interpuestas en lenguas nativas o dialectos oficiales de Colombia, diferentes al español, para facilitar la interacción de esta población con la Subred | Realizar piezas comunicativas utilizando lenguas nativas o dialectos oficiales de Colombia, diferentes al español | Pieza comunicativa publicada | Lider Política Servicio al ciudadano | Servicio al Ciudadano Comunicaciones | 1/05/2022 | 15/12/2022 | Apoyo Oficina de Comunicaciones | Accesibilidad |
| 84 | 5. Información y Comunicación | Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | FURAG 2021 | Publicación mensual del presupuesto | Publicación mensual del presupuesto vigente asignado en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Publicación en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Lider Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | Dirección Financiera-Presupuesto | 1/05/2022 | 31/12/2022 | Recursos Humanos y Tecnológicos | Continuidad |
| 85 | 5. Información y Comunicación | Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | FURAG 2021 | Publicación de la ejecución presupuestal histórica | Publicación de la ejecución presupuestal histórica anual en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Publicación en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Lider Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | Dirección Financiera-Presupuesto | 1/05/2022 | 31/12/2022 | Recursos Humanos y Tecnológicos | Continuidad |
| 86 | 5. Información y Comunicación | Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | FURAG 2021 | Publicación del plan de gasto público | Publicación del plan de gasto público en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Publicación en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Lider Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | Dirección Financiera-Presupuesto | 1/05/2022 | 31/12/2022 | Recursos Humanos y Tecnológicos | Continuidad |
| 87 | 5. Información y Comunicación | Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | FURAG 2021 | Publicación de la Resolución Liquidación de Presupuesto, Ejecución Presupuestal, Estados Financieros, Plan de Adquisiciones | Publicación de la Resolución Liquidación de Presupuesto, Ejecución Presupuestal, Estados Financieros, Plan de Adquisiciones, en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Publicación en la página web de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE | Lider Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | Dirección Financiera-Presupuesto | 1/05/2022 | 31/12/2022 | Recursos Humanos y Tecnológicos | Continuidad |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|--|--|------------|------------|--|-------------|
| 88 | 7. Control Interno | Control interno | FURAG 2021 | Emisión mensual de certificado de provisión de costos | Emisión mensual de certificado de provisión de costos a Revisoría Fiscal | Recibido por parte de la Revisoría Fiscal del certificado de provisión de costos | Líder Política Control interno | Dirección Financiera- Costos | 1/05/2022 | 31/12/2022 | Recursos Humanos y Tecnológicos | Continuidad |
| 89 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Participación ciudadana en la gestión pública | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial reporte Furag | No se tiene una matriz unificada de las acciones de implementación de la política de Participación Ciudadana, y por ello el seguimiento a la implementación se realiza con herramientas diferentes que no están publicadas para el seguimiento ciudadano. | Elaborar y publicar una matriz para unificar las actividades realizadas en desarrollo de la implementación de la política, grupos de valor, indicadores y resultados, acompañada de las evidencias que permitan hacer el seguimiento. (Publicar trimestralmente en el botón Participa de la WEB institucional) | Matriz unificada y publicada | Líder Política Participación ciudadana en la gestión pública | Participación social y atención al usuario | 02/05/2022 | 30/09/2022 | Talento Humano Apoyo de comunicaciones | Eficiencia |
| 90 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Participación ciudadana en la gestión pública | Auto diagnostico MIPG Matriz oficial Reporte Furag | Se evidencia la necesidad de reflejar en el procedimiento el total de actividades que de desarrollan para la implementación de la política | Actualizar el procedimiento de gestión de participación social y comunitaria | Procedimiento actualizado | Líder Política Participación ciudadana en la gestión pública | Participación social y atención al usuario | 3/05/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 91 | 1. talento Humano | Integridad | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con plan institucional específico para las temáticas de integridad y conflicto de intereses | Incluir dentro del PAAC Institucional acciones relacionadas con integridad y conflicto de intereses para la vigencia 2022 | PAAC 2022 | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/07/2022 | 30/11/2022 | humanos - tecnológicos | Seguridad |
