



REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

RESOLUCIÓN No
'0050'

Por medio de la cual se crea el Sistema de Desempeño Institucional y se reglamenta su funcionamiento

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los Decretos Nos. 1177 del 29 de junio de 1999, 1127 del 2005, y 1299 del 2005, y

CONSIDERANDO:

- Que los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, determinan la obligatoriedad de diseñar y aplicar métodos y procedimientos de Control Interno por parte de las entidades y organismos del sector público.
- Que la Ley 489 de 1998, en su artículo 15, crea el Sistema de Desarrollo Administrativo como un mecanismo orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional de las entidades del orden nacional.
- Que la Ley 872 de 2003 crea el Sistema de Gestión de la Calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades.
- Que el Decreto 4295 de 2007, reglamentario de la Ley 872 de 2003, fija como Norma Técnica de Calidad para las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, la adoptada por el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención de Salud y definida por el Decreto 1011 de 2006 y las normas que lo desarrollan o modifiquen.
- Que el Decreto 1599 de 2005, adopta el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para el Estado Colombiano y en su artículo 2, define que el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas a que hace referencia el artículo 5º de la Ley 87 de 1993, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad.

- Que el Decreto 1011 de 2006 establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la cual contempla los estándares de habilitación, auditoría para el mejoramiento, sistema de información, acreditación e incentivos.
- Que la Resolución 393 de 2007 emanada de la Contaduría General de la Nación, adopta el Manual para la Implementación *del Modelo de Control Interno Contable MCICO 2007:1*, y es de obligatoria aplicación y cumplimiento por los entes contables públicos que están incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen de Contabilidad Pública adoptado mediante la Resolución 354 de 2007.
- Que la Circular 1000-002-07 del Departamento Administrativo de la Función Pública, resalta que la Norma Técnica de la Calidad NTCGP-1000:2004 es complementaria al Sistema de Control Interno y su adecuada armonización con el MECI persigue el doble propósito de lograr una mayor satisfacción social del ciudadano y un mejoramiento permanente de la gestión pública.
- Que la Junta Directiva del Instituto expidió el Acuerdo 003 del 12 de julio del 2006 por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2006 - 2008 y definió el componente de Desarrollo Organizacional, cuyos objetivos son el logro de la Acreditación en Salud del Sistema General de Seguridad Social y la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), como medios para mejorar la gestión y el control en el Instituto.
- Que el Instituto Nacional de Cancerología realizó amplias discusiones a nivel directivo, asesor, profesional y técnico, con el fin de definir la mejor estrategia para la adecuada implantación de los modelos de gestión mencionados.
- Que dada la existencia de múltiples sistemas de gestión de obligatoria implementación por parte de las entidades públicas, se hace necesario articularlos y racionalizar su implementación y el aseguramiento de tales sistemas, una vez hayan sido puestos en funcionamiento, generando sinergias y economías de escala.

RESUELVE :

Artículo 1. Creación del Sistema de Desempeño Institucional. Créase el Sistema de Desempeño Institucional en el Instituto Nacional de Cancerología como instancia de coordinación, cooperación y articulación del proceso operativo de implantación y aseguramiento de los Sistemas de Desarrollo Administrativo, Gestión de la Calidad, Modelo Estándar de Control Interno (MECI 1000: 2005) y Modelo de Control Interno Contable (MCIC), o cualquier otro sistema de gestión que la autoridad competente ordene implementar o que sea adoptado institucionalmente, teniendo en cuenta que dicho proceso implica un trabajo en equipo, una convergencia de conocimientos y el uso racional de recursos.

Artículo 2. Definiciones. La presente Resolución acoge las siguientes definiciones, con el fin de dar unidad conceptual y de criterio a todos los Sistemas de Gestión aquí contemplados:

- Sistema de Gestión de la Calidad: Es aquella parte del sistema de gestión de la organización enfocada al logro de los resultados, en relación con los objetivos de la calidad, para satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de las partes interesadas.

