

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0	CODIGO: OCI
		FECHA:
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG	Página:

INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG

FECHA DE ELABORACION DEL INFORME:	1 DE JULIO DE 2026
PROCESO:	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FURAG VIGENCIA 2025 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION- MIPG
RESPONSABLE DEL PROCESO:	DR. RODRIGO ALVAREZ SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO.
AUDITOR RESPONSABLE:	LEIDY T. GONZALEZ GELVIS JEFE DE CONTROL INTERNO HEAD

1. PRESENTACIÓN

El presente informe tiene como propósito presentar a la Alta Dirección y a las instancias institucionales competentes los resultados de la Medición del Desempeño Institucional correspondiente a la vigencia 2025, obtenidos mediante el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El FURAG constituye el instrumento mediante el cual se acopia la información que sirve de insumo para la Medición del Desempeño Institucional. Función Pública señala que la MDI proporciona un diagnóstico de la gestión y desempeño de las entidades públicas y suministra información para la toma de decisiones en materia de gestión y control interno.

Para la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, el resultado general obtenido para la vigencia 2025 fue de **82,3** puntos en el Índice de Desempeño Institucional (IDI). Este informe presenta dicho resultado, los índices de las dimensiones de gestión y desempeño, los índices de las políticas evaluadas, su comportamiento histórico y las principales conclusiones y recomendaciones orientadas al mejoramiento institucional.

2. OBJETIVO GENERAL

Presentar y analizar los resultados obtenidos por la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza en la Medición del Desempeño Institucional – FURAG correspondiente a la vigencia 2025, identificando fortalezas y oportunidades de mejora que permitan orientar la gestión institucional, fortalecer la implementación del MIPG y apoyar la toma de decisiones de la Alta Dirección.

3. ALCANCE

El informe comprende los resultados de la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza correspondientes a la vigencia 2025, según la información contenida en el reporte de resultados consultado y en el documento institucional de resultados. El análisis comprende el resultado general del IDI, las dimensiones de gestión y desempeño, las políticas de gestión y desempeño presentadas en el reporte y la evolución histórica disponible.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0		CODIGO: OCI
			FECHA:
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG		Página:

4. MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO

Norma / documento	Aplicación en el informe
Ley 87 de 1993	Marco general para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y marco reglamentario del Sistema de Gestión y MIPG.
Decreto 1499 de 2017	Integra el Sistema de Gestión y articula el Sistema de Control Interno con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Decreto 648 de 2017	Regula aspectos del Sistema Institucional de Control Interno y las funciones de las Oficinas de Control Interno.
Manual Operativo MIPG, versión 6, diciembre de 2024	Marco técnico de referencia para la implementación de MIPG durante la vigencia 2025.
Lineamientos FURAG/MDI vigencia 2025 – Función Pública	Marco metodológico y operativo para el reporte y la medición correspondiente a la vigencia 2025.

ESTRUCTURA DEL MIPG

N.º	DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN	ALCANCE DE LA DIMENSIÓN
1	Talento Humano	Reconoce al talento humano como el activo más importante de las entidades públicas y como factor fundamental para lograr los objetivos y resultados institucionales.	Proporciona herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano durante todo el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, de acuerdo con las prioridades estratégicas, las normas aplicables y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones. Orienta el ingreso y desarrollo bajo el principio del mérito, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, los estímulos y el desempeño individual.
2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Permite establecer el horizonte de corto y mediano plazo y definir la ruta estratégica que orientará la gestión institucional hacia las necesidades de los grupos de valor.	Busca que la entidad defina la ruta estratégica para garantizar derechos, satisfacer necesidades y solucionar problemas de los ciudadanos, fortaleciendo la confianza y legitimidad. Implica tener claridad sobre la misión, grupos de valor, necesidades, derechos, prioridades, recursos y marco normativo; establecer metas y resultados, identificar capacidades y definir estrategias, responsables, plazos, recursos, puntos de control e indicadores.
3	Gestión con Valores para Resultados	Orienta la gestión institucional hacia la ejecución de lo planeado y el	Permite realizar las actividades necesarias para materializar las decisiones de la planeación institucional y alcanzar los resultados propuestos. Se desarrolla desde

