

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	1 de 9		

Descripción de la política

(Describe el compromiso que la institución está dispuesta a cumplir, cuál es la posición de la administración o qué es lo que se desea regular. Debe responder al Qué, Cómo, Para qué)

En la ESE Metrosalud nos comprometemos con optimizar la gestión de la entidad a partir del fortalecimiento de su estructura organizacional (estructura administrativa y estructura de procesos) alineando y articulando la estructura de procesos (Mapa de procesos), la estructura de unidades administrativas (Organigrama Institucional) con el direccionamiento estratégico que contribuya al mejoramiento continuo de los procesos, la satisfacción de los usuarios y la generación de valor público en la prestación de servicios de salud.

Responsable Institucional

(La Unidad Administrativa responsable de liderar la política, el cargo del responsable institucional y el cargo del Gestor institucional de política)

Unidad Administrativa: Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional

Líder de política: Jefe Oficina Asesora

Gestor de política: Profesional Especializado (Desarrollo Organizacional)

Marco normativo

(Directriz gerencial o normatividad que soporta la política)

Constitución Política de Colombia

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Acuerdo 271 de 2015 de la Junta Directiva de la ESE Metrosalud

Ley 190 de 1995

Ley 489 de 1998

Ley 909 de 2004

Ley 2294 de 2023

Ley 87 de 1993

Decreto 415 de 2016 adición Decreto 1083 de 2015

Ley 872 de 2003

Decreto 1499 de 2017 Complementa decreto 1083 de 2015

Acuerdo 410 de 2022, aprueba estructura orgánico funcional de la ESE Metrosalud

Resolución 10839 aprueba modificación al mapa de proceso de la ESE Metrosalud

Decreto 1083 de 2015

Decreto 815 de 2018 Modifica Decreto 1083 de 2015

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	2 de 9		

Decreto 648 de 2017 Modifica Decreto 1083 de 2015

Lineamientos para implementación

(Define cuáles son las estrategias y/o lineamientos de la ESE Metrosalud para el desarrollo e implementación de la política y lograr su propósito y los mecanismos que usará para dar a conocerla)

Para la ESE Metrosalud, esta política se implementa a través de:

- Proceso Desarrollo del sistema Integrado de Gestión, los procedimientos y demás documentos que los regulan.
- Sistema Integrado de Gestión: Sistema de Gestión Ambiental – Sistema de Gestión de Riesgos – Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Esta política se ejecuta transversalmente en todos los modelos, sistemas de gestión, procesos, programas, planes institucionales y sedes.
- Hace parte del trabajo del día a día a través de la ejecución de los procesos y procedimientos, en todas las dependencias, tanto asistenciales como administrativas.
- A toda la organización, a sus objetivos estratégicos, sistemas, modelos, planes, programas, proyectos y procesos y en todas sus sedes.
- A todas las acciones ejecutadas por los servidores en cumplimiento de sus funciones y por terceros vinculados a través de un proceso contractual

El esquema que resume el desarrollo de la política en la ESE Metrosalud es el siguiente ciclo de actividades:

Entender la situación

En esta etapa se analiza e identifica las capacidades institucionales y entornos del Direccionamiento Estratégico y la Planeación, se recaba la información necesaria e identifican los puntos críticos que expliquen por qué la institucionalidad actual no es adecuada para la entrega de productos y servicios sintonizados con las necesidades de los ciudadanos y las posibles intervenciones para abordarles.

Diseñar o rediseñar lo necesario

Esta etapa pretende dar respuesta, desde el diseño, a los problemas o aspectos críticos identificados.

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	3 de 9		

A partir de la información de la situación encontrada en el riguroso ejercicio de entendimiento del estado inicial, es posible trabajar en el diseño o rediseño adecuado de Metrosalud. Esto implica revisar técnicamente si la arquitectura institucional es la más adecuada, bajo los preceptos de la eficiencia, la productividad y la generación de valor público.

Diseñar o rediseñar lo necesario

Algunos aspectos que se deben tener en cuenta al abordar procesos de ajuste a las estructuras organizacionales son:

1. La necesidad de medir el impacto que en materia presupuestal puedan generar dichos procesos.
2. Tener en cuenta las prioridades definidas por los planes de desarrollo y otros instrumentos de Direccionamiento Estratégico, los cuales deberán tener prioridad en los ajustes realizados. Es esta la razón que explica por qué la exigencia de aprobación de los procesos de ajustes de estructura, deba ser autorizados por los responsables del manejo fiscal.

Para la ESE Metrosalud, las reformas a la Estructura Administrativa, a la Estructura de Procesos y a la planta de empleos corresponde a la junta Directiva.

