



HOSPITAL SAN LUCAS

NIT: 825000140-6

Calle 9 No. 4A-84 - Telefax: 778 85 84
El Molino - Guajira

POLITICA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACION DE PROCESOS



E.S.E HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO

**ISABEL PAULINA APONTE DIAZ
GERENTE**

AÑO 2025



HOSPITAL SAN LUCAS

NIT: 825000140-6

Calle 9 No. 4A-84 - Telefax: 778 85 84

El Molino - Guajira

INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo para hacer los procesos dentro de la entidad más sencilla y eficiente. MIPG opera a través de siete (7) dimensiones. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.

Es fundamental que las organizaciones cuenten con herramientas de gestión que apoyen a los líderes de la entidad en la toma de decisiones y la administración de sus recursos; por lo tanto, el Direccionamiento Estratégico y la planeación, son las principales herramientas con las que una organización gestiona sus actividades, busca de manera sistemática, determinar los objetivos principales que establecerán las rutas de trabajo de la entidad y guiará su Gestión Institucional, con miras a satisfacer las necesidades de los ciudadanos a quienes dirige sus productos o servicios, así como fortalecer su confianza y legitimidad.

Uno de los pilares de los modelos de gestión de calidad es el trabajo por procesos, la adopción de una gestión por procesos permite la mejora de las actividades de la administración pública orientada al servicio público y resultados. Los procesos, entendidos como secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para crear el valor, deben tener en cuenta que el ciudadano es el eje fundamental de la gestión pública. Los procesos se pueden clasificar en estratégicos, misionales, apoyo y de evaluación, lo que permitirá la adecuada gestión y prestación del servicio de la entidad.

La implementación de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos debe ser resultado del ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como de los resultados obtenidos por la entidad. Se trata de entender e interiorizar que todas las dimensiones del MIPG son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional.



1. JUSTIFICACION

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 y el Manual de MIPG se debe elaborar e implementar la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos que permite ver para dónde va la entidad, los puntos críticos, el sector al que pertenece, los productos y servicios que presta, la estructura organizacional, la planta de personal, manual de funciones y competencias laborales, el modelo de operación por procesos, mapa de procesos.

2. OBJETIVOS

General

Ejecutar las actividades a través de un modelo de operación por procesos por procesos que permita brindar un servicio de salud seguro y humanizado con eficiencia, eficacia y efectividad.

Específicos

- Establecer el modelo de operación por procesos de la ESE Hospital San Lucas de El Molino
- Socializar el modelo de operación por procesos al cliente interno.
- Aplicar los atributos de calidad en todos los procesos institucionales
- Crear estrategias que permitan la apropiación de los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación por parte del Recurso Humano.
- Establecer los indicadores de Gestión por Proceso.
- Evaluar la adherencia por parte del cliente interno al Modelo de Operación por procesos.

3. ALCANCE

La política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos está integrada por la estructura orgánica, planta de personal, modelo de operación por procesos, mapa de procesos, manual de procesos y procedimientos, caracterización de procesos.



4. TERMINOS Y DEFINICIONES

Mapa de Procesos: Es la representación gráfica, el diagrama, de la interrelación existente entre todos los procesos y subprocesos de la Empresa. El objetivo de este mapa es conocer de forma detallada y profunda el funcionamiento de los procesos y actividades en los que la empresa está involucrada.

Modelo de operación: tiene un enfoque basado en procesos entendiéndolos como un conjunto de actividades que se realizan de manera repetitiva y que están lógicamente relacionadas para transformar unas entradas en salidas con valor agregado. Este enfoque permite a la Institución definir la cadena de valor como una representación general de los macro procesos (misionales, estratégicos y de apoyo) que en su interacción minimizan la misión institucional, garantizan su sostenibilidad y ayudan al reconocimiento de la sociedad en general.

Procesos Estratégicos: Los procesos estratégicos soportan la estrategia institucional y logran el direccionamiento de esfuerzos aislados. Incluye los procesos asociados con la formulación y revisión del direccionamiento estratégico de la Entidad, y el esquema de planeación táctica que garantiza la integridad e integralidad del sistema, a través de su modelo de operación por procesos y los productos y servicios institucionales, generando herramientas transversales para la planeación y administración del Sistema Integrado de Gestión.

Procesos Misionales: Los procesos misionales son los procesos esenciales de una institución. Reúne todas las actividades orientadas al cumplimiento de las funciones específicas de la Entidad, que establecen la Constitución y la Ley de acuerdo con su nivel y naturaleza jurídica.

