

**2019**



**PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD  
SIGD-MIPG  
Secretaría Distrital de Salud**



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE SALUD

Alcalde Mayor de Bogotá Enrique Peñalosa Londoño

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

Secretario Distrital de Salud Luis Gonzalo Morales Sánchez  
Subsecretario Corporativo Oswaldo Ramos Arnedo  
Subsecretario de Gestión Territorial, Participación y Servicio a la Ciudadanía Gilberto Álvarez Uribe  
Subsecretario de Planeación y Gestión Sectorial Héctor Mario Restrepo Montoya  
Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento Anabelle Arbelaez Vélez  
Subsecretaria de Salud Pública Patricia Arce Guzmán

**Líderes de las 17 Políticas de Gestión  
y Desempeño Institucional de la SDS**

Jefe Oficina Asesora Jurídica Paula Susana Ospina Franco  
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones Ronald Steev Ramírez López  
Jefe Oficina de Control Interno Olga Lucía Vargas Cobos  
Directora de Planeación Institucional y Calidad Sonia Luz Flórez Gutiérrez  
Directora de Servicio a la Ciudadanía Beatriz Helena Guerrero Africani  
Director Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad Juan Alvarado Solano  
Directora Administrativa Martha Cecilia Sánchez Herrera  
Directora de Gestión del Talento Humano Liliana Rocío Bohorquez Hernandez  
Directora de Planeación Sectorial Adriana Posada Suárez  
Directora de TIC Arleth Patricia Saurith Contreras  
Directora Financiera Elsa Patricia Lozano Guarnizo

**Líneas de defensa**

Línea Estratégica Subsecretarios de Despacho  
Primera Línea: Líderes de proceso  
Segunda Línea: Funciones de monitoreo y supervisión  
Tercera Línea: Oficina de Control Interno

**Consolidación y estructura del documento**

Profesional de la Dirección de Planeación Institucional y Calidad  
Gloria Elena Navarrete Fajardo



## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO:.....	1
2. ALCANCE: .....	1
3. MARCO LEGAL .....	1
4. RESPONSABLE:.....	1
5. ABREVIATURAS.....	1
6. GENERALIDADES.....	2
6.1 Primera Dimensión: Talento Humano .....	3
6.1.1 Política de integridad.....	3
6.1.2 Política Gestión Estratégica del Talento Humano .....	5
6.2 Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación .....	16
6.2.1 Política Planeación institucional .....	16
6.2.2 Política Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público .....	16
6.2.3 Política Participación ciudadana en la gestión pública .....	17
6.3 Tercera Dimensión: Gestión con Valores para Resultados.....	17
6.3.1 Política Gobierno digital.....	18
6.3.2 Política Seguridad digital .....	19
6.3.3 Política Defensa jurídica.....	20
6.3.4 Política Servicio al Ciudadano.....	20
6.4 Cuarta Dimensión: Evaluación de Resultados .....	21
6.4.1 Política Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.....	21
6.5 Quinta Dimensión: Evaluación de Resultados.....	22
6.5.1 Política Gestión documental.....	22
6.5.2 Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.....	24
6.6 Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	27
6.6.1 Política Gestión del Conocimiento y la Innovación .....	27
6.7 Séptima Dimensión: Control Interno.....	33
6.7.1 Política Control Interno .....	34
7. Otras acciones para implementación del SIGD-MIPG en la SDS .....	40
8. Otros planes estratégicos institucionales en el marco del MIPG.....	41
9. CONTROL DE CAMBIOS .....	41



## 1. OBJETIVO:

Definir el conjunto de acciones que permitirán la implementación del Sistema Integrado de Gestión Distrital SIGD. en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG al interior de la Secretaría Distrital de Salud, de conformidad con los requerimientos contenidos en el Manual Operativo y la Guía de armonización NTD.SUG001:2011 con el MIPG emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá.

## 2. ALCANCE:

El alcance del plan está dado desde la formulación de las acciones para la sostenibilidad y mejora enmarcadas en las 17 políticas de Gestión y desempeño para la vigencia 2019 de acuerdo con el resultado de los autodiagnósticos, FURAG y oportunidades de mejora NTD SIG-MIPG hasta la ejecución de las mismas.

## 3. MARCO LEGAL

Circular 002 de 30 de enero de 2019 “Directrices para la formulación del plan de adecuación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Distrital con el referente MIPG”.

Decreto 591 de 16 de octubre de 2018 "Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones".



Guía de Armonización de la Norma Técnica Distrital NTD-SIG 001:2011 con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

## 4. RESPONSABLE:

Subsecretarios, Directores y Jefes de Oficina, líderes de política de gestión y desempeño de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá de acuerdo con lo establecido en la resolución interna No. 2765 del 16 de noviembre de 2018 “Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la SDS.

## 5. ABREVIATURAS

SIG: Sistema Integrado de Gestión  
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión  
SDS: Secretaría Distrital de Salud  
NTD: Norma Técnica Distrital

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--



## 6. GENERALIDADES

En cumplimiento a lo contenido en la Circular 002 del 30 de enero de 2019 “Directrices para la formulación del plan de adecuación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Distrital con el referente MIPG”, los líderes de política formularon el plan de adecuación y sostenibilidad SIGD-MIPG incluyendo las acciones para el sostenimiento y mejora de las 17 políticas de Gestión y desempeño.

Las acciones que dieron origen al plan se fundamentaron en la revisión y análisis de 3 fuentes:

1. Resultados del informe FURAG para la SDS emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Oportunidades de mejora relacionadas en la Guía de Armonización NTD SIG.001:2011 con el MIPG emitida por la Dirección de Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
3. Autodiagnósticos por cada política, emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Secretaría Distrital de Salud -SDS se encuentra en proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este es un modelo conformado por 7 dimensiones que, al trabajar de manera articulada, permite optimizar los procesos y generar valor público. El valor público implica que todo lo que hagamos contribuye a satisfacer las necesidades de los ciudadanos y a garantizar el derecho a la salud de los habitantes de Bogotá

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

## 6.1 Primera Dimensión: Talento Humano

Los colaboradores son el activo más importante de la SDS y el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales, son el timonel y se caracterizan por ser Honestos, Justos, Comprometidos, Respetuosos y Diligentes, valores que nos permiten llevar la gestión de la entidad al rumbo deseado.

### 6.1.1 Política de integridad

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR		ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Formular y aplicar una encuesta (postest) que permitan identificar el grado de apropiación del Código de Integridad así como la identificación de la fortalezas y debilidades en la implementación.	Junio de 2019	Gestores de Integridad
		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.			
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.			
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Socializar los resultados de la encuesta sobre la apropiación del código de integridad aplicada en el mes de Diciembre de 2018.	Noviembre de 2019	Gestores de Integridad - DAPES y Dirección de Planeación Institucional y Calidad.
		Realizar capacitaciones internas y/o externas a los gestores integridad elegidos en la entidad, para el fortalecimiento de sus capacidades.	Coordinar el desarrollo de procesos de fortalecimiento de las competencias de los Gestores de Integridad de la Secretaría Distrital de Salud	Noviembre de 2019	Gestores de Integridad - Dirección de Gestión del Talento Humano
Plan de mejora en la	Determinar el alcance de las	Realizar actividades	Julio de 2019	Gestores de	



**DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD**  
**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**  
**CONTROL DOCUMENTAL**  
**PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG**  
**Código: SDS-PYC-PL-002 v.1**

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



	<p>implementación del Código de Integridad. Paso1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.</p>	<p>que permitan mejorar la apropiación del Código de integridad y realizar seguimiento, con base en los resultados obtenidos en la medición (2018).</p>		<p>Integridad - Dirección de Salud Colectiva</p>
		<p>Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.</p>	<p>Generar espacios de retroalimentación (grupos focales, entre otros) que permitan socializar los resultados de las actividades realizadas y propiciar la generación de ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>Abril de 2019</p>	<p>Gestores de Integridad - Dirección Administrativa</p>
	<p>Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.</p>	<p>Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>Realizar actividades que permitan mejorar la apropiación del Código de integridad y realizar seguimiento, con base en los resultados obtenidos en la medición (2018).</p>	<p>Agosto de 2019</p>	<p>Gestores de Integridad - Dirección de Salud Colectiva</p>
		<p>Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.</p>	<p>Socializar el código de integridad en los espacios de Inducción/Reinducción Institucional</p>		<p>Gestores de Integridad - Dirección de Gestión del Talento Humano</p>
<p>Promoción de la gestión del Código de Integridad</p>	<p>Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad</p>	<p>Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.</p>	<p>Generar espacios de retroalimentación (grupos focales, entre otros) que permitan socializar los resultados de las actividades realizadas y propiciar la generación de ideas que ayuden a mejorar la</p>	<p>Diciembre de 2019</p>	<p>Gestores de Integridad - Dirección Administrativa</p>
		<p>Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.</p>	<p>ayuden a mejorar la</p>	<p>Agosto de 2019</p>	



**DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD**  
**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**  
**CONTROL DOCUMENTAL**  
**PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG**  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



			implementación del Código de Integridad.		
		Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.	Coordinar y desarrollar con la Oficina Asesora de Comunicaciones la divulgación periódicamente de los valores adoptados en el código de integridad.	Noviembre de 2019	Gestores de Integridad - DAPES y Dirección de Planeación Institucional y Calidad.
		Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	Desarrollar la actividad como preguntas y retos (de la Caja de herramientas), en cada una de las Subsecretarías y Oficinas de la SDS que favorezcan la apropiación del Código de Integridad.	Septiembre de 2019	Gestores de Integridad - Dirección de Salud Colectiva
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próximo intervención del Código.	Diseñar una estrategia que permita documentar las prácticas adelantadas para la implementación del Código de Integridad.	Agosto de 2019	Gestores de Integridad - Oficina de Control Interno Y Dirección de Aseguramiento)

### 6.1.2 Política Gestión Estratégica del Talento Humano

FUENTE	ASPECTO MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Autodiagnóstico	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Recopilar y organizar normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad y enviar para su publicación en el Normograma del aplicativo Isolución	Diciembre 2019 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Recopilar y organizar los lineamiento institucionales dados por la Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la Republica, aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad y enviar para su	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
 CONTROL DOCUMENTAL  
 PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



		publicación en el aplicativo Isolución.		
Autodiagnóstico	Gestionar la información en el SIGEP	Asegurar que el 100% de los funcionarios actualicen y entreguen el Formato Único del Hoja de Vida del SIDEAP en la vigencia 2019.	Julio 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo</li> </ul>	<p>Caracterizar y consolidar las bases de datos de la Dirección de Gestión del Talento Humano, por medio de un desarrollo tecnológico que permita la generación de reportes en tiempo real</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Dirección de Gestión de Talento Humano</p>
Autodiagnóstico	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipos de vinculación, nivel, código, grado</li> </ul>			
	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad en el Estado, nivel académico y género</li> </ul>			
	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles</li> </ul>			
	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfiles de Empleos</li> </ul>			



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensionados, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)			
Autodiagnóstico	Diseñar la planeación estratégica del talento humano	Evaluar la eficacia del plan Estratégico del Talento Humano al finalizar la vigencia	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Elaboración del plan anual de vacantes Elaboración plan anual de previsión de recursos humanos	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Plan Institucional de Capacitación	Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano los planes de capacitación, Bienestar e Incentivos, de Seguridad y Salud en el Trabajo. Realizar el monitoreo y seguimiento del SIDEAP, relacionado con el formato único de hoja de vida y bienes y rentas, el proceso de Evaluación del Desempeño, los programas de Inducción y Reinducción y el tema de Clima organizacional.  Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo y seguimiento del SIDEAP, el proceso de Evaluación del Desempeño, los programas de Inducción y Reinducción, el tema de Clima organizacional.  Evaluar la eficacia de su implementación.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
	Plan de bienestar e incentivos			
	Plan de seguridad y salud en el trabajo			
	Monitoreo y seguimiento del SIGEP			
	Evaluación de desempeño			
	Inducción y reinducción			
	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional			
Autodiagnóstico	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Modificar el Manual de Funciones de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Hacer Solicitud a Dirección de Planeación Institucional, para que el proceso DGTH se incluido como un proceso estratégico	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Elaboración de Actos Administrativos de Encargo por Derecho Preferencial	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Evaluar la proporción de funcionarios vinculados de manera provisional frente a la panta total	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Establecer el Indicador para el seguimiento del tiempo de provisión de las vacantes.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Caracterizar y consolidar las bases de datos de la Dirección de Gestión del Talento Humano, por medio de un desarrollo tecnológico que permita la generación de reportes en tiempo real	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Establecer un programa para la digitalización de las historias laborales de los funcionarios.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Caracterizar y consolidar las bases de datos de la Dirección de Gestión del Talento Humano, por medio de un desarrollo tecnológico que permita la generación de reportes en tiempo real	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Asegurar que el 100% de los funcionarios actualicen y entreguen la Declaración de Bienes y Rentas del SIDEAP en la vigencia 2019	Julio 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Una vez terminado el periodo de prueba de los funcionarios vinculados por el concurso de méritos convocatoria 431, solicitar la inscripción de los funcionarios en carrera administrativa ante la CNSC	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	Usar los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para el Plan de Capacitación	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Realizar el programa de inducción y reinducción a los funcionarios de la SDS.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años			
Autodiagnóstico	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI	Caracterizar y consolidar las bases de datos de la Dirección de Gestión del Talento Humano, por medio de un desarrollo tecnológico que permita la generación de reportes en tiempo real.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.			
	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.			
Autodiagnóstico	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Elaboración de Acto Administrativo de adopción	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Diligenciar la matriz de seguimiento a la entrega y concertación de los compromisos gerenciales	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Evaluación del desempeño	Informe de planes de mejoramiento individual suscritos	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	Identificar necesidades de capacitación a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño de los trabajadores de planta	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Elaborar el PIC y adoptarlo por resolución *realizar el 100% de las actividades propuestas, consolidando el soporte de las actividades realizadas y evaluar la eficacia de las actividades.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Realizar el diagnostico de las necesidades de la Entidad y de los gerentes públicos.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Solicitudes de los gerentes públicos	Registrar las solicitudes directas documentadas y justificadas de los gerentes públicos para la construcción del PIC	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Orientaciones de la alta dirección	documentar las orientaciones de la alta dirección	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Oferta del sector Función Pública	Tener en cuenta la oferta del sector función pública y participar en las ofertas establecidas	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Sensibilización	Realizar la Sensibilización del PIC a los funcionarios de la Entidad	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Realizar la fase de formulación de los proyectos de aprendizaje y relacionarla en el PIC	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Realizar la fase de consolidación de necesidades de capacitación y documentarla en el PIC	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Programación del Plan	Realizar la fase de programación de actividades y documentarla en el PIC Realizar seguimiento a la ejecución de la programación de actividades	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Ejecución del Plan	Realizar la fase de ejecución de actividades y documentarla en el PIC	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Evaluación de la eficacia del Plan	Realizar la fase de evaluación de actividades y documentarlas en el PIC	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Gestión del talento humano	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación actividades de Gestión del Talento Humano de Integración cultural, de Buen Gobierno y evaluar su aplicación	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Integración cultural			
Autodiagnóstico	Buen Gobierno			
Autodiagnóstico	Contratación Pública	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación actividades de Contratación Pública, de Cultura organizacional, de Gestión Administrativa, de Tecnologías de la información, de Gestión Documental, Gestión Financiera, de Innovación, de Participación Ciudadana, de Servicio al Ciudadano, de Derecho al Acceso a la Información  Evaluar la aplicación de cada una de las mismas.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
	Cultura organizacional			
	Gestión administrativa			
	Gestión de las tecnologías de la información			
	Gestión documental			
	Gestión Financiera			
	Gobierno en Línea			
	Innovación			
	Participación ciudadana			
	Servicio al ciudadano			
Derecho de acceso a la información				
Autodiagnóstico	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos y adoptarlo por resolución *realizar el 100% de las actividades propuestas, consolidando el soporte de las actividades realizadas y evaluar la eficacia del plan	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Incentivos para los gerentes públicos	Otorgar los incentivos para servidores de Libre Nombramiento y Remoción y otorgarlo articulado con los resultados de los acuerdos de Gestión.	Septiembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Otorgar los incentivos para los equipos de trabajo	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	Otorgar los incentivos para Servidores Públicos y de Libre Nombramiento y Remoción y otorgarlo articulado con los resultados de los acuerdos de Gestión.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Criterios del área de Talento Humano	Realizar el Plan de Bienestar e Incentivos teniendo en cuenta los criterios del talento humano, las decisiones de la alta dirección y promover la socialización del plan en la entidad	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Decisiones de la alta dirección			
Autodiagnóstico	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Diseñar y aplicar un instrumento que permita identificar las necesidades de bienestar	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Deportivos, recreativos y vacacionales	Realizar el Plan de Bienestar e Incentivos teniendo incluyendo temas Deportivos, Recreativos y Vacacionales, temas Artísticos y culturales, temas Promoción y prevención de la salud, temas Educación en artes y artesanías, temas de Cambio organizacional, temas de asociados a la clima organizacional/ adaptación laboral, temas de Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, temas de Cultura organizacional, temas de Programas de incentivos, temas de Trabajo en equipo y temas de Educación formal.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
	Artísticos y culturales			
	Promoción y prevención de la salud			
	Educación en artes y artesanías			
	Clima laboral			
	Cambio organizacional			
	Adaptación laboral			
	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio			
	Cultura organizacional			
	Programas de incentivos			
	Trabajo en equipo			
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Evaluar los resultados de las actividades realizadas			



