

QUINTO LINEAMIENTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN Y CIERRE DE CICLOS DE LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA



Sistema Integrado de Gestión Distrital

2014



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
HUMANANA

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

GUSTAVO PETRO U.

Alcalde Mayor de Bogotá D. C.

MARÍA SUSANA MUHAMAD G.

Secretaria General

RAMÓN EDUARDO VILLAMIZAR MALDONADO

Director Distrital de Desarrollo Institucional

MARTHA ELMY NIÑO VARGAS

Subdirectora Técnica

Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

Sistema Integrado de Gestión Distrital

Equipo de trabajo

Norha Carrasco Rincón

Marysol Vargas Fernández

Magda Patricia Gómez Torres

María Cristina Quecano Poveda

Jomir Esneider Sotelo Rojas

Andrés Felipe Castro Figueroa

Félix Antonio Castillo Mosquera

Johan Airaldi Emilio Briceño Castro

Diseño y diagramación

Diego Andrés Forero Hernández

Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

Impresión

Subdirección de Imprenta Distrital - D.D.D.I

Bogotá D. C.

Febrero de 2014

1. Generalidades y características de la plataforma estratégica

Las entidades y organismos del Distrito Capital han realizado avances significativos en la implementación de sistemas de gestión y, para el caso de hospitales el sistema obligatorio de garantía de la calidad en la atención en salud, contribuyendo al desarrollo de herramientas tendientes a facilitar el accionar institucional en beneficio de las y los ciudadanos.

Es así como, este documento pretende entregar una serie de lineamientos básicos que deben tener en cuenta las entidades y organismos distritales para evaluar y realizar el cierre de ciclos de los componentes de la plataforma estratégica, como son: Misión, Visión, Política del Sistema Integrado de Gestión, Objetivos del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Objetivos Estratégicos, teniendo en cuenta los mínimos exigidos por la Norma Técnica Distrital para la implementación del Sistema Integrado de Gestión y lo establecido en la herramienta de enfoque, implementación y resultado que se entregó a las entidades durante los meses de agosto y septiembre de 2013.

Con la implementación de este lineamiento, la entidad u organismo distrital da cumplimiento a los siguientes requisitos de la Norma Técnica Distrital NTDSIG 001:2011:

ÍTEM	REQUISITOS	Numeral Norma
4. EL PLANEAR DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
4.1 PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	1. La plataforma estratégica de la entidad u organismo distrital incluye:	
	1 a. El Plan de Desarrollo como referente para la construcción de todos los elementos de la planeación estratégica de la entidad	4.1, a.
	2 b. Misión	4.1, b, 1.
	3 c. Visión	4.1, b, 2.
	d. Objetivos estratégicos (de corto, mediano y/o largo plazo)	
	4 d1. Objetivos de corto plazo	4.1, b, 2.
	5 d2. Objetivos de mediano plazo	
	6 d3. Objetivos de largo plazo	
	e. La política del Sistema Integrado de Gestión que a su vez incluye	4.1, b, 4.
	9 e1. Las directrices para la operación interna de la entidad u organismo distrital	4.1, d, 1.
	10 e2. Las directrices para la prestación de bienes y servicios	4.1, d, 2.
	11 e3. Las directrices para la atención y servicio al usuario	4.1, d, 3.
	12 e4. Las directrices para la mitigación de los impactos ambientales significativos	4.1, d, 4.
	13 e5. Las directrices relacionadas con la coherencia de los principios y directrices de la Seguridad de la Información y la Gestión Documental	4.1, d, 5.
	14 e6. Las directrices relacionadas con el cumplimiento de los requisitos legales aplicables relacionados con el Sistema Integrado de Gestión	4.1, d, 6.
	15 e7. Las directrices relacionadas con el compromiso de mejorar continuamente	4.1, d, 7.
	16 e8. El compromiso con la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión	4.1, d, 8.
	17 e9. Una identificación previa de las necesidades y expectativas de los usuarios	4.1, e.
	18 e10. Una identificación previa de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	4.1, e.
	19 e11. Una identificación previa de los problemas en la prestación del servicio identificados a través de las quejas y reclamos	4.1, e.
	f. Los objetivos del Sistema Integrado de Gestión definidos con referencia a:	4.1, h.
	20 f1. La calidad de los bienes y/o servicios	4.1, h,1
	21 f2. La seguridad y la salud ocupacional	4.1, h,2
	22 f3. La gestión ambiental	4.1, h,3
	23 f4. La responsabilidad social	4.1, h,4
	24 f5. La gestión documental	4.1, h,5
	25 f6. La seguridad de la información	4.1, h,6
	26 f7. El control interno	4.1, h,7
	27 g. Los objetivos y metas del SIG basados en la política del SIG	4.1, f.
	28 h. Los objetivos del SIG los cuales están alineados con los objetivos estratégicos	4.1, g.
	29 i. Los objetivos del SIG con base en las necesidades, expectativas, quejas y reclamos de los usuarios y partes interesadas	4.1, i.
30 j. Una metodología definida para la revisión y seguimiento al cumplimiento de las metas y los objetivos del SIG	4.1, p.	
31 k. Un acto administrativo del representante legal, que formaliza y adopta los elementos de la Plataforma Estratégica	4.1, j.	
2. Sobre el Plan Gerencial del Sistema Integrado de Gestión la entidad u organismo distrital:		
32 a. Tiene Plan Gerencial	4.1, l.	
33 b. Tiene como referencia la Política del Sistema Integrado de Gestión		
34 c. Tiene como referencia los Objetivos del Sistema Integrado de Gestión		
3. Existen ejercicios que permitan evidenciar la coherencia institucional entre:		
35 a. Los elementos de la plataforma estratégica (Misión, Visión, Política del SIG, Objetivos Estratégicos y Objetivos del SIG)	4.1, m.	
36 b. La Plataforma Estratégica y el Plan de Desarrollo		
37 c. Los procesos y las funciones de la entidad u organismo distrital		
38 d. La Plataforma Estratégica y los procesos		
39 e. El Plan Gerencial, la Política y los objetivos del SIG		
4. La entidad u organismo distrital:		
40 a. Cuenta con un documento de fácil acceso y consulta de su Planeación Institucional	4.1, o.	
41 b. Planifica la revisión periódica de los componentes de su Plataforma Estratégica	4.1, n.	

A continuación se relacionan los elementos que constituyen la plataforma estratégica, en concordancia con la matriz de enfoque, implementación y resultado.

1. MISIÓN

Enfoque (Responde a la pregunta ¿para qué?)

Las entidades u organismos distritales deben contar con una misión documentada para indicar el ámbito en el que se desarrolla su actuación, permitiendo tanto a usuarios como a partes interesadas conocer el campo de acción en el que se desempeña.

Implementación (Lo que se espera que realicen las entidades)

- La entidad u organismo distrital debe documentar una misión y adoptarla mediante acto administrativo. Se deben tener en cuenta los siguientes aspectos cuando se construya o revise la misión en la entidad u organismo distrital.
- Cuando se documente la misión, se debe tener en cuenta lo señalado en la normatividad vigente en relación con las funciones asignadas a la entidad u organismo distrital y verificar su alineación.
- La misión debe ser revisada periódicamente.
- Debe ser construida de manera participativa con el personal de todos los niveles de la organización.
- Debe responder a las preguntas ¿qué se hace?, ¿cómo se hace?, ¿para qué se hace? y ¿a quién va dirigida?
- Debe ser socializada y entendida por todo el personal de la entidad u organismo distrital así como por sus partes interesadas.
- Deberían hacerse ejercicios de coherencia institucional, con el fin de asegurar la alineación de todos los elementos de la plataforma estratégica y de estos con el contexto de la organización.
- Se debería tener en cuenta la “Guía Ejerciendo Coherencia Institucional”.
- Para el caso de los hospitales, este producto se articula a los estándares de direccionamiento del SUA.