Procesos de Apoyo: Los procesos de apoyo gestionan los recursos institucionales (tangibles e intangibles) y soportan el desarrollo de la institución.

Procesos de Evaluación: Agrupa los procesos que permite hacer seguimiento sobre el desempeño de la entidad, a través de mecanismos de autocontrol, autoevaluación, evaluación independiente; generando las acciones de mejora, innovación y conocimiento, que aumenten el desempeño de la entidad.

Procesos según la ISO los procesos son un conjunto de actividades relacionados entre sí o que interactúan, transformando elementos de entrada en elementos de salida. En estas actividades pueden intervenir partes tanto internas como externas y también hay que tener en cuenta los clientes.



Procedimientos: Explican de forma detallada como desarrollar el proceso.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Gerencia, debe definir la cadena de valor y desdoblamiento del mapa de procesos, al igual que establecer las directrices que guían y orientan la operatividad de la institución.

Líderes de proceso, caracterización de procesos y aplicación.

6. MARCO LEGAL

Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado.

Decreto 780 de 2016: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

MECI 1000 de 2014: Modelo Estándar de Control Interno

Ley 1753 de 2015: Por el cual se integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

7. DIAGNOSTICO

Teniendo como base el diligenciamiento del cuestionario del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG, aplicado para la vigencia 2021, se puede evidenciar que la Empresa Social del Estado ESE Hospital San Lucas de El Molino, presenta el 59,7 % de avance en la elaboración, aprobación e implementación de la política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos, tal como se evidencia en la gráfica.

8. ELABORACION Y CONSOLIDACION DE LA POLITICA

La ESE Hospital San Lucas de El Molino, tiene el compromiso institucional de implementar y monitorear un Modelo de Operación de Procesos, para fortalecer la organización y simplificar los trámites en el desarrollo organizacional y en la prestación de servicios. Inculcara los funcionarios los fundamentos esenciales del sistema de control interno: autocontrol, autorregulación y autogestión, los cuales



garantizan la efectividad del control interno de acuerdo con la naturaleza, funciones y competencias asignadas por la constitución y la Ley, El seguimiento al cumplimiento de los procesos identificados en la entidad será el deber de actuar de la oficina de control interno.

ESTRUCTURA ORGANICA: hacer los ajustes necesarios cuando hay lugar a ello, 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.

CADENA DE VALOR: MIPG promueve determinar claramente la(s) cadena(s) de entrega (actuales mapas de procesos) más adecuada(s) 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. No siempre se trata de cambiar estructuras o aumentar plantas de personal, pues las respuestas pueden estar en el fortalecimiento de otro tipo de capacidades.

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.

PLANTA DE PERSONAL: tal como se señaló en la dimensión de Talento Humano, éste es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización



y la entrega de productos con oportunidad y calidad. Por lo tanto, 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.

TRABAJAR POR PROCESOS: Uno de los pilares de los modelos de gestión de calidad es el trabajo por procesos. De acuerdo con la Carta Iberoamericana de la Calidad (CLAD: 2008), la adopción de una gestión por procesos permite la mejora de las actividades de la administración pública orientada al servicio público y para resultados. Los procesos, entendidos como la secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para crear valor, deben tener en cuenta que el ciudadano es el eje fundamental de la gestión pública (CLAD: 2008). Los procesos se pueden clasificar en estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, lo que permitirá la adecuada gestión y prestación del servicio de la organización.

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 grupos de valor identificadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y de Planeación (es posible agrupar procesos afines en macro procesos).
- 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 (comúnmente conocido como mapa de procesos).



El jefe de planeación o quien haga sus veces lidera y facilita los parámetros para el trabajo por procesos de la entidad. Sin embargo, la responsabilidad de su mantenimiento y mejora recae en cada uno de los líderes de los procesos y equipos de trabajo.