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
 CONTROL DOCUMENTAL  
 PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Realizar programa de estilos de vida de PyP: Estilos de vida saludable. Definir cronograma de actividades e indicadores	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Planear Actividades en torno al Día del Servidor Público y gestionar la participación de al menos el 76% de los servidores	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	Incorporar en el Plan de Bienestar e incentivos actividades relacionadas con los valores del Código de integridad.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Continuar con la aplicación del programa de Estado Joven en la entidad y medir el impacto en la entidad.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Implementar y promover el programa servimos de la función pública y buscar que al menos el 5% de los Servidores lo usen	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Asegurar que al menos el 1% de los servidores adopten la modalidad de teletrabajo con base en los lineamientos establecidos en la resolución interna 0019 del 15 de enero de 2019 a través del formato definido para la postulación del cargo	Julio 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Asegurar la entrega de dotación completa, gestionada por Colombia compre eficiente a todos los servidores que lo requieran	Julio 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Continuar el programa de Horarios Flexibles y medir el impacto de su implementación	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Caracterizar y consolidar las bases de datos de la Dirección de Gestión del Talento Humano, por medio de un desarrollo tecnológico que permita la generación de reportes en tiempo real	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realizar las actividades de la comisión de personal y reportar sus	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Tramitar la nómina oportunamente y se llevan registros de todas las variables	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional El estilo de dirección La comunicación e integración El trabajo en equipo La capacidad profesional El ambiente físico	Realizar las actividades de intervención propuestas como resultado de la medición.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Realizar las Actividades programadas en el PAAC para la interiorización del Código de Integridad en la SDS	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Realizar la encuesta de percepción del cliente, evaluar los resultados e identificar y aplicar las mejoras pertinentes	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Realizar las Actividades programadas en el PAAC para la interiorización del Código de Integridad en la SDS	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Autodiagnóstico	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Realizar las negociaciones sindicales de la vigencia 2019 y aplicar los acuerdos suscritos al interior de la entidad	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Realizar la medición de las competencias de los funcionarios de LNR	Septiembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Realizar seguimiento a los acuerdos de gestión suscritos por los funcionarios del nivel directivo	Septiembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Realizar entrevistas, seguimiento a las cifras de retiro y generar estadísticas e informes analizando las causas de retiro del personal.	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.			
Autodiagnóstico	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.			
Autodiagnóstico	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Realizar actividades de bienestar para trabajadores prepensionados (talleres)	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano
Autodiagnóstico	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Realizar talleres de apoyo sociolaboral al personal a desvincularse	Diciembre 2019	Dirección de Gestión de Talento Humano

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

## 6.2 Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación



Esta dimensión es la brújula que nos permite definir la ruta estratégica para la gestión institucional y generar servicios para satisfacer las necesidades de los ciudadanos, así como fortalecer su confianza y legitimidad.

### 6.2.1 Política Planeación institucional

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Resultados Furag	El plan estratégico de largo plazo definido por la entidad no incluye: El enfoque étnico diferencial en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo	Incluir en el Plan territorial 2020-2024 el enfoque étnico diferencial	De acuerdo a fechas establecidas para formulación de Planes	Dirección de Planeación Sectorial

### 6.2.2 Política Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Autodiagnóstico	La política contable tiene como elemento esencial la adopción de criterios homogéneos orientados al establecimiento y desarrollo de procedimientos dirigidos a obtener sistemas y fuentes de información contable	Generar, publicar, divulgar e implementar el Manual de políticas contables, procedimientos, instructivos y demás documentos que compilen los lineamientos contables a seguir para lograr la uniformidad en la información contable pública que presente el FFDS y la SDS.	Noviembre 2019	Dirección Financiera
	La organización realiza las actividades de orden administrativo tendientes a lograr un cierre integral de la información contable producida en todas las áreas que generan hechos financieros, económicos, sociales y ambientales	Realizar conciliaciones de información financiera periódicas con las áreas de la SDS y entes externos	Diciembre 2019	Dirección Financiera

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

<p>Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG</p>	<p>Formular el programa anual mensualizado de caja -PAC</p>	<p>Fortalecer el seguimiento a la ejecución del PAC</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Dirección Financiera</p>
<p>Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG</p>	<p>Formular el plan anual de adquisiciones PAA</p>	<p>Reportar trimestralmente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la SDS el seguimiento al PAA</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Dirección de Planeación Sectorial</p>



### 6.2.3 Política Participación ciudadana en la gestión pública

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
<p>Autodiagnóstico</p>	<p>Validar con las áreas misionales y de apoyo si los grupos de ciudadanos, usuarios, o grupos de interés con los que trabajó en la vigencia anterior atienden a la caracterización, y clasifique la participación de dichos grupos en cada una de las fases del ciclo de la gestión (participación en el diagnóstico, la formulación e implementación)</p>	<p>Consolidar información de los ejercicios de caracterización, provenientes de Servicio al ciudadano, Participación ciudadana, Rendición de cuentas, Registro en el Sistema Unificado de Información de Trámites (SUIT) y Gobierno en línea, conforme a la Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés de la DAFP</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Director de Participación Social</p>

### 6.3 Tercera Dimensión: Gestión con Valores para Resultados



Todos los procesos de la SDS deben tener una trayectoria de implementación, una carta de navegación, para poner en marcha lo definido desde el Direccionamiento Estratégico y que conduzca a lograr los resultados propuestos y a hacer realidad las decisiones plasmadas en la planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

### 6.3.1 Política Gobierno digital



FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
FURAG 2017	Se debe elaborar el plan de control operacional para implementar las medidas de seguridad definidas en el plan de tratamiento de riesgos.	Realizar el plan de control operacional para implementar las medidas de seguridad definidas en el plan de tratamiento de riesgos.	Julio 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	Se debe realizar los informes de la implementación de controles de seguridad y privacidad de la información. No se han presentado los informes para aprobación.	Realizar informes de la implementación de controles de seguridad y privacidad de la información. Presentar los informes para su aprobación.	Septiembre 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	Se debe realizar la definición y aprobación de los indicadores de gestión y cumplimiento de la implementación del MSPI.	Realizar la definición de los indicadores de gestión y cumplimiento de la implementación del MSPI. Presentar los indicadores para su aprobación.	Noviembre 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	Se debe realizar la determinación de las posibles acciones correctivas derivadas de los hallazgos o debilidades identificadas en la evaluación del desempeño de la seguridad y privacidad de la información al interior de la entidad.	Realizar las posibles acciones correctivas derivadas de los hallazgos o debilidades identificadas en la evaluación del desempeño de la seguridad y privacidad de la información.	Noviembre 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	Se deben realizar acciones correctivas y los planes de mejora de la seguridad y privacidad de la información al interior de la entidad.	Realizar acciones correctivas y planes de mejora de la seguridad y privacidad de la información al interior de la entidad.	Noviembre 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	Se debe realizar la verificación de las acciones correctivas aplicadas son las adecuadas para gestionar los hallazgos y debilidades identificadas en seguridad y privacidad de la información.	Realizar la verificación de las acciones correctivas aplicadas para gestionar los hallazgos y debilidades en seguridad y privacidad de la información.	Noviembre 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	Se debe contar con el plan de tratamiento del riesgo.	Realizar el plan de tratamiento de riesgos de Seguridad de la Información para el año 2019.	Febrero 2019	Dirección TIC

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

FURAG 2017	La entidad cumplió con la eficacia en la gestión de incidentes de seguridad de la información, para la vigencia del año 2018.	Realizar el análisis de la eficacia en la gestión de incidentes de seguridad de la información, para la vigencia del año 2019.	Junio 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	Se debe formular el plan de seguimiento, evaluación y análisis de resultados del MSPI, teniendo en cuenta los indicadores de gestión y cumplimiento.	Realizar la formulación del plan de seguimiento, evaluación y análisis de resultados del MSPI, teniendo en cuenta los indicadores de gestión y cumplimiento.	Noviembre 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	La entidad cumplió para la vigencia del año 2018 con la divulgación de las políticas, buenas prácticas o directrices relacionadas con seguridad de la información.	Realizar para la vigencia del año 2019 la divulgación de las políticas, buenas prácticas o directrices relacionadas con seguridad de la información.	Junio 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	La entidad cumplió para la vigencia del año 2018 con el plan de comunicación, sensibilización y capacitación en lo referente a seguridad y privacidad de la información.	Realizar el plan de comunicación, sensibilización y capacitación en lo referente a seguridad y privacidad de la información para la vigencia 2019.	Junio 2019	Dirección TIC
FURAG 2017	La entidad cumplió para la vigencia del año 2018 con la Ejecución del plan de comunicación, sensibilización y capacitación en lo referente a seguridad y privacidad de la información.	Realizar la ejecución del plan de comunicación, sensibilización y capacitación en lo referente a seguridad y privacidad de la información para la vigencia 2019.	Noviembre 2019	Dirección TIC