Resultado (Es lo que se espera frente a los objetivos planteados por las entidades distritales)

Frente a los resultados esperados del establecimiento de una misión en las entidades y organismos distritales se debe verificar:

- La documentación, la adopción mediante acto administrativo y el cumplimiento de los requisitos de la NTD SIG 001:2011.
- El nivel de cobertura para la socialización de la misión en la entidad u organismo distrital.
- El nivel de adherencia (entendimiento y aplicación) a la misión del personal de la entidad u organismo y de sus partes interesadas.

- Las desviaciones de los resultados e implementación de acciones de mejora en relación con el cumplimiento del plan gerencial.

2. VISIÓN

Enfoque (Es el para qué)

Las entidades u organismos distritales deben contar con una visión documentada para indicar hacia dónde se dirigen a largo plazo y en qué se deberán convertir. Asimismo, para describir la situación futura que se desea tener.

Implementación (Lo que se espera que realicen las entidades)

- La entidad u organismo distrital debe documentar una visión y adoptarla mediante acto administrativo. Se deben tener en cuenta los siguientes aspectos cuando se construya o revise la visión en la entidad u organismo distrital.
- La visión debe indicar hacia dónde se dirige la entidad u organismo distrital, respondiendo a las preguntas : ¿Qué? (el estado deseado), ¿Quién?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? (debe hacer referencia a un año específico) y ¿Dónde?
- Debe ser revisada periódicamente de acuerdo con las necesidades presentadas.
- Debería plantear un reto alcanzable para la organización.
- Debería ser concreta y acertada.
- Debería ser estimulante e inspiradora.
- Debería ser significativa para todos los participantes de la entidad.
- Debería ser construida de manera participativa con el personal de todos los niveles de la organización.
- Debería ser socializada y entendida por todos los niveles y sus partes interesadas.
- Deberían hacerse ejercicios de coherencia institucional, con el fin de asegurar la alineación de todos los elementos de la plataforma estratégica y de estos con el contexto de la organización.
- Se debería tener en cuenta la “Guía Ejerciendo Coherencia Institucional”.
- Para el caso de los hospitales, este producto se articula a los estándares de direccionamiento del SUA.

Resultado (Es lo que se espera frente a los objetivos planteados por las entidades distritales)

Frente a los resultados esperados del establecimiento de una visión en las entidades y organismos distritales se debe verificar:

- La documentación, la adopción mediante acto administrativo y el cumplimiento de los requisitos de la NTD SIG 001:2011.
- El nivel de cobertura para la socialización de la visión en la entidad u organismo distrital.

- El nivel de adherencia (entendimiento y aplicación) a la visión del personal de la Entidad u organismo y de sus partes interesadas.
- Las desviaciones de los resultados e implementación de acciones de mejora en relación al cumplimiento del plan gerencial.

3. POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Enfoque (Es el para qué)

Las entidades u organismos distritales deben contar con una política del Sistema Integrado de Gestión documentada para establecer las intenciones globales y directrices que una entidad u organismo distrital debe seguir para la implementación, sostenibilidad y mejora continua del Sistema Integrado de Gestión en todos los niveles.

Implementación (Lo que se espera que realicen las entidades)

La entidad u organismo distrital debe documentar una política del Sistema Integrado de Gestión y adoptarla mediante acto administrativo.

Cuando se construya o revise la Política del Sistema Integrado de Gestión se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

“De acuerdo a lo establecido en la NTD SIG 001:2011, la política del SIG debe estar constituida como mínimo por:

- 1) La operación interna de la entidad y organismo distrital.
- 2) La prestación de bienes o servicios.
- 3) La atención y servicio al usuario.
- 4) La mitigación de impactos ambientales significativos.
- 5) La coherencia con los principios de seguridad de la información y gestión documental.
- 6) El cumplimiento de requisitos legales aplicables relacionados con el Sistema Integrado de Gestión.
- 7) Un compromiso de mejorar continuamente.
- 8) La sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión.”

