



**RESOLUCION No 043 DEL 14 DE FEBRERO DE 2019**

*"Por la cual se crea la Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos del Hospital del Sarare ESE."*

**EL GERENTE DE LA E.S.E HOSPITAL DEL SARARE**  
**En uso de sus facultades y**

**CONSIDERANDO:**

1. Que el Hospital del Sarare Empresa Social del Estado, es una entidad pública descentralizada de Orden Departamental, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194 de la ley 100 de 1993 y la Ordenanza Nro. 03E de 1997, en su artículo 1° y Ordenanza 07E de 2008, que modifica los artículos 3 y 4 y el parágrafo 7 de la ordenanza 03E/97.
2. Que la presidencia de la república en el Decreto 1499 del 11 de Septiembre del 2017, actualizó el Modelo MIPG para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales y modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
3. Que de conformidad con el Artículo 133 de la ley 1553/2015, se establece el modelo que integra y articula los sistemas de gestión y control interno, determinando el campo de aplicación de cada uno de ellos, con criterios diferenciales en el territorio Nacional.
4. Que de conformidad con el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 del 2015, modificado por el Decreto 1499 del 2017 y el artículo 2° del Decreto 1299 del 25 de julio de 2018, se establecen las políticas de gestión y desempeño institucional incluidas en el modelo integrado de planeación y gestión.
5. Que el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

6. Que el objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que el Hospital del Sarare ESE funcione de manera eficiente y transparente.
7. Que en la Dimensión de Gestión con valores para resultados del MIPG se establece la Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos, la cual hace parte de las 17 políticas de Gestión y Desempeño.

## RESUELVE

**Artículo 1. Objeto.** Crear la Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos del Hospital del Sarare ESE

**Artículo 2. Compromiso.** El Hospital del Sarare ESE consciente de la importancia del cumplimiento de los requisitos legales que se establecen para las instituciones públicas y en pro de su mejoramiento continuo, establece las directrices internas para dar cumplimiento a las exigencias relacionadas con la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos de MIPG y así facilitar el logro de los objetivos Institucionales y la satisfacción de los Usuarios y Partes Interesadas

**Artículo 3. Alcance de la Política.** La política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos comprende 1. el análisis de capacidad institucional y de entornos de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación; 2. el diseño o rediseño adecuado que realmente requiere la entidad objeto de análisis (Estructura Orgánica, Esquema de Negocio, Cadena de Valor, Estructura funcional o Administrativa, Planta de Personal); 3. La definición de trabajo por procesos.

**Artículo 4. Declaración de la Política.** La Alta Dirección se compromete a liderar y apoyar el Fortalecimiento Institucional y la simplificación de los procesos, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y grupos de Interés.

El propósito de esta política es permitirles a las entidades contar con una estructura organizacional y un modelo de procesos que facilite la operación alineada con el Direccionamiento Estratégico y Planeación de la entidad.

Se trata de entender e interiorizar que todas las dimensiones de MIPG son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional. Saber dónde se encuentra y para dónde va la entidad, y el sector, departamento o municipio al que pertenece, es tan relevante como saber qué insumos, procesos y actividades requiere para poder ejecutar lo planeado.



**Artículo 5. Responsabilidades.** Para llevar a cabo el cumplimiento de la presente política se designan los siguientes roles y responsabilidades para el Fortalecimiento Institucional:

**Línea Estratégica:** Para la Implementar la política de Fortalecimiento Institucional Y Simplificación de Procesos, la Alta dirección tiene la responsabilidad de:

- Realizar al Inicio de cada periodo de Gestión gerencial, el análisis de capacidades y entornos del Direccionamiento Estratégico y la planeación del Hospital del Sarare ESE, como base fundamental del Fortalecimiento Institucional
- Analizar los cambios en el entorno (contexto interno y externo) que puedan tener un impacto significativo en la operación de la entidad y que puedan generar cambios en la estructura de la entidad, o en las necesidades y expectativas de los Usuarios y Partes Interesadas.
- Designar los líderes de proceso mediante acto administrativo, que serán responsables del mantenimiento de los procesos.

Es responsabilidad del Jefe del Área de Planeación liderar y facilitar los parámetros para el trabajo por procesos de la entidad.

Es responsabilidad de los líderes de procesos el Mantenimiento y mejora de los procesos.