- **Sistema de Control Interno:** Está integrado por el esquema de la organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación que adopta la Institución, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y de los recursos, se realicen de acuerdo a las normas constitucionales y legales vigentes, dentro de las políticas trazadas por la Dirección y en atención a las metas y objetivos específicos.
- **Sistema de Desarrollo Administrativo:** El Sistema de Desarrollo Administrativo es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.
- **Desempeño Institucional:** Es el conjunto de conceptos y herramientas que permiten medir el esfuerzo institucional y su alineamiento¹ para el logro de los objetivos institucionales. Hace referencia a la productividad, calidad, oportunidad, responsabilidad y eficiencia de los servicios y programas en el ámbito del Instituto.
- **Medición del Desempeño:** Es el esfuerzo sistemático aplicado a una organización para evaluar su gestión orientada al cumplimiento de su misión, a partir de la optimización de sus procesos.
- **Eficacia:** Es el grado de cumplimiento de las metas establecidas en los planes y mide los logros alcanzados en términos de productos y resultados².
- **Eficiencia:** Capacidad que tiene una organización para maximizar el nivel de un producto o servicio con los insumos disponibles o para minimizar los insumos para un nivel de producto.
- **Efectividad:** Medida del impacto de la gestión, tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.
- **Evaluación del Desempeño Institucional:** Es la revisión sistemática y continua de los resultados obtenidos y su comparación con lo planeado con el propósito de mejorar. Dicha revisión permitirá la toma de decisiones de las estrategias para lograr mejores resultados y gestionar más eficientemente y eficazmente sus procesos, así como apoyar la rendición de cuentas a usuarios y diferentes grupos de interés, y para fines de formulación presupuestaria, asignando recursos a cumplimiento de objetivos.
- **Gestión:** Son las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. También es entendida como la respuesta del funcionario a los requerimientos que le demanda esa misma organización, en atención a sus aptitudes, conocimientos, experiencia, compromiso, esfuerzo y motivación³.

Artículo 3. Principios. El Sistema de Desempeño Institucional está fundamentado en la coordinación intrainstitucional, el trabajo en equipo, la participación y el liderazgo.

Artículo 4. Objetivos. El Sistema de Desempeño Institucional tendrá los siguientes objetivos.

- Asesorar a la Dirección General en los procesos estratégicos, misionales y operativos, de implantación y sostenimiento de los modelos de gestión, ya sean aquellos de implantación obligatoria o los adoptados por el Instituto, a partir de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de sus resultados, con el fin de mejorar la gestión institucional a través del mejoramiento del desempeño de tales modelos.
- Realizar y desarrollar la coordinación, cooperación y articulación intrainstitucional orientada a la implantación, sostenimiento y seguimiento de los modelos de gestión.

Artículo 5. Miembros del Sistema de Desempeño Institucional. Serán miembros del Sistema de Desempeño Institucional el Director General, los representantes de la Dirección para la implantación y aseguramiento de los modelos de gestión, el Jefe de la Oficina de Control Interno y los miembros del Equipo de Apoyo que hayan sido designados para tal finalidad por la autoridad competente.

Artículo 6. Funciones de los miembros del Sistema de Desempeño Institucional.

6.1 Director General

- Comunicar su compromiso con el desarrollo e implementación de los modelos de gestión incluidos en el Sistema de Desempeño Institucional, así como con la mejora continua de su eficacia, eficiencia y efectividad.
- Designar a los representantes de la Dirección responsables de la implementación y/o aseguramiento de los modelos de gestión incluidos en el Sistema de Desempeño Institucional.
- Determinar las políticas institucionales que rigen los modelos de gestión incluidos en el Sistema de Desempeño Institucional.
- Establecer y evaluar periódicamente los objetivos de los modelos que conforman el Sistema de Desempeño Institucional.
- Aprobar los lineamientos metodológicos que permitan el cumplimiento de los requisitos definidos por cada modelo de gestión.
- Revisar los avances en la implementación y/o aseguramiento de los modelos de gestión objeto del Sistema de Desempeño Institucional.
- Tomar las decisiones que considere pertinentes, a partir de los resultados generados por los modelos de gestión que conforman el Sistema de Desempeño Institucional, orientadas al mejoramiento de la gestión institucional.
- Aprobar tanto las acciones como los recursos relacionados con la implantación y/o el aseguramiento de los modelos de gestión que conforman el Sistema de Desempeño Institucional.

6.2 Representantes de la Dirección para la implantación y aseguramiento de los modelos de gestión.

- Formular, orientar, dirigir y coordinar los planes para la implantación y aseguramiento de cada uno de los modelos de gestión, que conforman el proyecto del Sistema de Desempeño Institucional.