De acuerdo a lo establecido en la NTD SIG 001:2011, para la definición de las directrices de la política del SIG se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- 1) debe tener en cuenta las necesidades y expectativas

- 2) Los problemas en la prestación del servicio (PQRS)
- 3) La interacción con las partes interesadas
- 4) El establecimiento de la pauta para definir los objetivos y metas del sistema

De acuerdo a lo establecido en las mesas técnicas, la política del SIG puede contener directrices asociadas a los subsistemas, las cuales deberían ser desplegadas a través del plan gerencial por medio del que se definen los objetivos, las metas, cronograma, recursos, responsables y los mecanismos de seguimiento y medición.

- La política del SIG debe ser adoptada mediante acto administrativo.
- La política del SIG y su despliegue deben ser socializados y entendidos por todos los niveles de la organización y sus partes interesadas.
- De acuerdo a las necesidades de la organización, se podrían incluir otros aspectos asociados al SIG (p. ej., Comunicaciones, Gestión del riesgo, Talento humano, etc.).
- Deberían hacerse ejercicios de coherencia institucional, con el fin de asegurar la alineación de todos los elementos de la plataforma estratégica y de estos con el contexto de la organización.
- Para el caso de los hospitales, estos productos se articulan con los requisitos establecidos en los siguientes estándares de direccionamiento N° 79: política de humanización promovida por la alta dirección, desplegada y evaluada y revisión de las desviaciones N° 80: política de la prestación de servicios articulada a la política de calidad de la organización N° 126: se promueve la política del no fumador y prohibición del consumo en las instalaciones físicas N° 131: la organización cuenta con una política organizacional definida, implementada y evaluada para adquisición, incorporación, motorización, control y reposición de la tecnología. Política gestión ambiental, política de referenciación comparativa y competitiva etc. y todas las demás políticas que se relacionen.

Resultado (Es lo que se espera frente a los objetivos planteados por las entidades distritales)

Frente a los resultados esperados del establecimiento de una política del SIG en las entidades y organismos distritales se debe verificar:

- La documentación, adopción mediante acto administrativo y el cumplimiento de los requisitos de la NTD SIG 001:2011.
- El nivel de cobertura para la socialización de la política del SIG en la entidad u organismo distrital.
- El nivel de adherencia (entendimiento y aplicación) de la política del SIG en el personal de la entidad u organismo y sus partes interesadas.
- Las desviaciones de los resultados e implementación de acciones de mejora en relación al cumplimiento del plan gerencial.

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Enfoque (Es el para qué)

Establecer los resultados que el hospital distrital aspira alcanzar en el logro de su misión, en un plazo determinado.

Implementación (Lo que se espera que realicen las entidades)

Los objetivos estratégicos deben estar alineados con las directrices de la política del Sistema Integrado de Gestión.

- Debe considerar criterios relacionados con: calidad, seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental, responsabilidad social, gestión documental, seguridad de la información y control interno. (Numeral 4.1. (h) de la NTD-SIG 001:2011)
- Identificar las necesidades y expectativas de los usuarios, así como los problemas en la prestación del servicio, a través de las PQRS de (servidores, usuarios, partes interesadas) Nota 5 del numeral 4.1 los objetivos es necesario que tengan cuatro MERA: medible, específica, realizable, acotado en el tiempo (Pág. 17 guía ejerciendo la coherencia institucional) 4.1. (i)
- Los objetivos estratégicos deben estar socializados, y deberían estar priorizados para su ejecución.
- Los objetivos estratégicos deberían estar alineados a los acuerdos de gestión realizados entre la alta dirección y su equipo directivo .
- Para el caso de los hospitales , estos productos se articulan al estándar de direccionamiento del SUA.

Resultado (Es lo que se espera frente a los objetivos planteados por las entidades distritales)

- Verificar el cumplimiento y ejecución de los objetivos planteados por la entidad u organismo distrital.
- Evaluación de desviaciones de los resultados e implementación de acciones de mejora en relación al cumplimiento de los objetivos.

5. OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Enfoque (Es el para qué)

Establecer los resultados que una entidad u organismo distrital espera alcanzar en un plazo determinado frente al Sistema Integrado de Gestión.

Implementación (Lo que se espera que realicen las entidades)

Para la formulación de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión la entidad u organismo distrital debe considerar lo siguiente:

- Las necesidades y expectativas de los usuarios, así como los problemas en la prestación del servicios identificados a través de las PQRS (de servidores, usuarios y partes interesadas)
- Ser medibles, específicos, realizables y acotados en el tiempo.

Los objetivos del Sistema Integrado de Gestión deben:

- estar alineados con la política del SIG.
- ser socializados a todos los niveles de la organización.
- ser priorizados para su ejecución.
- ser revisados periódicamente de acuerdo con las necesidades presentadas.
- deben contener los criterios relacionados de calidad, seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental, responsabilidad social, gestión documental, seguridad de la información y control interno.

Debe estructurarse un plan gerencial en el que tomando como referente la política y objetivos del SIG, se haga un despliegue en el que se determine operativamente como se van a lograr. Para esto se debe tener en cuenta la Guía de Planificación Estratégica.

Deben llevarse a cabo ejercicios de coherencia institucional, con el fin de asegurar la alineación de todos los elementos de la plataforma estratégica y de estos con el contexto de la organización. Para esto se debe tener en cuenta la Guía Ejerciendo Coherencia Institucional.

Resultado (Es lo que se espera frente a los objetivos planteados por las entidades distritales)

- Verificar el cumplimiento y ejecución de los objetivos planteados en el sistema Integrado de gestión por la entidad u organismo distrital.
- Evaluación de desviaciones de los resultados e implementación de acciones de mejora en relación con el cumplimiento de los objetivos.

2. ¿Por qué evaluar el cumplimiento de la plataforma estratégica?

La plataforma estratégica es un planteamiento formal que soporta la estructura de las entidades y organismos distritales, que se encuentra constituida por:

La misión

La misión

La política del Sistema Integrado de Gestión

Los objetivos del Sistema Integrado de Gestión

Los Objetivos Estratégicos

Para que el proceso de documentación, implementación, sostenibilidad y mejora continua del SIG se desarrolle de manera adecuada, es necesario que se establezca un compromiso claro por parte de todo el personal de la organización, en especial por parte de la alta dirección que constituya el máximo referente que guiará el accionar de la organización en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, evaluación y mejora.

La plataforma estratégica está constituida por documentos formalizados por parte de la alta dirección de las organizaciones, en donde plasma la estrategia a corto, mediano y largo plazo¹. Asimismo, los Planes Estratégicos son la base fundamental para alcanzar las metas; se puede decir que es la ruta hacia el éxito de cualquier organización: “Sin estrategia no habría rumbo”.

Para el caso del sector público, se debe ver más allá de los Planes de Gobierno, que en muchas ocasiones limita a las organizaciones, haciéndolas olvidar en determinados momentos para qué fueron creadas, siendo la plataforma estratégica una herramienta que las mantiene alineadas en la búsqueda de lograr los objetivos establecidos, disminuyendo la probabilidad de ocurrencia de riesgos asociados a desviaciones en la ruta hacia el éxito.

La guía de planificación estratégica emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en el año 2006, lo define así: “La planeación estratégica como un proceso que se inicia con la definición del propósito fundamental de la organización, a dónde quiere llegar y a partir de él, define oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas ubicándola en un presente objetivo con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines que busca”.

En este sentido, la planeación estratégica consiste en la identificación sistemática de las oportunidades y peligros, que combinados con otros datos importantes, proporcionan la base para que la empresa tome mejores decisiones en el presente para explotar las oportunidades y evitar los peligros. En palabras mucho más sencillas, es el futuro de las decisiones que tomamos hoy, pues anticipa el análisis de los diferentes cursos o rutas de acción en el futuro, escogiendo una de las alternativas posibles, lo que se convierte en la estrategia del negocio y el estandarte de la toma de decisiones² (Tomado de STEINER, George A. Planeación Estratégica. Pág. 20.).