### 6.3.2 Política Seguridad digital

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
FURAG 2017	Se deben definir los indicadores para el seguimiento de la efectividad de los controles de seguridad de los servicios tecnológicos.	Realizar la definición de los indicadores para el seguimiento de la efectividad de los controles de seguridad de los servicios tecnológicos.	Noviembre 2019	Dirección TIC



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

### 6.3.3 Política Defensa Jurídica

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Autodiagnóstico Defensa Jurídica	<b>Política de prevención del Daño Antijurídico:</b> Actualmente la Oficina está Aplicando metodología dada por la Alcaldía para la construcción de las políticas de prevención del daño antijurídica, partiendo de un estudio realizado por uno de los abogados de la OAJ.	Socialización del plan de acción y mesas de trabajo para la construcción de las políticas	Marzo 2019	Oficina Asesora Jurídica
		Unificación información plan de acción	Abril 2019	Oficina Asesora Jurídica
		Formulación y adopción de la política de prevención del daño antijurídico	Mayo 2019	Oficina Asesora Jurídica

### 6.3.4 Política Servicio al Ciudadano

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Resultados informe personalizado furag 2017	Las acciones de racionalización de trámites y otros procedimientos administrativos implementadas por la entidad, no han permitido: - Reducir los costos de los trámites y otros procedimientos administrativos. - Que los grupos de valor conozcan los beneficios que obtuvieron por efecto de la racionalización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Crear y alimentar el instrumento de medición, que permita evidenciar la reducción de costos.</li> <li>_ Definir con la Oficina Asesora de Comunicaciones, las piezas requeridas para la socialización en mención.</li> </ul>	Marzo 2019	Subsecretaría de Servicios de Salud y Aseguramiento - Directora de Calidad de Servicios de Salud y Subsecretaría de Gestión de Territorial Participación y Servicio a la Ciudadanía
Resultados informe personalizado furag 2017	La entidad no tuvo en cuenta los siguientes factores para priorizar sus trámites y otros procedimientos: Políticas.	Incluir en la matriz de análisis de priorización de trámites, el abordaje de las políticas relacionadas con el tema de racionalización de trámites	Marzo 2019	Directora Servicio a la Ciudadanía

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--



<p>Resultados informe personalizado furag 2017</p>	<p>Frente a la política de servicio a la ciudadanía la entidad: No aprobó presupuesto para la atención de grupos étnicos.</p>	<p>La SDS, ha fortalecido bajo esta administración los puntos y canales de comunicación con la comunidad a través de la Página web, correo electrónico, Línea telefónica "Salud para todos"; atención presencial en el Centro de Atención en Salud, la Red CADE y Super CADE, COIS y CLAVS. Puntos y canales en donde se atiende sin ningún tipo de distingo, social, político o religioso.</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Subsecretario de Gestión Territorial</p>
--	---	---	-----------------------	---

#### 6.4 Cuarta Dimensión: Evaluación de Resultados

MIPG cuenta con elementos e instrumentos que nos permiten conocer de manera permanente los avances de nuestra gestión, hacer seguimiento en los tiempos y con los recursos previstos y evaluar el desempeño institucional.

##### 6.4.1 Política Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
<p>Resultados FURAG</p>	<p>A partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional, el equipo directivo no:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa la calidad de la planeación.</li> </ul>	<p>Definir atributos para la medición de la calidad y oportunidad en la gestión reportada por los procesos.</p> <p>Reportar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los resultados obtenidos a la ejecución de los proyectos y Plan Operativo Anual de acuerdo con el tablero de control</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Dirección de Planeación Institucional y Calidad</p> <p>Dirección de Planeación Sectorial</p>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

## 6.5 Quinta Dimensión: Información y Comunicación

MIPG requiere de un radar que muestre información de nuestro entorno para facilitar la ejecución de los planes y proyectos de la entidad, por lo cual es necesario contar con canales de comunicación interna y externa que permitan tener colaboradores y ciudadanos mejor informados, y de esta manera garantizar el acceso a la información que se genera en la SDS.

### 6.5.1 Política Gestión documental

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Auto diagnostico	Contar con el diagnóstico Integral de archivos de la Entidad.	Actualizar el diagnóstico integral		Subdirección de Bienes y Servicios
Auto diagnostico	El Fondo Documental de la Secretaria Distrital de Salud, se encuentra organizado e inventariado. Sin embargo, a la fecha en desarrollo del contrato suscrito con 4-72 se espera contar con las Tablas de Valoración convalidadas por el ente rector para su aplicación.	Ajustar las TVD de acuerdo con las observaciones del Consejo Distrital de Archivo para su aprobación y convalidación	Junio 2019	Subdirección de Bienes y Servicios
Auto diagnostico	Continuar con la actualización del Inventario documental de los archivos de gestión en el Formato Único de Inventario Documental – FUID.	Hacer seguimiento a la aplicación del Formato FUID. por parte de las dependencias de la SDS	Diciembre 2019	Subdirección de Bienes y Servicios
Auto diagnostico	Transferir la documentación de Gestión con aplicación de los estándares y guías emitidas por el Archivo de Bogotá de acuerdo a las tablas de retención documental aprobadas.	Aplicar la TRD	Noviembre 2019	Subdirección de Bienes y Servicios
Auto diagnostico	Elaborar y actualizar los instructivos y procedimientos, entre ellos, el de Disposición Final de Documentos.	Presentar el instructivo de disposición final de documentos para flujo de firmas y cargue en el aplicativo ISOLUCION.	Junio 2019	Subdirección de Bienes y Servicios







DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
 CONTROL DOCUMENTAL  
 PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Auto diagnostico	Elaborar el modelo de requisitos para la documentación electrónica.	Presentar y socializar el modelo de requisitos para la documentación electrónica de acuerdo a los lineamientos de la Dirección de Archivo de Bogotá y de los resultados obtenidos de la herramienta diagnóstica del Sistema de Gestión documental de Archivos Electrónicos-SGDAE.	Noviembre 2019	Subdirección de Bienes y Servicios
Auto diagnostico	Clasificación de la información y establecimiento de categorías de derechos y restricciones de acceso a los documentos electrónicos			
Auto diagnostico	Parametrización de Tablas de control de acceso			
Auto diagnostico	Implementación de los requisitos de integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación y metadatos de los documentos electrónicos de archivo en el Sistema de Gestión de Documento Electrónico.			
Auto diagnostico	Expedientes electrónicos			
Auto diagnostico	Mecanismos o controles técnicos en los Sistemas de Información para restringir el acceso a los documentos en entorno electrónico	Actualizar el instructivo de acceso y consulta de documentos	Junio 2019	Subdirección de Bienes y Servicios
Auto diagnostico	La Secretaría Distrital de Salud a través del equipo a cargo del archivo cuenta con los instructivos para el acceso y consulta de los documentos.			

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

Auto diagnostico	<p>En cumplimiento del Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA- concertado con la Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2016 a 2020, en el Programa de Gestión Integral de Residuos, una de las acciones a desarrollar es la sensibilización a los colaboradores de la Entidad en temas como: Promoción de la utilización de la Internet, el reúso del papel y la utilización del documento electrónico. Adicionalmente, la Entidad cuenta con el sistema de correspondencia CORDIS, como herramienta que facilita la gestión documental para optimizar, radicar y organizar el manejo de los documentos internos y externos, con el fin de apoyar la reducción del consumo de papel y a la vez disminuir tiempos y costos en el trámite de correspondencia.</p>	<p>Coordinar actividades con el Grupo de Gestión ambiental para la sensibilización de los funcionarios de la entidad en materia de reducción en el consumo de papel</p>	Diciembre 2019	Subdirección de Bienes y Servicios
------------------	--	---	----------------	------------------------------------

### 6.5.2 Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Resultados FURAG	<p>Frente al Comité de Desempeño y Gestión Institucional y la privacidad de la información, la entidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La entidad no cuenta con un acto administrativo a través del cual se crean o modifican las funciones del comité de gestión y desempeño institucional o el que haga sus veces, donde se incluyan los temas de seguridad y privacidad de la información. Revisar y solicitar en comité dicho asunto</li> </ul>	<p>Conformar el grupo de Seguridad Digital, que dará respuesta a la mesa técnica de Gobierno Digital aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 30/01/2019.</p>	Junio 2019	Dirección TIC