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0		CODIGO: OCI
			FECHA:
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG		Página:

		logro de resultados, dentro del marco de los valores del servicio público.	tres perspectivas: esquema operativo interno; relación Estado-ciudadano; y políticas que fortalecen la gestión institucional y el buen manejo de los recursos públicos.
4	Evaluación de Resultados	Busca que la entidad conozca permanentemente el avance de su gestión, el cumplimiento de metas y los resultados obtenidos, para introducir mejoras oportunamente.	Promueve el seguimiento permanente de la gestión y del desempeño, permitiendo conocer el avance de los resultados, identificar riesgos que puedan afectar las metas y determinar al cierre del periodo si los objetivos fueron alcanzados en los tiempos, cantidades y niveles de calidad previstos y utilizando adecuadamente los recursos. Comprende el seguimiento y la evaluación propiamente dicha de los resultados.
5	Información y Comunicación	Es una dimensión articuladora que conecta las demás dimensiones con el entorno y facilita la operación institucional durante todo el ciclo de gestión.	Busca garantizar un adecuado flujo de información interna y externa, mediante canales de comunicación acordes con las capacidades institucionales y con las normas de transparencia y acceso a la información. Comprende la adecuada gestión de la información y de los documentos que la soportan, su seguridad, protección y trazabilidad, así como la comunicación de información de calidad a servidores públicos y grupos de valor.
6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Reconoce el conocimiento generado dentro de las entidades como un activo que debe convertirse en valor público y contribuir al mejoramiento institucional y a la innovación.	Busca transformar la información generada por las diferentes áreas en conocimiento útil, utilizando herramientas tecnológicas para organizar y sistematizar prácticas significativas y facilitar el aprendizaje colectivo. Promueve la creación, captación, transferencia y aplicación del conocimiento, las redes de colaboración, las buenas prácticas, la innovación, la investigación y la experimentación para solucionar retos públicos y mejorar los servicios.
7	Control Interno	Es la dimensión que busca asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito, mediante control, gestión del riesgo, prevención y evaluación.	Se desarrolla mediante el Modelo Estándar de Control Interno – MECI y constituye la base para implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno. Busca establecer acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, verificación y evaluación, bajo los principios de autogestión, autorregulación y autocontrol. La política de Control Interno debe incorporarse transversalmente en las actividades, procesos y políticas de gestión para valorar la efectividad de la estructura de control interno.

N.º	DIMENSIÓN MIPG	POLÍTICAS ASOCIADAS
1	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano; Integridad.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0	CODIGO: OCI
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG	FECHA:
		Página:

2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional; Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público; Compras y Contratación Pública. También contempla aspectos de Integridad y Participación Ciudadana en la Gestión Pública.
3	Gestión con Valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos; Servicio al Ciudadano; Racionalización de Trámites; Participación Ciudadana; Gobierno Digital; Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción; Seguridad Digital; Defensa Jurídica; Mejora Normativa. Además, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público e Integridad.
4	Evaluación de Resultados	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.
5	Información y Comunicación	Gestión Documental; Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción; Gestión de la Información Estadística.
6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión del Conocimiento y la Innovación.
7	Control Interno	Control Interno.

5. PRESENTACION DE RESULTADO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2025 ESE HEAD

 **Resultado general 82,3**



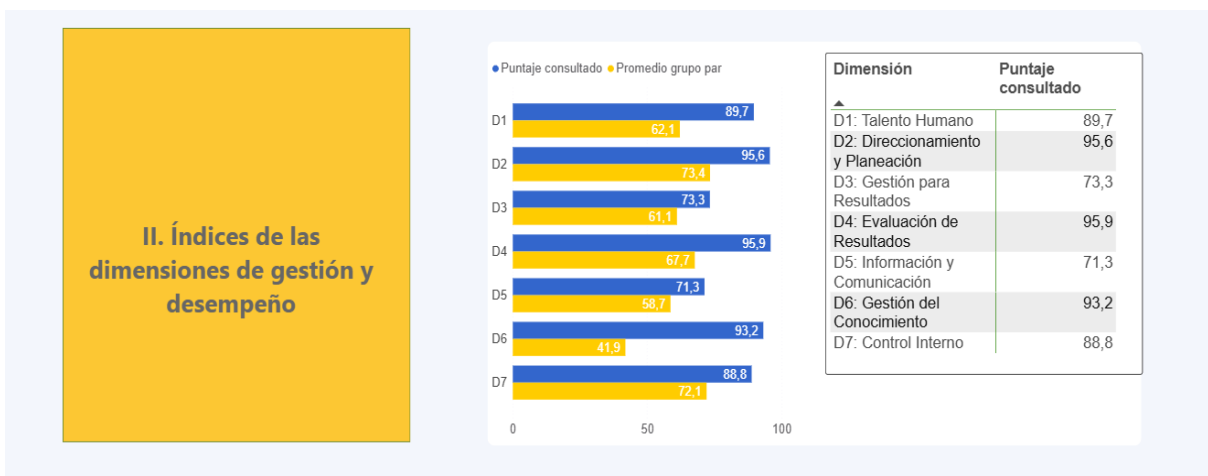
La ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza obtuvo un Índice de Desempeño Institucional de 82,3 puntos para la vigencia 2025. El gráfico oficial consultado muestra, además, un promedio del grupo par de 63,4 puntos y

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0	CODIGO: OCI
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG	FECHA:
		Página:

ubica a la entidad en el quintil 5. El quintil corresponde a una medida de ubicación de la entidad respecto de las entidades que conforman su grupo par y debe interpretarse conjuntamente con el puntaje obtenido.