| 92 | 1. talento Humano | Integridad | Autodiagnóstico MIPG | No se evidencia la divulgación de la Gestión de Conflicto de Intereses al 100% de los servidores y colaboradores de la Institución | Capacitar a los servidores y colaboradores de la institución en la Gestión de Conflicto de Intereses | Plan de trabajo de socialización (cronograma) de los capacitaciones Video institucional sobre Gestión de Conflicto de Interés y Código de Integridad | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/07/2022 | 30/11/2022 | humanos - tecnológicos | Seguridad |
| 93 | 1. talento Humano | Integridad | Autodiagnóstico MIPG | No existe un canal de interacción y de denuncia sobre temas de la Gestión de Conflicto de Intereses al interior de la Institución | Establecer un canal institucional de comunicación a través del cual los colaboradores y servidores puedan denunciar e interactuar en los temas relacionados con la Gestión de Conflicto de Intereses. | Link del canal de comunicación establecido para interactuar en los temas relacionados con la Cultura de Integridad en la Institución. | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/08/2022 | 30/12/2022 | Humanos tecnológicos | - Seguridad |
| 94 | 1. talento Humano | Integridad | Autodiagnóstico MIPG | No existe un canal de divulgación de la información sobre la Gestión de Conflicto de Intereses en la Institución. | Crear un micrositio en la Intranet con toda la información relacionada con el Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de Intereses. | Micrositio en la intranet que pueda ser consultado las 24 horas | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/08/2022 | 30/12/2022 | Humanos tecnológicos | - Seguridad |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------|------------|-----------------------|--|--|--|---|-----------------------------|------------|------------|------------------------|-------------|
| 95 | 1. talento Humano | Integridad | Autodiagnóstico MIPG | Falta de sensibilización frente el cumplimiento en la presentación de la declaración de Bienes y Rentas de los servidores públicos de la Institución. | Establecer mecanismos de sensibilidad y seguimiento para el cumplimiento de los plazos establecidos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas de los servidores públicos de la Institución. | Circular informativa sobre el cumplimiento de la norma que establece la obligatoriedad de la actualización anual de la Hoja de Vida y de la Declaración de Bienes y Rentas. Piezas comunicativas de sensibilización. | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 20/05/2022 | 31/07/2022 | Humanos - tecnológicos | Seguridad |
| 96 | 1. talento Humano | Integridad | Autodiagnóstico MIPG | Se evidencia mediana adherencia y apropiación del Código de Integridad en todos los colaboradores de la Institución. | Generar espacios de realimentación a los colaboradores y servidores de la Institución con la Dirección de Gestión del Talento Humano, sobre la apropiación del Código de Integridad. | Evaluación de adherencia y apropiación del Código de Integridad para los colaboradores de la Institución. Actualización de resoluciones 561 y 562 del 2018 (si aplica) | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/07/2022 | 15/12/2022 | Humanos tecnológicos | - Seguridad |
| 97 | 1. talento Humano | Integridad | Autodiagnóstico MIPG | Falta de adherencia y apropiación de Código de integridad en la Alta Dirección | Promover espacios en que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del Código de Integridad y Principios del Servicio Público. | Video de un Directivo Actas y listas de asistencia Informe de resultados | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/05/2022 | 30/11/2022 | Humanos tecnológicos | - Seguridad |
| 98 | 1. talento Humano | Integridad | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con un instrumento para la evaluación de las conductas éticas de los funcionarios de la entidad | Diseñar y aplicar un instrumento propio de medición de las conductas éticas | Instrumento para la evaluación de conductas éticas documentado e implementado | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/08/2022 | 31/12/2022 | Humanos tecnológicos | - Seguridad |
| 99 | 1. talento Humano | Integridad | Resultados FURAG 2022 | No se realizó presentación al Comité de Coordinación de Control Interno los resultados del seguimiento y evaluación al código de integridad en la vigencia 2021 | Presentar al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno los resultados de la evaluación relacionada con los siguientes aspectos del código de integridad, entre otros: conocimiento por parte de los servidores, cumplimiento del código, análisis de información relacionada, declaración de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes. | Acta Comité de Coordinación de Control Interno vigencia 2022 | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/11/2022 | 31/01/2023 | Humanos tecnológicos | - Seguridad |