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Resultados FURAG	Frente al Comité de Desempeño y Gestión Institucional y la privacidad de la información, la entidad: • La entidad no cuenta con un acto administrativo a través del cual se crean o modifican las funciones del comité de gestión y desempeño institucional o el que haga sus veces, donde se incluyan los temas de seguridad y privacidad de la información. Revisar y solicitar en comité dicho asunto	Conformar mesa técnica de Seguridad Digital , y realizar plan de seguridad de la información.	Junio 2019	Dirección TIC
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	El 40,43% de las entidades del Distrito no actualizan la información con relación a las características socioculturales, geográficas, económicas o tecnológicas de los grupos de valor. Así como el 53,19% de las entidades no disponen de canales electrónicos para recopilar la información con las características anteriormente mencionadas. De igual forma se encuentra que el 68,09% de las entidades del Distrito no recopilan, organizan y documentan la información sobre grupos étnicos. Ausencia de caracterización de trámites. Hay caracterización de la población en temas de salud. También caracterización de grupos de valor en informe autodiagnóstico rendición de cuentas.	Consolidar y Documentar las caracterizaciones de los diferentes grupos de valor identificados de la entidad.	Julio 2019	Dirección de Planeación Institucional y Calidad
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	Así como el 93,75% de las entidades no cuentan con un procedimiento para traducir la información pública que solicita un grupo étnico a su respectiva lengua.	Actualizar el procedimiento de trámites y servicios incluyendo decisiones y actividades que orienten al equipo de servicio al ciudadano ,frente a una petición o solicitud en lenguaje étnico	Julio 2019	Dirección de Servicio al Ciudadano - Dirección de Planeación Institucional y Calidad
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	El 65% de las entidades del Distrito en su estrategia de rendición de cuentas no definen fechas y acciones detalladas para la incorporación de acciones de mejora viables a partir del resultado del diálogo con sus grupos de valor.	Elaborar el plan de rendición de cuentas del 2019 incluyendo acciones de mejora.	Abril 2019	Dirección de Participación Social Gestión Territorial y Transectorialidad





**DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD**  
**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**  
**CONTROL DOCUMENTAL**  
**PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG**  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	El 77,27% de las entidades del Distrito no implementan el uso de las redes sociales y blogs en su proceso de rendición de cuentas.	Realizar Mesa de trabajo con la Dirección TIC, en lo referente a la pertinencia y creación a un BLOG interactivo para los ejercicios de rendición de cuentas y participación social en salud.	Junio 2019	Dirección de Participación Social Gestión Territorial y Transectorialidad
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	El 82,22% de las entidades del Distrito no utilizan las bases de datos de ciudadanos, grupos de valor o grupos de interés para realizar ejercicios de colaboración e innovación abierta.	Realizar mesa de trabajo con el equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación para socializar el consolidad de las caracterizaciones de los grupos de valor y direccionar los ejercicios de colaboración e innovación abierta	Junio 2019	Dependencias con Caracterización de grupos de valor
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	El 74,47% no divulgaron las acciones de mejoramiento a los ciudadanos, usuarios o grupos de interés.	Divulgar las acciones de mejoramiento	Julio 2019	Dirección de Participación Social Gestión Territorial y Transectorialidad
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	El 56,41% de las acciones de diálogo presenciales implementadas por las entidades del Distrito no generaron una evaluación de la gestión pública por parte de los grupos de valor y el 64,10% no permitieron establecer acuerdos con los grupos de valor sobre acciones para mejorar la gestión institucional.	En la Evaluación de la Audiencia Pública de Rendición de cuentas, implementar preguntas que permitan a los grupos de valor evaluar la Gestión pública.	Diciembre 2019	Dirección de Participación Social Gestión Territorial y Transectorialidad
Autodiagnóstico	La entidad permite que todos sus trámites sean realizados por medios electrónicos	Racionalizar Tramite en línea	Diciembre 2019	Dirección de Servicio al Ciudadano
Autodiagnóstico	Hay una transferencia efectiva de conocimientos entre las personas que dejan sus cargos y las nuevas que llegan a desempeñarlos	Realizar mesa de trabajo para la transferencia del conocimiento	Diciembre 2019	Dirección de Gestión del Talento Humano
Autodiagnóstico	El conocimiento de los servidores de la organización adquirido a través de su experiencia es identificado, analizado, clasificado, documentado y difundido	Crear y/o Actualizar los procedimientos de las diferentes dependencias con el fin de documentar las actividades	Diciembre 2019	Todas las dependencias

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

Autodiagnóstico	La entidad ha construido, implementado y aprobado por medio de acto administrativo el Esquema de Publicación de la entidad	Actualizar el esquema de publicación	Abril 2019	Dirección TIC - Oficina Asesora de Comunicaciones - Dirección de Planeación Institucional y Calidad
Autodiagnóstico	La entidad ha construido, implementado y aprobado por medio de acto administrativo el Registro de Activos de Información de la entidad	Gestionar acto administrativo de adopción de los Activos de Información.	Marzo 2019	Dirección TIC
Autodiagnóstico	Los espacios físicos de la organización se han adecuado para que sean fácilmente accesibles para personas en condición de discapacidad	Realizar mesa de trabajo para adecuación de espacios físicos para personas con discapacidad	Abril 2019	Dirección de talento Humano - Dirección Administrativa - Dirección de Planeación Institucional y Calidad

## 6.6 Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Es la bitácora que nos permite compilar el conocimiento que adquieren las personas, desarrollar acciones para compartirlo y conservarlo entre los colaboradores y preservar la historia institucional.

### 6.6.1 Política Gestión del Conocimiento y la Innovación

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Elaborar un inventario exhaustivo de los conocimientos tangibles (documentos, registros digitales, datos, páginas de internet, etc.)	La SDS debe propender por la identificación de fuentes y recursos de información disponibles.	Realizar un inventario de las fuentes de información y sus productos	Noviembre 2019	Biblioteca





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y las acciones para su tratamiento.	Realizar la identificación de los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la SDS	Realizar mesas de trabajo direccionadas por planeación sectorial y talento humano para identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la SDS	Mayo 2019	Planeación sectorial / Talento humano
Determinar el conocimiento más relevante para la entidad (conocimiento más importante para el logro de la misionalidad de la entidad).	Las dependencias de la Secretaría Distrital de Salud realizarán la retroalimentación al mapa del conocimiento	Mapa de conocimiento actualizado	Noviembre 2019	Investigaciones
Identificar las necesidades de conocimiento, a través del análisis de procesos, estudio de mercados, analítica de datos, evaluación de los productos y servicios, entre otros.	Realizar actualización de la agenda de conocimiento para la salud	Actualizar la agenda de conocimiento	Diciembre 2019	Planeación sectorial / Talento humano
Determinar un programa de gestión del conocimiento con objetivos a corto, mediano y largo plazo para atender las necesidades de conocimiento.	Diseñar un programa de gestión del conocimiento con objetivos a corto, mediano y largo plazo para atender las necesidades de conocimiento.	Aplicar el diagnóstico que se tiene sobre el plan institucional de capacitación para atender objetivos a corto plazo	Diciembre 2019	Talento Humano
Identificar los espacios de ideación (e innovación) de la entidad y la disponibilidad de su uso.	Generar actividades para la ideación (innovación) de nuevos productos	Talleres de innovación	Noviembre 2019	Investigaciones / Salud pública
Efectuar pruebas de experimentación a través de la evaluación de las posibles soluciones a las problemáticas encontradas, para posteriormente valorarlas y ensayarlas (experimentos, prototipos o pruebas piloto).	Generar metodología para dar respuesta a la problemática de gestión del conocimiento evidenciada	Generar respuestas a la problemáticas de gestión del conocimiento a través del diseño de metodologías	Noviembre 2019	CDEIS/Investigaciones





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Analizar los resultados obtenidos de las pruebas de experimentación y finalmente se acepta, ajusta o descarta la posible solución propuesta inicialmente.	Realizar el análisis de los resultados obtenidos en el proceso experimental y definir su campo de aplicación	Identificar las variables que se analizaran y que den respuesta a la solución del problema	Noviembre 2019	CDEIS/Investigaciones
Definir una estrategia para desarrollar la cultura de la innovación en la entidad.	Desarrollar la cultura de la innovación en la entidad.	Convocar mesas de trabajo, lideradas por talento humano	Noviembre 2019	Talento Humano/
				Investigaciones/
				Dirección TIC/ Oficina de Comunicaciones
Definir los tipos y métodos de innovación, tales como co-creación, pensamiento de diseño, modelo canvas, innovación abierta, laboratorios de innovación pública, entre otros, para la entidad.	Definir los tipos y métodos a emplear en la entidad acorde a la estrategia de cultura de innovación.	Talleres de innovación	Noviembre 2019	Investigaciones / Salud pública
Incorporar el componente de I+D+I (Innovación, Desarrollo e Investigación) en la planeación estratégica y procesos de la entidad.	Incluir el componente de I+D+I (Innovación, Desarrollo e Investigación) en la planeación estratégica y procesos de la entidad.	1. Realizar un plan de trabajo de MIPG-GCI en el último trimestre del año donde las demás dependencias incorporen estrategias de I+D+I	Diciembre 2019	Planeación Institucional y Calidad
Determinar el total de actividades y proyectos de I+D+I emprendidos, y su metas asociadas.	Disponer de una tabla maestra ajustada a las necesidades de innovación y desarrollo tecnológico	Actualizar los campos de la tabla maestra que incluya las innovaciones y los desarrollos tecnológicos, no solo las investigaciones	Noviembre 2019	Investigaciones
Desarrollar las habilidades y competencias de los servidores públicos en innovación, previo diagnóstico de la entidad.	Fomentar las habilidades y competencias de los servidores públicos en innovación,	Socializar con la Secretaría el diagnóstico realizado por la Veeduría con el fin de definir puntos en común y puntos faltantes dentro de la SDS	Abril 2019	Talento Humano
Participar en eventos y actividades de innovación para divulgar los resultados de los	se debe propender por la generación de espacios de innovación	Promover y favorecer la participación de los colaboradores de la SDS en los diferentes espacios.	Noviembre 2019	Talento Humano/