El resultado de 82,3 constituye el principal indicador agregado de la medición y sirve como punto de partida para analizar las dimensiones y políticas que explican el comportamiento del desempeño institucional.

Índice de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Denominación	Resultado HEAD
D1	Talento Humano	89.7
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	95.6
D3	Gestión con Valores para Resultados	73.3
D4	Evaluación de Resultados	95.9
D5	Información y Comunicación	71.3
D6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	93.2
D7	Control Interno	88.8

D1. Talento Humano – 89.7 puntos

La dimensión registra 89,7 puntos. El resultado se relaciona con la gestión estratégica del talento humano y la integridad, incluyendo la planeación del talento humano, desarrollo, bienestar, capacitación y gestión del desempeño.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0	CODIGO: OCI
		FECHA:
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG	Página:

D2. Direccionamiento Estratégico y Planeación – 95.6 puntos

Con 95,6 puntos, la dimensión refleja el desempeño asociado con la planeación institucional, la orientación estratégica, la gestión de recursos y la articulación de metas, responsables, indicadores y riesgos.

D3. Gestión con Valores para Resultados – 73.3 puntos

Con 73,3 puntos, constituye una de las dimensiones con menor resultado relativo de la entidad. Comprende la materialización de lo planeado y componentes relacionados con fortalecimiento organizacional, servicio a las ciudadanías, participación, Gobierno Digital, transparencia, seguridad digital y otras políticas aplicables.

D4. Evaluación de Resultados – 95.9 puntos

Con 95,9 puntos, evidencia un resultado alto en seguimiento y evaluación del desempeño institucional. Esta capacidad debe utilizarse para fortalecer la toma de decisiones y el cierre efectivo de acciones de mejoramiento.

D5. Información y Comunicación – 71.3 puntos

Con 71,3 puntos, es la dimensión con menor resultado institucional de las siete. Comprende gestión documental, información estadística, flujo de información, transparencia, calidad, oportunidad, seguridad y trazabilidad de la información.

D6. Gestión del Conocimiento y la Innovación – 93.2 puntos

Con 93,2 puntos, presenta una diferencia amplia frente al promedio del grupo par. El resultado debe aprovecharse para consolidar mecanismos de documentación de buenas prácticas, lecciones aprendidas, transferencia de conocimiento e innovación.

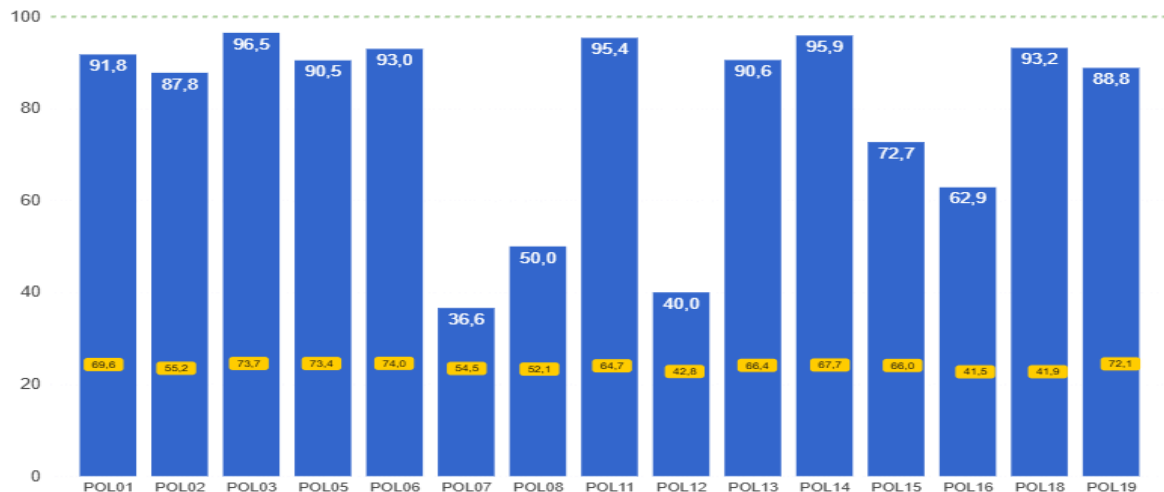
D7. Control Interno – 88.8 puntos

Con 88,8 puntos, la dimensión refleja el resultado del Sistema de Control Interno dentro de la medición. Debe analizarse conjuntamente con la gestión de riesgos, controles, monitoreo, auditorías y demás evaluaciones independientes.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0		CODIGO: OCI
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG		FECHA:
			Página:

Índice de las políticas de gestión y desempeño

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

Código	Política	HEAD
POL01	Gestión Estratégica del Talento Humano	91.8
POL02	Integridad	87.8
POL03	Planeación Institucional	96.5
POL05	Compras y Contratación Pública	90.5
POL06	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	93.0
POL07	Gobierno Digital	36.6
POL08	Seguridad Digital	50.0
POL11	Servicio a las Ciudadanías	95.4
POL12	Racionalización de Trámites	40.0
POL13	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	90.6
POL14	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	95.9
POL15	Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	72.7
POL16	Gestión Documental	62.9
POL18	Gestión del Conocimiento	93.2
POL19	Control Interno	88.8

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0	CODIGO: OCI
		FECHA:
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG	Página:

Los resultados muestran un comportamiento heterogéneo entre las políticas. Las políticas con menor puntaje dentro del conjunto presentado son Gobierno Digital (36,6), Racionalización de Trámites (40,0) y Seguridad Digital (50,0). Estas políticas deben ser objeto de revisión institucional específica para determinar los factores que incidieron en el resultado y establecer acciones de mejoramiento sustentadas en las preguntas, respuestas y evidencias reportadas.

También se identifican resultados que pueden ser aprovechados como fortalezas institucionales, entre ellos Planeación Institucional (96,5), Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional (95,9), Servicio a las Ciudadanías (95,4), Gestión del Conocimiento (93,2), Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (93,0) y Gestión Estratégica del Talento Humano (91,8).

Los resultados deben analizarse como un diagnóstico de la gestión. Para establecer las causas de cada puntaje no resulta suficiente el valor numérico; se requiere revisar las respuestas del cuestionario y las evidencias institucionales, de acuerdo con la orientación de Función Pública.

6. CONCLUSIONES

La ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza obtuvo un Índice de Desempeño Institucional de 82,3 puntos para la vigencia 2025.

El resultado general se acompaña de un resultado de grupo par de referencia de 63,4 puntos y de una ubicación en el quintil 5, de acuerdo con el reporte consultado.

Las siete dimensiones de gestión y desempeño presentan resultados superiores al promedio del grupo par mostrado en el reporte.

Las dimensiones con menor resultado institucional son Información y Comunicación, con 71,3 puntos, y Gestión con Valores para Resultados, con 73,3 puntos, por lo que deben recibir atención dentro del proceso de mejoramiento.

Gestión del Conocimiento y la Innovación registra 93,2 puntos y presenta una diferencia de 51,3 puntos frente al promedio del grupo par mostrado, constituyendo un ámbito con prácticas que pueden ser documentadas y transferidas.

En las políticas analizadas, Gobierno Digital (36,6), Racionalización de Trámites (40,0) y Seguridad Digital (50,0) presentan los resultados más bajos y se encuentran por debajo de los respectivos promedios del grupo par mostrados en el reporte.

El resultado de la MDI/FURAG constituye un insumo para orientar la gestión institucional, la mejora continua y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno; no sustituye las auditorías, seguimientos ni demás evaluaciones independientes.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA NIT.824.000.725-0		CODIGO: OCI
	INFORME DE RESULTADOS FURAG - MIPG		FECHA:
			Página:

12. RECOMENDACIONES

Formular y adoptar un plan institucional de mejoramiento derivado de los resultados MDI/FURAG 2025, con actividades, responsables, cronograma, recursos, productos verificables e indicadores de seguimiento.

Priorizar el análisis de las políticas Gobierno Digital, Racionalización de Trámites y Seguridad Digital, revisando las preguntas, respuestas y evidencias que determinaron sus resultados.

Fortalecer la Dimensión de Información y Comunicación mediante acciones sobre gestión documental, calidad y oportunidad de la información, gestión estadística, transparencia, seguridad y trazabilidad.

Fortalecer la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados, articulando las acciones de servicio a las ciudadanías, participación, transparencia, transformación digital, racionalización de trámites y fortalecimiento organizacional.

Documentar las buenas prácticas que sustentan los resultados de Planeación Institucional, Evaluación de Resultados, Gestión del Conocimiento y Gestión Estratégica del Talento Humano, con el propósito de facilitar su transferencia a los componentes con mayores oportunidades de mejora.

Realizar un ejercicio de contraste entre los resultados FURAG y las evidencias institucionales disponibles: planes, indicadores, informes, matrices de riesgos, procedimientos, auditorías, planes de mejoramiento y registros.

Incorporar los resultados de la MDI 2025 como insumo para la actualización de riesgos y para la programación de acciones de mejoramiento de los procesos, cuando corresponda.

Establecer seguimiento periódico al plan de mejoramiento y reportar a la Alta Dirección el estado de las acciones, riesgos, retrasos y resultados obtenidos.

ORIGINAL FIRMADO

LEIDY TATIANA GONZALEZ GELVIS
JEFE DE CONTROL INTERNO