

1. NORMATIVA

- **Constitución Política de 1991 (Artículos 343 y 344):** La entidad nacional de planeación que señale la ley, tendrá a su cargo el diseño y la organización de los sistemas de evaluación de gestión y resultados de la administración pública, tanto en lo relacionado con políticas como con proyectos de inversión, en las condiciones que ella determine.
- **Ley 87 de 1993:** "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones". Artículo 8. Evaluación y control de gestión en las organizaciones. Como parte de la aplicación de un apropiado sistema de control interno, el representante legal en cada organización deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión.
- **Ley 87 de 1993:** "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones". Artículo 8. Evaluación y control de gestión en las organizaciones. Como parte de la aplicación de un apropiado sistema de control interno, el representante legal en cada organización deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión.
- **Ley 152 de 1994:** "Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo" Artículo. 29. Todos los organismos de la administración pública nacional deberán elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, un plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados.
- **Ley 909 de 2004:** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Artículo 39 - Obligación de evaluar.
- **Ley 1474 de 2011:** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública/ **artículo 74. plan de acción de las entidades públicas.** A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.
- **Decreto 2641 de 2012:** "Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011". Artículo. 7. Las entidades del orden nacional, departamental y municipal deberán publicar en un medio de fácil acceso al ciudadano su Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano a más tardar el 31 de enero de cada año.
- **Decreto 943 de 2014:** "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)."
- **Ley 1712 de 2014:** Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 103 de 2015. "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones". Artículo. 5. Ámbito de aplicación. Los órganos, organismos y entidades estatales independientes o autónomos y de control.
- **Decreto 1082 de 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional" Artículo 2.2.3.1.2.2. Atribuciones inherentes al control y vigilancia sobre la correcta utilización de los recursos. Con el fin de ejercer las funciones de vigilancia y control en materia financiera y administrativa.
- **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

DI-DE-FT-07 V2

3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., promoverá el desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua; conforme al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional, Planes estratégicos y Programas de la Entidad.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer los lineamientos para el seguimiento y evaluación de la Gestión y Desempeño Institucional, a través de los resultados obtenidos en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales que den respuesta a las necesidades de los grupos de valor y mejora continua a la gestión de la entidad.

Objetivos Específicos:

- Fomentar el desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.
- Realizar seguimiento, monitoreo y evaluación a las Políticas, Planes, Programas y/o proyectos de la entidad con el fin de conocer periódicamente los avances de la gestión y desempeño de la entidad en el cumplimiento de su Direccionamiento estratégico.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Seguimiento y evaluación del Desempeño Institucional, es aplicable a todos los procesos de la entidad como herramienta de gestión, la cual tiene relación con los resultados obtenidos en el Desempeño Institucional y el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Institucional, planes y Programas, promoviendo una cultura de retroalimentación constante para la toma de decisiones.

6. DEFINICIONES

Calidad: Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Direccionamiento Estratégico: Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

Desempeño: Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo.

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados.

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo.

Gestión para resultados: Es un marco de referencia cuya función es la de facilitar a las organizaciones

públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones.

Grupos de Valor: Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).

Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad.

Información: Se refiere a un conjunto organizado de datos contenido en cualquier documento que los sujetos obligados generen, obtengan, adquieran, transformen o controlen (Ley 1712, 2014, art. 6).

Información pública: Es toda información que un sujeto obligado genere, obtenga, adquiera, o controle en el ejercicio de sus funciones (Ley 1712, 2014, art. 6).

Meta: Expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos.

Mejoramiento Continuo: Conjunto de actividades y acciones encaminadas hacer eficientes los procesos en forma periódica o permanente.

Monitorear: Comprobar, supervisar, observar o registrar la forma en que se lleva a cabo una actividad con el fin de identificar posibles cambios.

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

Objetivo: Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz.

Objetivos estratégicos: Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno.

Plan: Documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.

Proceso: Secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para agregar valor, tomando como enfoque y prioridad fundamental, al ciudadano como el eje fundamental de la gestión.

Programas: Son intervenciones directas de corto, mediano y largo plazo que buscan generar cambios en una realidad social identificada en la política pública.