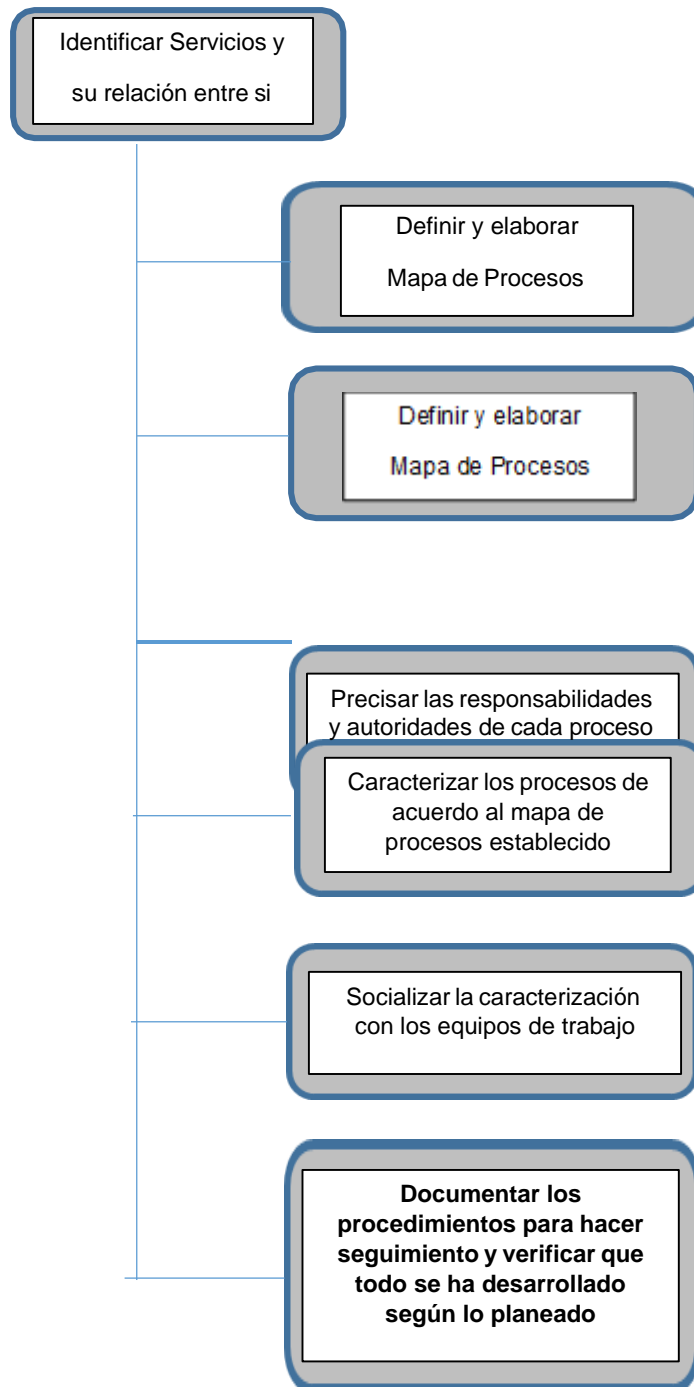
9. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES

Establecer, implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión, e incluir los procesos y procedimientos acordes a los requisitos de la norma y a las necesidades de la Entidad.

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES PARA EL DISEÑO, ELABORACION, MODIFICACION DEL PROCESO			
RESPONSABLE	Nº	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Líderes de Proceso	1	Identificar servicios y su relación entre si	
Profesional MIPG, Lideresde Proceso	2	Definir y Elaborar el Mapa de Procesos	Mapa de Procesos
Gerencia	3	Precisar las responsabilidades y autoridades de cada proceso	Segmentación Mapa de Procesos
Líderes deProceso	4	Caracterización de procesos de acuerdo al Mapa de Procesos establecido	Registro de Caracterización
Líderes deProceso	5	Socializar la caracterización con los equipos de trabajo	Registros de socialización
Líderes deProceso	6	Documentar los procedimientos para hacer seguimiento y verificar que todo se ha desarrollado según lo planeado	Procedimientos documentados



10. DIAGRAMA FLUJO DE OPERACIÓN





HOSPITAL SAN LUCAS

NIT: 825000140-6

Calle 9 No. 4A-84 - Telefax: 778 85 84
El Molino - Guajira

11. RECOMENDACIONES IMPORTANTES

Como soporte a todo ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, es importante promover la razón de ser de la entidad, el objeto para el cual fue creada, los derechos que garantiza, los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver.

Caracterizar a que grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos o servicios (Grupos de Valor)

Es necesario que la entidad identifique sus capacidades para desarrollar su gestión y atender si propósito fundamental.

Atender los lineamientos previstos en las normas para la formulación de los planes estratégicos.

Formular los lineamientos para administración del riesgo- Política de riesgo

Implementar el Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano, (Mapa de Riesgos de corrupción y medidas para su mitigación).

Relación estado ciudadano, participación ciudadana, rendición de cuentas, racionalización de trámites, mecanismos para mejorar la atención al ciudadano y rendición de cuentas.

Alineación de la planeación y presupuesto, Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Publico.

12. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG versión 4

ISABEL PAULINA APONTE DIAZ

GERENTE