| 100 | 1. talento Humano | Integridad | Resultados FURAG 2023 | No se presentó al Coordinación de Control Interno el análisis de las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para la definición de acciones de implementación del código de integridad de la entidad. | Presentar al Comité de Coordinación de Control Interno el resultado del análisis de las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para la definición de acciones de implementación del código de integridad de la entidad. | Acta Comité de Coordinación de Control interno vigencia 2023 | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 1/11/2022 | 31/01/2023 | Humanos tecnológicos | - Seguridad |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------|----------------------------|----------------------|---|---|--|---|------------------------|------------|------------|-----------------------|-------------|
| 101 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cumple al 100% con la verificación y validación de la información cargada en el SIGEP | Alcanzar un porcentaje del 70% de verificación de la información reportada en el SIDEAP por los servidores públicos de la Institución. | Reporte del 70% de hojas de vida verificadas en el SIDEAP | Líder Política Gestión del talento Humano | GETH y Selección | 2/05/2022 | 10/12/2022 | humanos tecnológicos | y Eficacia |
| 102 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal, generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical | Incluir la caracterización de los servidores públicos en los aspectos relacionados con discapacidad, condición de pre pensión, madres y/o padres cabezas de familia, grupos étnicos y fuero sindical. | Planta de Personal que incluya la información de discapacidad, condición de pre pensión, madres y/o padres cabezas de familia, grupos étnicos y fuero sindical. | Líder Política Gestión del talento Humano | GETH | 1/05/2022 | 10/12/2022 | tecnológicos | Eficacia |
| 103 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se han previsto la totalidad de las vacantes existentes en la Planta Global de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. | Proveer el número de vacantes asignadas por la Administración y SDS según el Plan de Desarrollo Distrital 2020 - 2024."Un nuevo contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI" | Actos administrativos que se derivan de La Estrategia de Formalización Laboral en la E.S.E. Informe Final. | Líder Política Gestión del talento Humano | Selección | 30/09/2022 | 30/12/2022 | humanos - financieros | Efectividad |
| 104 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cumple con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de personal de la entidad | Implementar la normatividad vigente sobre vinculación de personas con discapacidad (1%) | Informe de los servidores públicos que ingresan en condición de discapacidad. | Líder Política Gestión del talento Humano | Selección | 30/09/2022 | 30/12/2022 | humanos - financieros | Efectividad |
| 105 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas | Construir Indicadores que permitan facilitar información confiable y oportuna relacionada con el reporte de rotación de personal, ausentismo, movilidad de personal, Pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas | Tablero de indicadores y reporte | Líder Política Gestión del talento Humano | GETH | 1/07/2022 | 10/12/2022 | tecnológicos | Eficacia |
| 106 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se evidencia soportes de las actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos que soporten los siguientes componentes: 1. Incentivos para los gerentes públicos. 2. Equipos de trabajo (pecuniarios). 3. Educación en artes y artesanías. 4. Educación formal (primaria, secundaria y media superior). 5. Servimos. | Verificar los soportes y evidencias de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar e Incentivos que soporten el cumplimiento de los siguientes componentes: 1. Incentivos para los gerentes públicos. 2. Equipos de trabajo (pecuniarios). 3. Educación en artes y artesanías. 4. Educación formal (primaria, secundaria y media superior) 5. Actividades enmarcadas en el Programa Servimos del DAFF | Plan de Bienestar e Incentivos actualizado y normalizado. Plan de trabajo (contemple actividades relacionadas) Informe de ejecución del Plan de Bienestar que involucre actividades relacionadas | Líder Política Gestión del talento Humano | desarrollo & Bienestar | 1/09/2022 | 30/12/2022 | humanos financiero | Eficiencia |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------|----------------------------|----------------------|--|---|---|---|---|------------|------------|-----------------------------------|-------------|