- Ejecutar cada una de las etapas previstas para el diseño e implementación de los modelos de gestión, indicando las herramientas metodológicas pertinentes, y gestionando adecuada y oportunamente, los recursos aprobados.
- Coordinar con las Subdirecciones y las Oficinas Asesoras, la conformación de los equipos de trabajo responsables de la implantación de los modelos de gestión.
- Evaluar el proceso de implantación y/o aseguramiento de cada uno de los modelos de gestión, y presentar periódicamente los resultados a la Dirección General y ante las instancias competentes que lo soliciten.
- Proponer acciones de mejoras continuas en los procesos institucionales, observados a la luz de los resultados arrojados por los modelos de gestión.
- Convocar a las reuniones técnicas del Sistema de Desempeño Institucional, siendo el responsable el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas.

6.3 El Jefe de la Oficina de Control Interno

- Evaluar de manera objetiva, el avance en la implantación de los modelos de gestión, con el fin de proporcionar una opinión independiente.
- Evaluar de manera objetiva la operación de los modelos de gestión objeto del Sistema de Desempeño Institucional, a partir de un enfoque sistemático y metodológico, con el fin de aportar elementos para el mejoramiento de su efectividad.
- Brindar asesoría y acompañamiento a los miembros del Sistema de Desempeño Institucional en temas de su competencia, referidos a la implantación y/o aseguramiento de los modelos de gestión.

6.4 Equipo de Apoyo

Estará conformado por los Subdirectores, Coordinadores de Grupos Área y demás personal que haya recibido capacitación por parte del Instituto en temas relativos a los modelos de gestión. Los miembros de este equipo actuarán como líderes de la implantación y/o aseguramiento de los modelos de gestión en sus respectivos procesos, y tendrán las siguientes funciones:

- Trabajar, en coordinación con los servidores públicos responsables de cada proceso o dependencia, en la implementación de los modelos de gestión, siguiendo las instrucciones impartidas por los representantes de la Dirección.
- Replicar la capacitación que reciban sobre los modelos de gestión, a los demás servidores públicos.
- Monitorear sus procesos mediante indicadores, que orienten al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Participar en el proceso de gestión del riesgo que les corresponda, de acuerdo con sus competencias y procesos.
- Evaluar los logros obtenidos en términos de cumplimiento de objetivos.
- Proponer mejoramientos a los procesos asignados.

Artículo 7. Coordinación Técnica del Sistema de Desempeño Institucional. Ejercerán funciones de coordinación técnica para la buena marcha del Sistema de Desempeño Institucional, los representantes de la Dirección General para la implantación de los modelos de gestión, el Subdirector Administrativo y Financiero y el Jefe de la Oficina de Control Interno.

Artículo 8. Reuniones de la Coordinación Técnica del Sistema de Desempeño Institucional. Serán presididas por el Subdirector Administrativo y Financiero, quien las convocará de manera ordinaria, como mínimo una (1) vez al mes, o cuando lo considere pertinente de manera extraordinaria. Como Secretario actuará el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, quien elaborará el acta respectiva por cada sesión.

Artículo 9. Funciones del Grupo de Coordinación Técnica del Sistema de Desempeño Institucional.

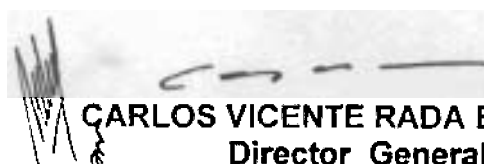
- Evaluar el proceso de implementación y/o aseguramiento de los sistemas de gestión.
- Identificar las oportunidades de mejoramiento y tomar las decisiones técnicas pertinentes, asignando responsables y tiempos para su ejecución.
- Definir las propuestas que deban ser presentadas para consideración y aprobación del nivel directivo del Instituto.
- Elaborar un informe consolidado de la gestión alcanzada, el cual servirá de base para rendir los informes pertinentes ante los entes rectores, de inspección, vigilancia y control.

Artículo 10. Comités de Calidad y de Control Interno. Los Comités de Calidad y Control Interno continuarán su operación, conservando las mismas características, conformación y funciones establecidas en las Resoluciones 190 y 033 de 2006, respectivamente. Sin embargo, en dichos Comités se conservarán los principios enunciados en esta Resolución, en particular el trabajo en equipo y la coordinación intrainstitucional.

Artículo 11. Ámbito de aplicación. Por su misma naturaleza, la implementación y aseguramiento de los modelos de gestión es responsabilidad de todos los funcionarios y procesos del Instituto, razón por la cual el contenido de la presente resolución es aplicable a ellos.

Artículo 12. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C., a los 30 de mayo de 2009


CARLOS VICENTE RADA ESCOBAR
Director General