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

<p>proyectos de innovación en los que ha participado la entidad y apropiar otros conocimientos requeridos.</p>		<p>Resaltar los trabajos realizados por los colaboradores de la SDS a través de los medios de comunicación internos</p>		<p>CDEIS / Oficina de comunicaciones</p>
<p>Desarrollar las habilidades y competencias de los servidores públicos en materia de investigación, previo diagnóstico de la entidad.</p>	<p>Desarrollar las habilidades y competencias de los servidores públicos en investigación</p>	<p>Incentivar a los servidores públicos para que participen en las actividades de investigación a través del plan de estímulos</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Talento Humano/CDEIS</p>
<p>Promover la participación de los servidores públicos en eventos académicos (presentación de ponencias, artículos de investigación, asistencia activa).</p>	<p>Propender por la participación de los colaboradores en eventos académicos</p>	<p>Crear una estrategia para facilitar la participación en eventos académicos de los servidores públicos de la SDS</p>	<p>Noviembre 2019</p>	<p>CDEIS</p>
<p>Establecer el grado de acceso de los servidores públicos al conocimiento explícito de la entidad (documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), datos, piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones).</p>	<p>Mejorar las condiciones de accesibilidad de los servidores públicos al conocimiento explícito de la entidad.</p>	<p>Elaborar una encuesta del grado de acceso a los recursos de información por parte de los colaboradores de la SDS</p>	<p>Junio 2019</p>	<p>Biblioteca</p>
<p>Determinar el grado de interoperabilidad de los sistemas de información, gestores documentales, aplicativos, bases de datos, entre otros, de la entidad.</p>	<p>Identificar en su totalidad los sistemas de información de la entidad que podrían interoperar.</p>	<p>Realizar un inventario de sistemas de información que requieran interoperabilidad incluyendo su justificación y definiendo las características técnicas para su implementación.</p>	<p>Noviembre 2019</p>	<p>Dirección TIC</p>



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
 CONTROL DOCUMENTAL  
 PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



<p>Establecer la interconexión con otros sistemas de información, aplicativos, entre otros, de entidades externas.</p>	<p>Mejorar la oportunidad de interconectar los sistemas de información de la SDS con otros sistemas de entidades externas</p>	<p>Realizar la implementación de una solución integral tecnológica, que permita a todos los sistemas de información de los diferentes actores y/o interesados de la Red Integrada de Servicios de Salud comunicarse de manera automática, esto incluye tener unificada la historia clínica de todos los pacientes atendidos en la red pública hospitalaria de Bogotá, contar con agendamiento de citas centralizado, y la gestión de fórmula médica</p>	<p>Noviembre 2019</p>	<p>Dirección TIC/ Bienes y Servicios</p>
<p>Desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos para determinar el grado avance de las políticas a cargo de la entidad.</p>	<p>Fortalecer el análisis de la implementación de los planes de acción de las políticas como insumo para llevar a cabo los ajustes que sean pertinentes</p>	<p>Continuar con el análisis del seguimiento a la implementación de las políticas de interés en salud pública; llevar a cabo capacitaciones lideradas por talento humano sobre análisis descriptivos, predictivos y prospectivos y establecer un plan de trabajo liderado por el comité interdependencias de políticas de la SDS para realizar estos tipos de análisis en la implementación de las políticas a cargo de la entidad</p>	<p>Noviembre 2019</p>	<p>Salud Pública / Talento Humano/ Planeación Sectorial / Despacho</p>
<p>Realizar la medición de la gestión del conocimiento y la innovación para la entidad.</p>	<p>Contar con la información relacionada con gestión del conocimiento e innovación de la SDS como insumo para obtener el índice de innovación pública propuesto por la Veeduría Distrital</p>	<p>Consolidar la información para obtener el índice</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Investigaciones</p>
<p>Generar un programa de buenas prácticas y lecciones aprendidas.</p>	<p>Diseñar un programa de buenas prácticas y lecciones aprendidas en la entidad.</p>	<p>1. Realizar programa para la generación de buenas prácticas y lecciones aprendidas Institucional y Sectorial</p>	<p>Septiembre 2019</p>	<p>Planeación Institucional y Calidad/ CDEIS/</p>
		<p>2. Elaborar lineamiento relacionado con las buenas prácticas y lecciones aprendidas</p>		<p>Dirección de Talento Humano</p>
		<p>3. Divulgar el lineamiento</p>		





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



		relacionado con las buenas prácticas y lecciones aprendidas		
Documentar la memoria institucional y efectuar su divulgación.	Evaluar y mejorar el sitio web de la Biblioteca, de acuerdo con las necesidades de la gestión del conocimiento de la SDS, para preservar y socializar la memoria institucional	Realizar las transformaciones al sitio web, visibilizando las fuentes de información de la SDS	Noviembre 2019	Biblioteca/ TIC/ Oficina de Comunicaciones
Generar proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad (los servidores públicos son identificados para transferir su conocimiento al talento humano de la entidad, por el grado de conocimiento de una necesidad específica).	Implementar estrategias que fortalezcan la generación de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad	Diseñar un plan que fortalezca en los colaboradores la generación de proyectos en forma conjunta dando respuesta a las necesidades de conocimiento de la SDS.	Septiembre 2019	Talento Humano
Promover la cooperación técnica con otras entidades, instituciones y/u organismos que potencien el conocimiento de la entidad.	Identificar qué necesidades de conocimiento identificadas en la entidad, pueden ser subsanadas a través de la cooperación.	1. Definir cuáles son los posibles cooperantes que pueden subsanar las necesidades de conocimiento de la SDS. 2. Iniciar los contactos y entablar las relaciones de cooperación, a través de diferentes mecanismos, con los posibles cooperantes. 3. Construir un portafolio de cooperación enfocado en los conocimientos requeridos por la entidad	Noviembre 2019	CDEIS





 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

<p>Fomentar la participación activa en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales para intercambiar experiencias, abordar la solución a problemas, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, desde perspectivas diferentes, entre entidades que tienen un interés particular y/o han trabajado en temas comunes.</p>	<p>1. Definir qué es una red de conocimiento, comunidad de práctica y equipos transversales. 2. Definir las líneas de conocimiento priorizadas. Identificar al interior de la SDS y en el Distrito los espacios de generación de conocimientos transversales e interdisciplinarios, de interés para el sector salud. 3. Potenciar los espacios ya existentes, y generar aquellos que hagan falta. 4. Generar espacios y medios de visibilizarían de los resultados alcanzados en los espacios transversales de generación e intercambio de conocimiento.</p>	<p>1. Reunión de CDEIS – Calidad – Investigaciones para definir los términos y las líneas de conocimiento priorizadas. 2. Identificar los espacios de generación de conocimiento, pertinentes para las líneas priorizadas, al interior de la SDS y en el Distrito. 3. Definir las estrategias para potenciar los espacios ya existentes, y generar aquellos que hagan falta, con base en el diagnóstico realizado en el punto 2. 4. Implementar las estrategias definidas. 5. Socialización de resultados.</p>	<p>Noviembre 2019</p>	<p>CDEIS</p>
<p>Participar y/o generar alianzas con espacios de innovación externos para fomentar la generación de soluciones, así como de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.</p>	<p>Potenciar los espacios ya existentes que fomenten la innovación, y generar aquellos que hagan falta para formular nuevos o mejores métodos y tecnologías para la entidad</p>	<p>Identificar los espacios de innovación de la entidad y</p>		

### 6.7 Séptima Dimensión: Control Interno

Todos los colaboradores, día a día, evaluamos nuestra gestión y, en equipo, generamos alertas tempranas para mantener el rumbo de la SDS. Para ello, contamos con procedimientos y acciones que nos preparan ante los riesgos, teniendo siempre presente que el control interno parte de cada uno de nosotros.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