| 107 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con avances en el Plan Piloto de Teletrabajo en la E.S.E. | Implementar el Plan Piloto de Teletrabajo en la Institución | Informe de resultado de la Prueba Piloto. Resoluciones y actos administrativo | Líder Política Gestión del talento Humano | Situaciones Administrativas | 10/02/2022 | 10/12/2022 | humanos -tecnológicos financieros | Eficacia |
| 108 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | Diagnóstico de medición del clima Laboral desactualizado (cada 2 años) | Aplicar encuesta de medición de Clima Laboral al interior de la E.S.E. | Informe de resultados de Clima laboral Encuesta DASC | Líder Política Gestión del talento Humano | desarrollo & Bienestar | 1/06/2022 | 10/12/2022 | humanos - tecnológicos | Eficacia |
| 109 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con la información actualizada sobre medición de Cultura Organizacional orientada al servicio | Diseñar y aplicar la Encuesta de Medición de Cultura Organizacional. | Informe de resultados de medición de la Cultura Organizacional de la E.S.E | Líder Política Gestión del talento Humano | Desarrollo & Bienestar | 1/08/2022 | 10/06/2023 | humanos - tecnológicos | Eficacia |
| 110 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con la información actualizada sobre medición de Riesgo Psicosocial en la Institución. | Aplicar Batería de Riesgo Psicosocial. | Informe de resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de la E.S.E | Líder Política Gestión del talento Humano | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | 1/07/2022 | 30/04/2023 | humanos - tecnológicos | Eficacia |
| 111 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | De acuerdo con la ley 1010 del 2006 no se cuenta con el Protocolo de Atención para la Garantía de Derechos y Prevención del Acoso Laboral y Sexual. | Elaborar y divulgar el Protocolo de Atención para la Garantía de Derechos y Prevención del Acoso Laboral y Sexual. | Protocolo de Atención para la Garantía de Derechos y Prevención del Acoso Laboral y Sexual. Piezas comunicativas de socialización del Protocolo en la población laboral | Líder Política Gestión del talento Humano | SGSST | 1/08/2022 | 15/12/2022 | humanos | Efectividad |
| 112 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No existe en la Institución instrumento de medición de las causas de rotación de personal. | Normalizar e Implementar un Formato de Entrevista de Retiro como mecanismo para medir la rotación de los colaboradores de la Institución. | Formato de Entrevista de Retiro como mecanismo de medición de la rotación de los colaboradores de en la Institución. Plan de trabajo para su implementación. | Líder Política Gestión del talento Humano | Desarrollo & Bienestar | 1/03/2022 | 10/12/2022 | humanos - tecnológicos | Eficiencia |
| 113 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con estrategias que permitan la sistematicidad en la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados | Normalizar e Implementar el Plan de Desvinculación Laboral Asistida que contenga el componente de transmisión del conocimiento. | Informe de ejecución del Plan de Desvinculación Laboral Asistida y de su componente de Transferencia del Conocimiento. | Líder Política Gestión del talento Humano | Bienestar y desarrollo | 1/07/2022 | 30/12/2022 | humanos - tecnológicos | Efectividad |
| 114 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con la caracterización de los colaboradores de la institución por tipo poblacional. | Diseñar un instrumento que permita identificar el tipo poblacional de los colaboradores de la Institución. | Instrumento diseñado y aplicado. | Líder Política Gestión del talento Humano | GETH | 1/06/2022 | 30/12/2022 | humanos - tecnológicos | Efectividad |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------|----------------------------|----------------------|---|---|--|---|------------------------|-----------|------------|------------------------|-------------|
| 115 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se evidencia que en la Estrategia de las Salas Amigas de la Familia Lactante se involucre a los colaboradores de la institución en cumplimiento de la ley 1823 del 2017. | Gestionar los espacios exclusivos para la extracción de leche materna de las servidoras públicas, favoreciendo la salud mental, la privacidad de las madres y de igual manera la salud de sus hijos. La administración, iniciara la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral, establecida en la Res 2423 de 2018, de manera gradual y progresiva en las sedes Simón Bolívar, Suba y Engativá. Asimismo la Administración se compromete a realizar el diagnóstico, con el propósito de identificar la viabilidad técnica y financiera para la implementación de dichas salas en otras sedes | Plan de Bienestar Incentivos actualizado, evidenciándose la estrategia de uso de las Salas Amigas de la Familia Lactante e informe del plan de trabajo. | Líder Política Gestión del talento Humano | Desarrollo & Bienestar | 1/08/2022 | 30/12/2022 | humanos - tecnológicos | Efectividad |