**Artículo 6. Implementación.** Para realizar la implementación de la presente política de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, "existen dos grandes acciones que son necesarias abordar para llevar a cabo el fortalecimiento organizacional: Por un lado, comprender muy bien la situación por la que atraviesa una entidad. Por otro, hacer un ejercicio de diseño o rediseño en el cual se reconozcan los esfuerzos y condiciones en los que se ha incurrido en el tiempo".<sup>1</sup>

**1. Entender la Situación de la Entidad:** Para poder entender la situación, es necesario que la Alta dirección debe describir y abordar las siguientes características como complemento al análisis de capacidad institucional y de entornos de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación:

**Identidad organizacional:** En este punto, es importante hacer una breve reseña de la "identidad" de la organización o la institucionalidad que se esté abordando en el ejercicio de diseño o rediseño. Para ello es relevante tener en cuenta los principales rasgos que se mantienen vigentes en el tiempo y que además la definen como

<sup>1</sup> Lineamientos de la Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos  
(<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>)





organización, a la vez que se identifican esas características macro que marcan su rumbo

**Propósito organizacional:** Aquí se hace necesario levantar el mapa de actores que directa o indirectamente tienen que ver con el objeto de fortalecimiento, identificar sus objetivos comunes, y entender cuáles son las dinámicas macro organizacionales en las que se mueven

**Prospectiva organizacional:** Una mirada al entorno para identificar oportunidades puede ser importante para complementar, argumentar y justificar con mayor objetividad cualquier decisión de diseño que se tome. Hacer un poco de prospectiva para entender esas dinámicas y poder influir adecuada y oportunamente sobre ellas, hace parte de los determinantes de la decisión de fortalecimiento institucional.

**Capacidades organizacionales:** Para seguir abordando de manera adecuada un proceso de comprensión de la situación objeto de diseño o rediseño, se hace necesario analizar las capacidades con las que cuenta la institucionalidad para entregar bienes y servicios de calidad, parte integral de la definición de MIPG. Estas capacidades pueden ser estratégicas o funcionales.

Las primeras (Direccionamiento Estratégico y Planeación) enfocadas justamente al ciclo de gestión: si se poseen o no sistemas de seguimiento y evaluación, sistemas de información estadística, si existen evaluaciones de la gestión gubernamental, entre otras, pueden dar cuenta de cuán robusta puede ser la institucionalidad.

De otro lado, las capacidades funcionales (Gestión con Valores para Resultados) se refieren a los recursos que tiene a disposición una organización para entregar productos y servicios en unas condiciones de calidad predeterminadas. Entre ellas encontramos la infraestructura física, la tecnología existente, los equipos, la misma planta de personal e, incluso, el talento (competencias de las personas) que la compone, entre muchas otras.

**2 Diseñar o rediseñar lo necesario:** Posterior al análisis del direccionamiento estratégico descrito en el numeral anterior, se debe definir si se requiere realizar el diseño o rediseño adecuado de la estructura funcional del Hospital Sarare ESE. Ello implica revisar técnicamente si la arquitectura institucional es la más adecuada, bajo los preceptos de la **eficiencia, la productividad y la generación de valor público.**

Para ello es necesario formalizar por los organismos competentes los siguientes factores:



**Estructura orgánica:** Se deben hacer los ajustes necesarios cuando haya lugar, en relación con los preceptos técnicos que rigen la entidad. Esto es, la determinación de la naturaleza jurídica más adecuada, y la definición de los regímenes patrimonial, administrativo, presupuestal, financiero, de contratación, de personal, y disciplinario.

**Esquema de negocio:** Saber en dónde centrar la promesa de valor, saber a qué grupos de valor dirigir la oferta, cómo relacionarse con ellos, por qué canales, en qué condiciones, cómo ofrecer servicios diferenciales, qué recursos utilizar, y cómo medirlos, entre otras; hacen de este modelo un elemento valioso a la hora de fortalecer capacidades organizacionales.

**Cadena de valor:** MIPG promueve determinar claramente la cadena de entrega (actual mapa de procesos) más adecuada para generar los resultados previstos en el Direccionamiento Estratégico y Planeación. Esta definición o redefinición, es relevante y determinante a la hora de decidir en dónde es necesario fortalecer las capacidades de una organización.