Esto permitirá identificar e implementar oportunidades de mejora, producto de las autoevaluaciones realizadas por los equipos de las entidades y organismos distritales, apoyando el seguimiento de resultados y la verificación del cierre de los ciclos, tendientes al mantenimiento y sostenibilidad del sistema.

En este documento, se presenta una técnica para realizar la evaluación y seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en cada uno de los componentes de la plataforma estratégica denominada “**Matriz de Evaluación y cierre de ciclos de la plataforma estratégica**”, la cual hará parte de los ejercicios de planeación y seguimiento que permanentemente deben desarrollarse al interior de las entidades y organismos distritales con el objetivo de obtener los siguientes beneficios:

1. Como lo indica la Norma Técnica Distrital NTD SIG 001:2011, se entiende el corto plazo igual a un año, mediano plazo igual a 4 años y largo plazo más de 4 años.

2. Tomado de STEINER, George A. Planeación Estratégica. Pág. 20.

- Garantizar la alineación y coherencia entre los elementos que conforman la plataforma estratégica, dando a su vez cumplimiento a los requisitos establecidos en la NTD-SIG 001:2011.
- Medir la gestión institucional a través del cumplimiento de los elementos de la plataforma estratégica.
- Tomar decisiones basadas en los resultados de las mediciones de la plataforma estratégica.
- Identificar la trazabilidad de la plataforma estratégica y la trascendencia en el tiempo, independientemente de los cambios administrativos.
- Detectar de manera preventiva oportunidades de mejora dirigidas a lograr mayor eficacia y eficiencia de la gestión institucional.
- Para el caso de los hospitales distritales el desarrollo de este lineamiento se articuló a los estándares del Sistema Único de Acreditación en Salud.

3. Matriz de Evaluación y cierre de ciclos de la plataforma estratégica

La matriz de evaluación y cierre de ciclos de la plataforma estratégica contiene los elementos necesarios que permitirán identificar el grado de avance en la implementación de cada una de las características a través de un análisis objetivo, con la evidencia necesaria para la toma de decisiones, las cuales se enfocarán en las respectivas acciones correctivas, preventivas o de mejora que la entidad u organismo distrital considere indispensables.

Es de aclarar que los ciclos, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, son periodos de tiempo establecidos por la entidad u organismo distrital para evaluar el cumplimiento de los componentes y compromisos en relación a un producto, en este caso la plataforma estratégica.

En este sentido, la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional ha desarrollado una herramienta en la cual se propone la medición de tres ciclos que deberían ser aplicados anualmente, en ejercicios de **AUTOEVALUACIÓN** por cada una de las entidades y organismos distritales.

Como ej; a continuación se identifican las características de los tres ciclos de medición asociados a la misión:

CICLO DE MEDICIÓN 1

PRODUCTO	CARACTERÍSTICAS CICLO DE MEDICIÓN 1
<p>MISIÓN</p> <p>Propósito: Establecer el quehacer institucional teniendo en cuenta su campo de acción</p>	Se tiene definida la misión en la entidad u organismo distrital
	La misión está documentada
	La misión es adoptada oficialmente
	Está articulado con lo establecido en el plan de desarrollo vigente
	La misión responde a las preguntas ¿Qué hace la entidad u organismo distrital? ¿Cómo se hace?, ¿Para qué se hace? y ¿Para quién va dirigida?
	Esta alineada a las funciones asignadas a la institución de acuerdo a la normatividad vigente
	Se realizó por lo menos un ejercicio de coherencia entre la misión y los demás componentes de la plataforma estratégica
	Se han comunicado los resultados de los ejercicios de coherencia institucional realizados, en todos los niveles de la organización
	Existe un proceso sistemático para definir y evaluar la misión
	La misión ha sido socializada a los servidores públicos, a los usuarios y a las partes interesadas
	Se tiene definido el nivel de cobertura de la socialización de la misión por año
	Se tienen identificados los riesgos para el cumplimiento de la misión
	Se han articulado a la misión de la organización, los compromisos adquiridos en los acuerdos de gestión del nivel directivo
	Los recursos institucionales están dirigidos a dar cumplimiento a la misión en el marco del plan desarrollo vigente
La entidad tiene definido presupuesto para dar cumplimiento a la misión de la entidad	