| 116 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se tiene identificado a los servidores públicos beneficiarios del Programa FRADEC | Establecer mecanismos de identificación de los servidores públicos que acceden a los beneficios del Programa FRADEC | Listado de servidores públicos de la institución, beneficiarios del programa FRADEC. | Líder Política Gestión del talento Humano | Desarrollo & Bienestar | 1/07/2022 | 30/12/2022 | humanos - tecnológicos | Efectividad |
| 117 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con el indicador de eficacia para medir el impacto de las actividades de formación y capacitación de los colaboradores de la Institución | Diseñar un formato de evaluación que permita medir el impacto de las actividades de formación y capacitación en las que participan los colaboradores de la institución | Ficha Técnica del Indicador | Líder Política Gestión del talento Humano | Desarrollo y Bienestar | 1/01/2022 | 30/12/2022 | humanos - tecnológicos | Efectividad |
| 118 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Autodiagnóstico MIPG | No se cuenta con la Política de Equidad de Género para las Mujeres de la Institución. | Diseñar e implementar la Política de Equidad de Género para las Mujeres al interior de la E.S.E.. | Política de Equidad de Género para las Mujeres de la E.S.E. Plan de Trabajo para la socialización y divulgación al interior de la E.S.E. Actas y listas de asistencia de capacitaciones virtuales y presenciales. Informe de resultados. | Líder Política Gestión del talento Humano | Desarrollo & Bienestar | 1/06/2022 | 30/12/2022 | humanos - tecnológicos | Efectividad |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|--|---|--|---|------------|------------|--|-------------|
| 119 | 1. talento Humano | Gestión del talento Humano | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con diagnóstico que identifique los empleos y perfiles suficientes para cumplir la misión, planes, programas y proyectos | Analizar el informe final del Estudio de Cargas Laborales realizado a través del Convenio suscrito entre el FFDS y la UNAL, garantizando que contenga los empleos y perfiles suficientes para cumplir la misión, planes, programas y proyectos | Documento del Análisis del Informe Final del Estudio de Cargas Laborales entregado por la SDS, para presentar a la Alta Gerencia. | Líder Política Gestión del talento Humano | PEGTH | 1/07/2022 | 30/12/2022 | humanos - tecnológicos | Efectividad |
| 120 | 5. Información y Comunicación | Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | Resultados FURAG 2021 | Fortalecer la gestión de los riesgos de fraude y corrupción dentro del marco del Plan Anticorrupción en articulación con el Plan de Integridad y de Conflicto de Intereses | Revisar la definición de controles y acciones de manera articulada con el Plan institucional de Integridad y Conflicto de intereses | Acta de reunión | Líder Política | Direccionamiento estratégico y Talento Humano | 1/09/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 121 | 5. Información y Comunicación | Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción | Resultados FURAG 2022 | Dar aplicación a los lineamientos actualizados del DAFP para la rendición de cuentas | Actualizar los lineamientos para la rendición de cuentas institucional | Lineamientos para la rendición de cuentas actualizados | Líder Política | Direccionamiento estratégico | 1/10/2022 | 30/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 122 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Compras y Contratación Pública | Resultados de diligenciamiento FURAG 2021 | No se ha culminado la actualización de los procedimientos del proceso Gestión Contractual | Dar continuidad a la revisión y actualización de los procedimientos. | Procedimientos revisados y/o actualizados | Líder Política Compras y Contratación Pública | Gestión contractual | 1/05/2022 | 1/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 123 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Compras y Contratación Pública | Resultados de diligenciamiento FURAG 2021 | No se han identificado las posibles buenas prácticas a incorporar con base en los lineamientos y guías de Colombia Compra Eficiente | Revisar la pertinencia de las guías de Colombia Compra Eficiente para determinar las buenas prácticas contractuales a implementar a la luz del estatuto y manual de contratación de la Subred Norte E.S.E | Documento lista de chequeo