**Estructura funcional o administrativa:** Dependiendo de los ajustes y cambios adelantados en las etapas anteriores, se debe revisar la pertinencia de realizar posibles cambios en la estructura de la entidad. La estructura corresponde a la distribución interna de las diferentes dependencias con las respectivas funciones generales requeridas para cumplir con sus propósitos fundamentales para generar resultados. Su diseño debe estar soportado en una correcta definición de procesos. De allí que cualquier cambio deba estar expresa y técnicamente justificado a partir de la cadena de valor definida y los procesos que la componen, pues son la principal unidad de análisis a la hora de determinar y fortalecer capacidades en las entidades. Si se trata de entidades de la rama ejecutiva, la estructura se debe formalizar de acuerdo con el marco normativo que rige para el orden nacional o territorial, y las demás disposiciones que regulan temas asociados a la estructura, tales como plantas de personal, manuales de funciones y sistemas de nomenclatura y clasificación de empleos.

**Planta de personal:** Es importante determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos, para concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional. De allí que la relación "procesos – estructura – planta", tenga un punto de encuentro en instrumentos de análisis como las cargas de trabajo. Este análisis debe estar atado a la definición, ajuste o modificación de los perfiles de los empleos que requiera el proceso de fortalecimiento. Describir las funciones y competencias laborales, y definir las características de remuneración, lo que permite culminar adecuadamente un proceso de fortalecimiento.





**3. Trabajar por procesos:** Uno de los pilares de los modelos Sistemas Integrados de Gestión es el trabajo por procesos. Los procesos se pueden clasificar en estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, lo que permitirá la adecuada gestión y prestación del servicios

En este punto, los aspectos mínimos que una entidad debe tener en cuenta para trabajar por procesos son los siguientes:

Identificar los procesos necesarios para la prestación del servicio y la adecuada gestión, a partir de las necesidades y expectativas de los Usuarios y grupos de Interés

Definir el objetivo de cada uno de los procesos

Definir la secuencia de cada una de las diferentes actividades del proceso, desagregándolo en procedimientos o tareas

Definir los responsables del proceso y sus obligaciones

Identificar los riesgos del proceso, así como establecer los controles correspondientes

Definir los controles de medición y seguimiento correspondientes

Definir estrategias que permitan garantizar que la operación de la entidad se haga acorde con la manera en la que se han documentado y formalizado los procesos

Revisar y analizar permanente el conjunto de procesos institucionales, a fin de actualizarlos y racionalizarlos (recorte de pasos, tiempos, requisitos, entre otros)

Documentar y formalizar los procesos para identificar el aporte que cada uno hace a la prestación del servicio y la adecuada gestión (mapa de procesos)

#### **Artículo 8. Revisión y Actualización.**

La revisión de la estructura funcional y de procesos del Hospital del Sarare ESE, se revisará al inicio de cada periodo gerencial, con el fin de que la Planeación proyectada este articulado con el funcionamiento de la entidad. La actualización de la misma dependerá del resultado de dicha revisión.

Nota: Para la revisión y/o Actualización se debe hacer bajo la Documentación que esté vigente por la Función Pública en la fecha que se realice.



Por otra parte, se debe realizar anualmente la revisión por la Dirección de acuerdo a la Guía de Revisión por la dirección (**DIR-00-G01**), para determinar si hay cambios que puedan afectar el SIG, En cuanto a la periodicidad en que debe ser actualizada la documentación de los procesos, se realizará **cada tres (3) años** y de acuerdo a lo establecido por la Guía de elaboración de documentos definida por la entidad

**Artículo 10. Comunicación y Consulta.** Con el propósito de contribuir a la gestión de los procesos, la estructura funcional y del Sistema Integrado de Gestión del Hospital del Sarare ESE, la comunicación y divulgación de los cambios (si los hubiere) de la aplicación de la presente política, serán informados por la alta dirección a los líderes de proceso, quienes, a su vez como primera línea de defensa, socializarán a todos los funcionarios bajo su cargo

**Artículo 11. Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

### **COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Saravena, Arauca, el 14 de Febrero de 2019

**NESTOR BASTIANELLI RAMIREZ**  
Gerente

Proyectó, Digitó

JHONATAN SOLANO CARRILLO

P.U. Planación  
VBO:   
OFI. JURIDICA