13

CICLO DE MEDICIÓN 2

PRODUCTO	CARACTERÍSTICAS CICLO DE MEDICIÓN 2
<p>MISIÓN</p> <p>Propósito: Establecer el quehacer institucional teniendo en cuenta su campo de acción</p>	Las acciones a realizar en el ciclo anterior fueron cerradas
	Se ha aplicado el proceso sistemático definido en el primer ciclo para evaluar el cumplimiento misional de la organización
	Se realizó el análisis de los resultados del proceso de medición del cumplimiento misional y se tomaron decisiones para solucionar las desviaciones
	Los resultados del proceso de medición son comunicados en todos los niveles de la organización
	La entidad u organismo distrital retroalimenta la misión con los resultados del seguimiento para su mejoramiento
	Se evalúa el nivel de cobertura de socialización de la misión de acuerdo a lo proyectado en el ciclo uno para los niveles de la organización, los usuarios y a las partes interesadas
	En el proceso continuo de inducción y reinducción a socializado la misión de la organización
	La misión es entendida en todos los niveles de la organización, usuarios y a las partes interesadas
	Se identifica en nivel de aporte de cada proceso (Estratégico, misional, de apoyo, etc) al cumplimiento de la misión
	Se evalúa la ejecución de los proyectos de inversión dirigidos a dar cumplimiento a la misión en el marco de plan desarrollo vigente y se tomas decisiones para solucionar las desviaciones encontradas
	Gestiona los riesgos identificados en el ciclo 1, a través de controles que minimicen la probabilidad de ocurrencia o disminuyan el impacto en caso de que se materialicen
	Se operativizaron las acciones de mejora en el tiempo asignado
	Se identifican potenciales barreras para implementar las acciones de mejora con el fin de tomar las acciones necesarias
	Tiene un método formal y permanente de evaluación, recolección de información y análisis de resultados que incluya el enfoque a riesgo
	Se generan resultados que son insumo para el ajuste del proceso organizacional del mejoramiento continuo
	Se definen los indicadores organizacionales que van hacer mejorados a partir de la implementación de oportunidades de mejora en los procesos organizacionales
	Evaluación de adherencia en la gestión: La misión es el referente principal para el desarrollo de los procesos y de las actividades ejecutadas por los trabajadores de la organización
Se tiene definido realizar ejercicios de referenciación competitiva que fortalezcan el mejoramiento institucional HOSPITALES	