de la revisión de los documentos guía de Colombia Compra Eficiente | Líder Política Compras y Contratación Pública | Gestión contractual | 1/06/2022 | 1/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 124 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Compras y Contratación Pública | Resultados de diligenciamiento FURAG 2022 | No se ha realizado diagnóstico del Análisis de Demanda y Oferta del Modelo de Abastecimiento Estratégico en la Subred Norte; donde se identifique el aporte de cada área desde la necesidad del proceso hasta la contratación | Realizar el diagnóstico del Análisis de Demanda y Oferta del Modelo de Abastecimiento Estratégico en la Subred Norte | Documento Diagnóstico del Análisis de Demanda y Oferta del Modelo de Abastecimiento Estratégico en la Subred Norte | Líder Política Compras y Contratación Pública | Todos los procesos | 1/07/2022 | 1/12/2022 | Talento Humano | Eficiencia |
| 125 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Compras y Contratación Pública | Resultados de diligenciamiento FURAG 2023 | No se cuenta con soporte de seguimiento a los riesgos de los contratos durante la vigencia 2021 | Verificar el seguimiento a los riesgos de los contratos | Informe de Supervisión de contrato | Supervisor de contrato | Todos los procesos | 01/08/2022 | 1/12/2022 | Talento Humano | Efectividad |
| 126 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 Meta 47 - POA 2022 | La metodología actual de procesos y procedimientos se encuentra desactualizada frente a los lineamientos metodológicos vigentes para la operación por procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública. | Actualizar Metodología e instrumento de procesos y procedimientos | Metodología e instrumento de procesos y procedimientos actualizada | Líder Política Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Gestión estratégica y Profesional de GDO asignado a la política | 1/04/2022 | 30/06/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |
| 127 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos vigentes para la operación por procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública | Actualizar instrumento de diagnóstico y análisis de procesos | instrumento de diagnóstico y análisis de procesos actualizado | Líder Política Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Gestión estratégica y Profesional de GDO asignado a la política | 1/04/2022 | 30/06/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------------------|---|--------------------------------|---|--|---|--|--|------------|------------|--|----------|
| 128 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos vigentes para la operación por procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública | Priorizar los Procesos a intervenir por vigencias: 2022- 2024 | Documento con procesos priorizados por vigencia 2022 - 2024 | Líder Política Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Gestión estratégica y Profesional de GDO asignado a la política | 1/04/2022 | 30/06/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |
| 129 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos vigentes para la operación por procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública | Documentar el esquema operación (procesos vs. Funciones) en los procesos priorizados por vigencia | esquema operación (procesos vs. Funciones) documentado en los procesos priorizados vigencia 2022 | Líder Política Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Gestión estratégica y Gestión de Calidad de Lidera Profesional de GDO asignado a la política Apoyan desde sus procesos los profesionales de GDO Líderes de proceso | 30/06/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |
| 130 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Se evidenció como resultados del diagnóstico de los procesos y procedimientos la necesidad de actualizar inventario de procedimientos | Actualizar Inventario documental de procedimientos y presentar actualización de Ar 4. de acto administrativo | Inventario documental de procedimientos actualizado- Presentación a Junta Directiva actualización de acto administrativo | Líder Política Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Gestión estratégica y Gestión de Calidad de Lidera Profesional de GDO asignado a la política Apoyan desde sus procesos los profesionales de GDO Líderes de proceso | 30/06/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |
| 131 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos vigentes para la operación por procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública | Diseñar, documentar y publicar Cadena de valor procesos de apoyo - mapa de procesos | Cadena de valor procesos de apoyo diseñada, documentada y publicada | Líder Política Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Gestión estratégica y Lidera Profesional de GDO asignado a la política Apoyan desde sus procesos los profesionales de GDO Líderes de proceso | 30/06/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |
| 132 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Actividad establecida en el Plan Operativo Anual 2022 | Actualizar procedimientos asociados a los procesos priorizados - vigencia 2022 | Procedimientos actualizados asociados a procesos priorizados vigencia 2022 | Líder Política Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Gestión estratégica y Gestión de Calidad de Lidera Profesional de GDO asignado a la política Apoyan desde sus procesos los profesionales de GDO Líderes de proceso | 30/06/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------------|---|--|--|---|---------------|--|------------|------------|---|----------|
| 133 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos vigentes para la operación por procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública | Realizar el análisis de contexto estratégico institucional 2022 | Análisis de contexto estratégico institucional documentado vigencia 2022 | Líder Fortalecimiento organizacional simplificación de procesos | Política y de | Gestión estratégica Gestión de Calidad Lidera Profesional de GDO asignado a la política | 30/06/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |
| 134 | 2. direccionamiento estratégico | Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos | Resultados FURAG 2021 POA 2022 | Teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos vigentes para la operación por procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública | Documentar en una matriz la información identificada en el reporte FURAG 2021, asociada a temas de productividad | Matriz de productividad | Líder Fortalecimiento organizacional simplificación de procesos | Política y | Gestión estratégica Profesional de GDO asignado a la política | 30/06/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano participación de los procesos | Eficacia |
| 135 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Racionalización de trámites | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con un documento que identifique los responsables de cada trámite y sus roles y responsabilidades | Formalizar los roles y responsabilidades para la racionalización de trámites en la entidad | Acta comité institucional de gestión y Desempeño Institucional | Líder Racionalización de trámites | Política de | Gestión estratégica Profesionales de la OAD asignados a la política | 25/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano | Eficacia |
| 136 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Racionalización de trámites | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con una estrategia documentada para la promoción de los trámites a grupos de valor y partes interesadas | Diseñar y desarrollar una estrategia de promoción de los trámites a grupos de valor y partes interesadas | Estrategia diseñada desarrollada | Líder Racionalización de trámites | Política de | Gestión estratégica Participación social y atención al usuario Procedimiento gestión de la comunicación | 25/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano Apoyo de comunicaciones | Eficacia |
| 137 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Racionalización de trámites | Resultados FURAG 2021 | No se cuenta con mecanismos identificados para cuantificar el número de usuarios de los trámites | Implementar mecanismos que permitan cuantificar el número de usuarios de los trámites en línea | Base datos de medición | Líder Racionalización de trámites | Política de | Gestión estratégica Gestión de la Información y TIC | 25/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano Apoyo TIC | Eficacia |
| 138 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Racionalización de trámites | Resultados FURAG 2021 | Los trámites parcial y totalmente en línea, no cumplen en todos los criterios de accesibilidad web, definidos en el anexo 1 de la Resolución Min TIC 1519 de 2020 | Dar continuidad a las acciones de accesibilidad y usabilidad de los trámites | Plan de trabajo diseñado y desarrollado | Líder Racionalización de trámites | Política de | Gestión de la Información y TIC | 25/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano Apoyo TIC | Eficacia |
| 139 | 3. Gestión con Valores para Resultados | Racionalización de trámites | Resultados FURAG 2021 | Dar continuidad a la mejora de los trámites | Desarrollar la estrategia de racionalización de trámites | Estrategia de racionalización de trámites desarrollada | Líder Racionalización de trámites | Política de | Gestión estratégica Subgerencia de prestación de servicios Profesionales asignados en los procesos que atienden trámites | 25/04/2022 | 30/11/2022 | Talento Humano Apoyo Subgerencia de prestación de servicios | Eficacia |