Proyecto: Esfuerzos temporales (tiene principio y fin) que se ejecutan para alcanzar nuevos objetivos organizacionales, son no repetitivos y tienen un propósito único.

Publicar o divulgar: Significa poner a disposición en una forma de acceso general a los miembros del público e incluye la impresión, emisión y las formas electrónicas de difusión (Ley 1712, 2014, art. 6).

Rendición de cuentas: Proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades de la administración pública y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.

Resultado: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor.

Riesgo: Posibilidad de que suceda algún evento que tendrá impacto sobre los objetivos institucionales o de proceso. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias.

Seguimiento: La función continúa de recolectar y analizar sistemáticamente información sobre indicadores que permiten a las entidades públicas observar el progreso y el cumplimiento de los logros y objetivos, así como el uso de los recursos asignados para llevar a cabo una intervención.

Trazabilidad: Capacidad para Seguir la Historia, la aplicación o la localización de todo aquello que está bajo consideración.

7. DESARROLLO

Para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y con los recursos previstos y así generar los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión. (Manual Operativo Sistema de Gestión, Versión 2, Consejo para el Desempeño y la Gestión Institucional, Presidencia de la República, p. 64).

La Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional se abordará desde dos perspectiva, la primera guarda relación con los resultados que se obtienen a nivel institucional, la segunda con las metas priorizadas y articuladas en el esquema de Ordenamiento Territorial y proyectos de inversión.

Para facilitar el seguimiento y evaluación del desempeño institucional, es importante tener en cuenta los siguientes lineamientos:

Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación. Aunque Planeación suele ser responsable de liderar este ejercicio, No obstante, los responsables de hacer el seguimiento y la evaluación de los resultados institucionales son los colaboradores que tienen a su cargo cada plan, programa, proyecto o estrategia objeto de seguimiento y evaluación. Así mismo, son ellos quienes deben establecer oportunamente las acciones de corrección o prevención de riesgos, si aplica y registrar o suministrar los datos en los diferentes sistemas de información de que dispone la organización y otras autoridades para tal fin.

Se deben de revisar y actualizar los indicadores y demás mecanismos de seguimiento y evaluación definidos en la entidad. Es preciso tener en cuenta que; si bien desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se diseñan los indicadores, antes de su aplicación no sobra validar que éstos brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance, para el caso de los indicadores de seguimiento, o el logro de los objetivos y resultados esperados. Adicionalmente, se debe revisar y tener como referentes indicadores utilizados por otras entidades líderes de política y órganos de control para medir el

desempeño de la entidad. De esta manera, se podrá aprovechar la información generada en el proceso de seguimiento y evaluación para responder a requerimientos externos.

Con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos y Gestión, se debe aplicar los indicadores definidos de acuerdo con las decisiones y líneas estratégicas que la entidad haya definido y a las disposiciones establecidas en las normas frente a los plazos, frecuencia, propósito de la medición, instrumento a quienes se debe entregar información del seguimiento y evaluación.

Así mismo, es importante verificar permanentemente que la ejecución de las actividades, el cumplimiento de metas o el uso de recursos correspondan con lo programado en la planeación institucional. En este punto, es importante señalar que la ejecución de programas, planes y proyectos se debe medir en los diferentes momentos o etapas de su desarrollo, para garantizar el logro de los resultados previstos, e identificar con mayor precisión las oportunidades de mejora que se deban emprender.

Igualmente se debe Evaluar la gestión del riesgo en la entidad: Cuando se detecten desviaciones en los avances permiten recoger información de primera mano, tanto de su percepción sobre los niveles de satisfacción como de sus propias expectativas y necesidades.

Resulta útil que la entidad lleve a cabo permanentemente ejercicios de autodiagnóstico para conocer el avance en cada una de las dimensiones de MIPG. Para ello, se cuenta con una herramienta de autodiagnóstico que podrá ser utilizada en el momento en que la entidad lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno a Función Pública o a otras instancias del Gobierno o de organismos de control. A través de la aplicación de esta herramienta, las entidades podrán determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y, lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia.

Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación permite a la entidad:

- Contar con la información básica para mejorar o reorientar su gestión.
- Implementar estrategias para fortalecer aquellos aspectos de la gestión que presenten debilidades.
- Identificar y subsanar las posibles causas de las fallas, dar recomendaciones y priorizar requerimientos a través de planes de mejoramiento.
- Contar con una línea base para los siguientes ejercicios de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Disponer del insumo primordial para la elaboración de los informes de gestión que se suministran a los organismos de control u otros entes gubernamentales y para la rendición de cuentas, entre otros.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación a la Política opera bajo el modelo de control de las tres líneas de defensa en el marco del Modelo Integrado de planeación y Gestión la cual define roles y responsabilidades de todos los actores para su respectiva implementación y cumplimiento así:

LÍNEA ESTRATÉGICA: A cargo de la alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Este nivel analiza los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.

PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: Líderes de proceso y sus equipos de trabajo. Los cuales deberán ejercer el autocontrol a al desarrollo e implementación de política. Generando información con calidad, oportuna y eficiente.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

DI-DE-FT-07 V2

SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: Jefe de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional o quien haga sus veces, será el encargado de ejercer la autoevaluación a la implementación, además de monitorear las actividades y avances relacionados a los planes, programas, proyectos institucionales con el fin de evaluar su efectividad y cumplimiento. Presentará periódicamente el avance del Plan estratégico al Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Consolidan y analizan información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos.

TERCERA LÍNEA DE DEFENSA: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno.

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Fortalecer la evaluación como una práctica permanente en la gestión de la entidad.	Lograr Mínimo un cumplimiento del 90% de las Metas del Plan Operativo Institucional.	Porcentaje de ejecución del Plan Operativo Institucional.	Numero de metas del Plan Operativo anual cumplidas en el periodo objeto de evaluación / número de metas del Plan operativo anual programadas en el mismo periodo *100	Trimestral
Fomentar la cultura y ejercicio de autodiagnóstico.	Autodiagnóstico de Evaluación de Resultados - MIPG	Realizar el ejercicio Autodiagnóstico de evaluación y resultados conforme a la herramienta definida.	Realizar el ejercicio Autodiagnóstico de evaluación y resultados conforme a la herramienta definida.	Anual.
Realizar seguimiento, monitoreo y evaluación a las Políticas de Gestión y Desempeño en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Mantener como mínimo en un 90% la Calificación del Índice de Desempeño Institucional en el Marco de las Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Resultados del Índice de Desempeño Institucional.	Resultados del Índice de Desempeño Institucional.	Anual

10. PUNTO DE CONTROL

Seguimiento y evaluación a los Planes estratégicos de la entidad conforme a los insumos entregados por los procesos Institucionales.

Tablero de control semaforizados del cumplimiento del POA institucional y por proceso.

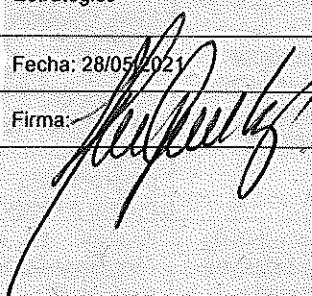
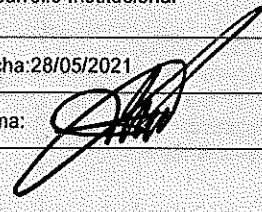
Informe de resultados y avances a la Gestión.

Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	POLÍTICA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	DI-DE-FT-07 V2

11. RESPONSABLE
Oficina Asesora de Desarrollo Institucional.

12. CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2	28/05/2021	Actualización conforme a la Plataforma Estratégica 2020-2024, ajuste de ítems formato políticas institucionales.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Liliana Yáñez Enciso	Nombre: John Jairo Vásquez Herrera	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillon	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Especializado - Contratista	Cargo: Líder Direccionamiento Estratégico	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 28/05/2021	Fecha: 28/05/2021	Fecha: 28/05/2021	Fecha: 28/05/2021
Firma: 	Firma: 	Firma: 	Firma: 