CICLO DE MEDICIÓN 3

14

PRODUCTO	CARACTERÍSTICAS CICLO DE MEDICIÓN 3
<p style="text-align: center;">MISIÓN</p> <p>Propósito: Establecer el quehacer institucional teniendo en cuenta su campo de acción</p>	Las acciones a realizar en el ciclo anterior fueron cerradas
	Se verifica el cumplimiento de las metas plan de desarrollo en el marco de la misión
	Se toman acciones frente a las desviaciones encontradas de acuerdo a las mediciones anteriores
	Se ha aplicado el proceso sistemático definido para evaluar el cumplimiento misional de la organización durante los ciclos anteriores
	Se realizó el análisis de los resultados del proceso de medición del cumplimiento misional y se tomaron decisiones para solucionar las desviaciones
	Se evalúa la eficacia de las decisiones tomadas para solucionar las desviaciones encontradas a través de la evaluación
	Evaluación de adherencia en la gestión: la misión es el referente principal para el desarrollo de los procesos y de las actividades ejecutadas por los trabajadores de la organización
	Los procesos de mejora aplicados en los ciclos anteriores aportaron al aprendizaje y crecimiento organizacional
	Se tienen resultados de la evaluación del entendimiento de la misión en el proceso continuo de inducción y reinducción
	Se han tomado acciones sobre los resultados encontrados en la evaluación de entendimiento de la misión en todos los niveles de la organización, usuarios y a las partes interesadas
	Se realiza evaluación de la efectividad de los controles definidos en la gestión del riesgo, que minimizan la desviación del cumplimiento de la misión institucional
	Con base en los resultados obtenidos en el anterior ciclo, frente al nivel de cobertura en la socialización y entendimiento de la misión, se realizan las acciones de mejora necesarias para fomentar cultura y sostenibilidad
	Se operativizaron las acciones de mejora en el tiempo asignado
	Se identifican potenciales barreras para implementar las acciones de mejora con el fin de tomar las acciones necesarias
	Tiene un método formal y permanente de evaluación, recolección de información y análisis de resultados que incluya el enfoque a riesgo
	Se generan resultados que son insumo para el ajuste del proceso organizacional del mejoramiento continuo
Se definen los indicadores organizacionales que van a ser mejorados a partir de la implementación de oportunidades de mejora en los procesos organizacionales	
Se toman las acciones frente a los resultados de la evaluación realizada a la ejecución de los proyectos de inversión dirigidos a dar cumplimiento a la misión en el marco de plan de desarrollo vigente	

Nota: este documento cuenta con un anexo que contiene la herramienta en formato Excel en donde se puede realizar la evaluación y cierre de ciclos. Esta herramienta cuenta con el sistema de semaforización respectivo para que visualmente la entidad u organismo distrital pueda identificar los aspectos positivos o negativos frente al avance de cada característica. Asimismo, la herramienta realiza gráficas a partir de los resultados obtenidos de la autoevaluación desarrollada por cada una de las entidades y organismos distritales.

4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

CIERRE DE CICLOS: Los ciclos son periodos de tiempo establecidos por la entidad u organismo distrital para evaluar el cumplimiento de los componentes y compromisos en relación con un producto.

Coherencia institucional: Se concibe como la alineación de todos los elementos estratégicos de las entidades y organismos distritales con el propósito de lograr una administración armónica.

Planificación estratégica: Como un proceso que se inicia con la definición del propósito fundamental de la organización - a dónde quiere llegar - y a partir de allí define oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas ubicándola en un presente objetivo con el establecimiento de metas organizacionales, estrategias y el desarrollo de políticas con miras al logro de los fines propuestos.

Resultados: Hacen referencia al cumplimiento de los objetivos planteados.

Sostenibilidad: Es la condición característica del Sistema Integrado de Gestión que posibilita su continuidad y el mantenimiento de la gestión institucional independientemente de los cambios de administración y del entorno.

Sistema Integrado de Gestión (SIG): Es el conjunto de orientaciones, procesos, políticas, metodologías, instancias e instrumentos enfocados a garantizar un desempeño institucional articulado y armónico que busque de manera constatable la satisfacción de los grupos de interés. Tal sistema se encuentra conformado por los siguientes subsistemas: Subsistema de gestión de la calidad (SGC), Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivos (SIGA), Subsistema de gestión de Seguridad de la información (SGSI), Subsistema de Seguridad y Salud en el trabajo (S&SO), Subsistema de Responsabilidad Social (SRS), Subsistema de Gestión Ambiental (SGA) y Subsistema de Control Interno (SCI).

5. REFERENCIAS METODOLÓGICAS

Para la construcción de este lineamiento se tomaron como referentes las siguientes metodologías:

- 1) Guía “Planificación Estratégica”: documento de normas metodológicas establecido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá para la construcción de la política de calidad y su despliegue a través de planes gerenciales.
- 2) Guía “Ejerciendo la Coherencia Institucional”: documento establecido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá donde se identifican los componentes de la plataforma estratégica, sus características y se indica que dichos componentes deben articularse y ser coherentes además con factores externos que puedan afectar a dicha plataforma.
- 3) Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Versión 003 del Ministerio de la protección Social.