### 6.7.1 Política Control Interno

FUENTE	ASPECTO A MEJORAR	ACCIONES	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Resultados FURAG	<p>El Sistema de Control Interno no se ha mejorado a partir de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El seguimiento y monitoreo efectuado por: oficinas de planeación, comités de riesgo, los supervisores o coordinadores de otros sistemas que existan en la entidad (Segunda línea de defensa).</li> </ul>	Verificar los roles y responsabilidades de los actores del Sistema de Control Interno en el marco del MIPG	Junio 2019	Dirección de Planeación Institucional y Calidad
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	<p>Frente al seguimiento de los mapas de riesgos es necesario indicar que, si bien el 90% de las entidades cuenta con una política de administración de riesgos, no tienen designados los responsables para el seguimiento y monitoreo de los riesgos, así mismo también se identifica y aún se identifican falencias frente a la evaluación la efectividad de los controles ya que tan solo el 62% (30) realizan esta actividad; aspectos que se convierte en una oportunidad de mejora.</p>	<p>Designar los responsables para el seguimiento y monitoreo de los riesgos</p> <p>Establecer directrices frente a la evaluación la efectividad de los controles y comunicar a los procesos</p>	Marzo 2019	Dirección de Planeación Institucional y Calidad
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	<p>De manera general se observa que las entidades muestran un buen comportamiento frente la definición de controles en los cuales incluyen diferentes factores requeridos. Sin embargo, se establece que en dichos controles se deben incluir el manejo de las desviaciones del control, dado que el 73% de las entidades no los realiza.</p>	<p>Establecer y comunicar directrices para el diseño de los controles que incluya manejo de las desviaciones del control</p> <p>Realizar autoevaluación con base en las directrices establecidas</p>	Junio 2019	Dirección de Planeación Institucional y Calidad



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
 CONTROL DOCUMENTAL  
 PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



<p>Oportunidades de mejora de Armonización SIG 001:2011 EL MIPG</p>	<p>de Guía de NTD CON</p> <p>Frente a la mejora del Sistema de control interno en las entidades distritales, se establece que el 96% de las entidades mencionan que la principal fuente son los informes de los seguimientos y auditorías efectuadas por la Oficina de control interno (Tercera línea de defensa), el 83% de las entidades establece que es a partir de las auditorías externas, el 77% a partir del seguimiento y monitoreo efectuado por: Oficinas de planeación, Comités de riesgo, los Supervisores o Coordinadores de otros sistemas que existan en la entidad (Segunda línea de defensa), el 72% menciona que se realiza a partir de la autoevaluación que realizan los Gerentes públicos (gerentes operativos) o los Líderes de los procesos, programas o proyectos (Primera línea de defensa). Lo cual indica que las entidades esperan los resultados de la auditoría realizada por la Oficina de control interno para tomar medidas de mejora frente al Sistema de control interno, lo que conlleva a identificar como una oportunidad de mejora el fortalecimiento de las líneas de defensa 1 y 2.</p>	<p>Realizar estrategias de fortalecimiento encaminadas a primera y segunda línea de defensa con el fin de lograr la mejora del Sistema de control interno</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Dirección de Planeación Institucional y Calidad</p>
<p>Oportunidades de mejora de Armonización SIG 001:2011 EL MIPG</p>	<p>de Guía de NTD CON</p> <p>De manera general se determina que es necesario reforzar que el área o responsable realice la consolidación y análisis de los resultados de los indicadores de la gestión institucional de la entidad para generar alertas oportunas al equipo directivo para la toma de decisiones, hacer recomendaciones al equipo directivo ya que en promedio tan el 60% de las entidades lleva a cabo esta actividad.</p>	<p>Presentar en los diferentes espacios en los que se reúne la alta dirección los resultados de los indicadores como alertas oportunas.</p>	<p>Diciembre 2019</p>	<p>Dirección de Planeación Institucional y Calidad</p>
<p>Oportunidades de mejora de Armonización SIG 001:2011 EL MIPG</p>	<p>de Guía de NTD CON</p> <p>Es necesario impulsar la gestión de riesgos relacionada con la seguridad y la privacidad, ya que solo 15 entidades (30%) cuenta con una metodología documentada y un plan de tratamiento de riesgos, de las cuales tan solo 3 entidades indican que cuenta con el plan de</p>	<p>1. Realizar el plan de tratamiento de riesgos de Seguridad de la Información para el año 2019.          2. Realizar el plan de control operacional para implementar las medidas de seguridad</p>	<p>1. Febrero 2019          2. Julio 2019</p>	<p>TIC</p>



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



	control operacional aprobado, 3 entidades mencionan haber definido y aprobado los informes relacionados con la implementación de los control de seguridad y privacidad de la información y solo 5 entidades han definido y aprobado los indicadores de gestión y cumplimiento que permitan identificar si la implementación MSPI es eficiente, eficaz y efectiva.	definidas en el plan de tratamiento de riesgos.		
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	En relación con la gestión de los riesgos relacionados con la contratación se reitera que tan solo el 40% de las entidades generan alertas producto del seguimiento a los riesgos de los contratos por parte de los supervisores e interventores aspectos que se considera como un aspecto a fortalecer.	Capacitación para supervisores y referentes de contratación en la entidad, en donde se incluirán los temas relacionados con riesgos de los contratos	De acuerdo al POA para el periodo 2019	Subdirección de Contratación
Resultados FURAG	Frente a la estrategia implementada por la entidad para promover la integridad en el actuar de sus servidores, la auditoría interna no verifica: • El cumplimiento de las actividades programadas. • Reducción de PQRSD relacionadas con la conducta de los servidores. • Disminución de los conflictos entre servidores.	*Verificar en el seguimiento del Plan Anticorrupción para la vigencia 2019, el cumplimiento de las actividades programadas que se relacionan con el código de integridad. *Verificar en el informe de seguimiento de atención al ciudadano la reducción de quejas con respecto a PQRSD, relacionadas con la conducta de servidores * Verificar en el Informe de cumplimiento a la Directiva 003 de 2013, las faltas disciplinarias en servidores.	De acuerdo al plan de auditoría Vigencia 2019 y la periodicidad establecida para entrega de informes de ley.	Auditor Designado al PAAC Auditor designado a PQRSD la verificación de reducción de quejas
Resultados FURAG	La información generada por la Auditoría interna no le permite al equipo directivo: • Identificar, implementar y hacer seguimiento a los controles. • Optimizar el uso de los recursos de la entidad. • Garantizar el cumplimiento normativo frente a temas de auditados.	* Incluir en el informe de las auditorías el componente de riesgos, el seguimiento a los controles, los resultados y recomendaciones con respecto al tema. * Incluir en la presentación de los Comités de Coordinación de Control Interno los temas relacionados con riesgos identificados en las auditorías realizadas, cumplimiento normativo y el uso óptimo de los recursos.	Durante toda la vigencia 2019	Audidores de Control Interno Jefe de la Oficina de control Interno



**DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD**  
**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**  
**CONTROL DOCUMENTAL**  
**PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG**  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Resultados FURAG	<p>La auditoría interna no evalúa ni proporciona información sobre la eficiencia y eficacia de políticas y procesos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de recursos humanos.</li> <li>• Prácticas de reclutamiento.</li> <li>• Programas de formación y desarrollo.</li> <li>• Planes de bienestar e incentivos.</li> </ul>	<p>Incluir dentro de las auditorías de Seguimiento al MIPG la verificación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Políticas de recursos humano, Prácticas de reclutamiento.</li> <li>* Programas de formación y desarrollo.</li> <li>* Planes de bienestar e incentivos</li> </ul>	Semestral Junio y Diciembre 2019	Auditor de Control Interno asignado al seguimiento de MIPG
Resultados FURAG	<p>Producto de las auditorías internas, la oficina de control interno o quien hace sus veces no genera recomendaciones a la entidad sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El diseño de los controles.</li> <li>• La implementación de los controles.</li> </ul>	<p>Resaltar dentro de los informes de auditorías realizadas a los diferentes procesos recomendaciones si hay a lugar con respecto al diseño de los controles y la implementación de los mismos.</p>	De acuerdo al plan de auditoria Vigencia 2019	Audidores de Control Interno Jefe de la Oficina de control Interno
Resultados FURAG	<p>Producto de las auditorías internas no se generan recomendaciones sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de la información de la entidad.</li> <li>• La integridad de la información de la entidad.</li> <li>• La efectividad de los canales de comunicación.</li> <li>• Mejoras al diseño e implementación de controles y salvaguardas a la información de la entidad.</li> </ul>	<p>Fortalecer en los informes de auditoría los siguientes temas: disponibilidad, integridad de la información y efectividad de los canales de comunicación. Ajustar el formato de informe de auditoría de acuerdo a lo que requiere el MIPG Incluir en un ítem del informe las recomendaciones a que haya lugar.</p>	<p>*Marzo 2019 actualización del formato *De acuerdo al plan de auditoria Vigencia 2019- informes de auditoría</p>	Auditor designado a verificación de los Sistemas de información de la SDS
Resultados FURAG	<p>La oficina de control interno de la entidad o quien hace sus veces no cuenta con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal suficiente para desarrollar el proceso de auditoría interna.</li> <li>• El personal competente y capacitado para desarrollar el proceso de auditoría interna.</li> <li>• Los recursos suficientes para atender de manera adecuada la labor que le ha sido encomendada.</li> <li>• La suficiente independencia para realizar su labor.</li> <li>• El respaldo del equipo directivo.</li> </ul>	<p>Fortalecer el plan de entrenamiento de los auditores en las reuniones de equipo de trabajo y otros espacios en temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Modelo Integrado de planeación y gestión y las Líneas de Defensa</li> <li>*Temas Financieros Jurídicos</li> <li>*Competencias de auditoria</li> </ul>	Diciembre 2019	Audidores de Control Interno
Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	<p>Se requiere que las entidades mejoren la designación de recursos suficientes para atender adecuadamente la labor de las oficinas de control interno, ya que solo el 16% de las entidades menciona que cuenta con</p>	<p>Garantizar en el plan de adquisiciones para la vigencia 2019 el recurso humano para la realización de las auditorias programadas en la vigencia</p>	Enero 2019	Jefe Oficina de Control Interno





**DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD**  
**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**  
**CONTROL DOCUMENTAL**  
**PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG**  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



	los recursos suficientes y el 28% de las entidades mencionan que cuenta el personal suficiente para desarrollar el proceso de auditoría.			
Oportunidades de mejora Guía de Armonización SIG 001:2011 EL MIPG	De manera general se establece que en promedio el 82% de las entidades mencionan que las recomendaciones producto de las auditorías internas se encuentra orientadas a la confiabilidad de la información de la entidad (85%), disponibilidad de la información de la entidad 90%, la integridad de la información de la entidad 77% , la efectividad de los canales de comunicación 69%, calidad y efectividad de la gestión documental y archivística 85%, mejoras al diseño e implementación de controles y salvaguardas a la información de la entidad 83%, de lo cual se determina que se requiere fortalecer las recomendaciones orientadas a la efectividad de los canales de comunicación al igual que a la integridad de la información ya que presentan los porcentajes más bajos.	Resaltar dentro de los informes de las auditorias programadas de la vigencia recomendaciones orientadas a la efectividad de los canales de comunicación al igual que a la integridad de la información	De acuerdo al plan de auditoria Vigencia 2019	Audidores de Control Interno
Oportunidades de mejora Guía de Armonización SIG 001:2011 EL MIPG	El 83% de las entidades no utiliza el diagnóstico de gestión documental para hacer las auditorías al proceso de gestión documental.	Incluir dentro de las auditorias el componente de gestión documental haciendo especial énfasis en el proceso de gestión de bienes y servicios. Incluir en el seguimiento al MIPG todo lo relacionado con la política de gestión documental.	De acuerdo al plan de auditoria Vigencia 2019	Audidores de Control Interno Auditor designado al MIPG
Oportunidades de mejora Guía de Armonización SIG 001:2011 EL MIPG	Es necesario que la auditoria interna verifique que la estrategia de integridad en el actuar de los servidores alcance la totalidad de los servidores de la entidad, puesto que tan solo el 63% incluyó esta temática, asimismo el 77% de las entidades menciona no haber incluido la verificación de disminución de los procesos disciplinarios, el 60% no haber incluido la reducción de PQRSD relacionadas con la conducta de los servidores y el 87% la disminución de los conflictos entre servidores.	Incluir dentro de las auditorias la verificación de las estrategias de integridad, PQRSD relacionados con la conducta de los servidores, disminución de los conflictos entre servidores y disminución de procesos disciplinarios	De acuerdo a l plan de auditoria Vigencia 2019	Auditor Designado al PAAC Auditor designado a PQRSD la verificación de reducción de quejas





DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



Oportunidades de mejora Guía de Armonización NTD SIG 001:2011 CON EL MIPG	De acuerdo con los resultados arrojados se determina que en el 95% de las entidades determinan que los planes resultantes de las auditorías internas contemplan el Análisis de causas que dieron origen a los hallazgos, las actividades que permiten eliminar las causas de los hallazgos, los responsables de la ejecución de las actividades, los tiempos de ejecución de las actividades.	Realizar asesoría metodológica y seguimiento a las acciones implementadas producto de los hallazgos evidenciados durante las auditorías programadas en la vigencia	Diciembre 2019	Audidores de Control Interno
Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Incluir específicamente el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, resultados de la evaluación de la administración del riesgo y los lineamientos que en esta materia debe dar la OCI	Incluir en la agenda del Comité Coordinador de Control Interno los resultados de la administración del riesgo	Junio 2019	Jefe de control interno
Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Incluir en el plan de auditorías de la OCI la verificación de la confiabilidad e integridad de la información de la entidad y recomendar las mejoras y controles según sea pertinente	Fortalecer en los informes de auditoría los siguientes temas: disponibilidad, integridad de la información y efectividad de los canales de comunicación Incluir en un ítem del informe las recomendaciones si hay a lugar.	De acuerdo al plan de auditoría Vigencia 2019	Auditor designado a auditorías de los Sistemas de información de la SDS
Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Establecer los roles y responsabilidades de las líneas estratégicas ,primera y segunda con respecto al Sistema de control Interno	Desarrollar una mesa de trabajo con Planeación institucional y Calidad donde se determinen los roles y responsabilidades de las líneas estratégica primera y segunda en cada una de las actividades relacionadas con el SGC y el MIPG Incluir en los seguimientos y auditorías la evaluación de los roles y responsabilidades de las líneas estratégica primera y segunda	Junio 2019	Jefe de oficina y profesionales delegados de control interno Audidores control interno

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG Código: SDS-PYC-PL-002 v.1</p>	<p>Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS</p>	
---	--	---	--

## 7. Otras acciones para implementación del SIGD-MIPG en la SDS

Lideradas por la Subsecretaría Corporativa – Dirección de Planeación Institucional y Calidad.

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Ejercer la Presidencia y Secretaría Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño												
Desarrollar en conjunto con la Oficina Asesora de Comunicaciones piezas comunicativas MIPG como parte de la estrategia de adherencia del MIPG en toda la SDS												
Puesta en marcha de la estrategia de comunicaciones para adherencia del MIPG en toda la SDS.												
Promover la capacitación virtual dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. con el fin de cursar los distintos módulos por parte de todos los colaboradores de la Entidad, que apoyen la apropiación del Modelo.												
Asistir a jornadas de capacitación externa programadas por la Alcaldía Mayor y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.												
Asistir a evento del lanzamiento oficial del decreto de adopción del SIGD y guía para la implementación del Sistema con el estándar MIPG programado por la Alcaldía Mayor.												
Desarrollar acciones requeridas para diligenciamiento y actualización de los autodiagnósticos.												
Coordinar con los líderes de implementación de las 17 políticas de gestión y desempeño la elaboración de planes de mejoramiento para el cierre de brechas según resultados de autodiagnóstico												
Participar en todas las reuniones, comités y demás espacios donde se requiera apoyo técnico acerca del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.												



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD  
 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL  
 PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SIG-MIPG  
 Código: SDS-PYC-PL-002 v.1

Elaborado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Revisado por: Líderes de política de gestión institucional y desempeño  
 Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño SDS



ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Realizar capacitación, acompañamiento y asesoría a todos los procesos institucionales que lo requieran para la implementación del MIPG de la SDS.												
Elaboración de reportes e informes periódicos relacionados con el MIPG de la SDS.												
Reportar FURAG 2												
Solicitar asesoría externa sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión cuando se requiera.												
Desarrollar ejercicio de articulación entre MIPG-NTD SIG-ISO 9001												

### 8. Otros planes estratégicos institucionales en el marco del MIPG

A través de la página web de la entidad se puede consultar otros planes que contribuyen en la implementación del Sistema Integrado de Gestión – SIGD. Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la SDS entre los que se encuentran los definidos por el Decreto 612/2018.

[http://www.saludcapital.gov.co/Paginas2/Planes\\_Estrategicos\\_Sectoriales.aspx](http://www.saludcapital.gov.co/Paginas2/Planes_Estrategicos_Sectoriales.aspx)

### 9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	27-Febrero-2019	Se crea el plan de acuerdo a la Circular 002 del 30 de enero de 2019 “Directrices para la formulación del plan de adecuación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Distrital con el referente MIPG” el cual cuenta con la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.