Para ello es necesario intervenciones que incluyan como mínimo:

formalizar como mínimo:

Estructura de Procesos. Se realizan los ajustes o modificaciones al mapa de proceso en correspondencia con las necesidades de la población objeto. La creación de un proceso en el Mapa de Procesos obedece a lineamientos técnicos y metodológicos que deben contar con algunos criterios que deben cumplirse:

- Evitar dualidades entre procesos.
- Delimitar claramente el nivel al cual pertenece el proceso.
- Caracterizar claramente el mapa de procesos.
- Definir con precisión la caracterización de cada proceso del mapa.

Metrosalud define la estructura de procesos en correspondencia con estándares previamente establecidos en documentos metodológicos formalizados en el sistema integrado de gestión que abarcan las siguientes actividades:

1. Identificar necesidades y expectativas de los grupos de valor a partir del análisis del contexto interno (Direccionamiento estratégico) y externo realizado.
2. Identificar aspectos claves a intervenir en la estructura de procesos actual.

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	4 de 9		

Cada líder y gestor de proceso presenta las oportunidades de mejora a los procesos.

3. Realizar los ajustes al mapa de procesos y presenta al Gerente. A cargo del Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional y profesional especializado (Desarrollo Organizacional).
4. Presentar y/o formalizar los ajustes o cambios al Mapa de procesos de acuerdo a la dinámica institucional.
5. Desplegar el mapa de procesos a los grupos de valor de la ESE Metrosalud mediante los mecanismos disponibles.

El responsable de la aprobación de la estructura de procesos es la Junta directiva. La actualización formal corresponde al Gerente. El desarrollo y mantenimiento operativo de la estructura de procesos corresponde a la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional. La implementación de cada proceso corresponde al líder del proceso con sus equipos de trabajo.

Lo largo de la definición del Mapa de Procesos Metrosalud se apoya en la Cadena de valor más adecuada para generar los resultados previstos en el Direccionamiento Estratégico y Planeación. Esta definición o redefinición, es relevante y determinante a la hora de decidir en dónde es necesario fortalecer las capacidades de una organización.

La aplicación de los métodos de trabajo en cada actividad corresponde a cada servidor de la ESE vinculado o por terceros.

Estructura de Unidades Administrativas. Se realizan los ajustes necesarios cuando hay lugar a ello, en relación con los preceptos técnicos que rigen la entidad. Esto es, la determinación de la naturaleza jurídica más adecuada, y la definición de los regímenes patrimonial, administrativo, presupuestal, financiero, de contratación, de personal, y disciplinario.

Se realizan los ajustes o modificaciones a la estructura administrativa (organigrama) en correspondencia con cambios en la normativa, en la naturaleza de la organización y en el enfoque estratégico. Los cambios al organigrama se realizan en correspondencia con los cambios a la estructura de procesos asegurando que exista correspondencia entre la estructura de procesos y la estructura administrativa.

Entre los aspectos que deben asegurarse están:

- Una unidad administrativa tiene a cargo y responde por lo menos por un proceso. Un proceso no puede estar a cargo de dos o más unidades administrativas.

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	5 de 9		

- El nivel al cual pertenece la unidad administrativa está definido por el esquema de operación que establezca Metrosalud en el diagnóstico institucional y por los procesos que ejecuta.
- Una unidad administrativa está definida por la denominación, las responsabilidades y los equipos de trabajo que la conforman.
- Una unidad administrativa sólo puede tener un responsable de ella, normalmente un jefe.

La estructura de unidades administrativas se define en correspondencia con el Mapa de Procesos y con estándares previamente establecidos en documentos metodológicos formalizados en el sistema integrado de gestión. Por lo tanto, al realizar ajustes a la Estructura de Procesos se deben revisar y ajustar los elementos correspondientes en la Estructura Administrativa.

Para llegar al ajuste del organigrama institucional se realizan las siguientes etapas básicas:

1. Identificar aspectos claves a intervenir en la estructura de Unidades Administrativas en correspondencia con el Direccionamiento y los cambios generados a la Estructura de Procesos. A cada líder de unidad administrativa se consulta para realizar las intervenciones respectivas y se define con el Gerente la orientación que se le va a dar a las relaciones jerárquicas y operativas de la Estructura Administrativa.
2. Realizar los ajustes al organigrama institucional definiendo claramente líneas jerárquicas y funcionales y lo presenta al equipo de Gerencia. Esta acción la lidera el Gerente y la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional.
3. Es necesario desagregar el organigrama institucional hasta el más bajo nivel operativo para dar coherencia a las decisiones.
4. Presentar y/o formalizar los ajustes o cambios al Organigrama Institucional dando a conocer formalmente los ajustes a la Junta Directiva.
5. Desplegar el organigrama institucional a los grupos de valor de la ESE Metrosalud mediante los mecanismos disponibles.

El responsable de la aprobación de la estructura de administrativa es la Junta directiva.

La actualización formal corresponde al Gerente y a la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional. El desarrollo y mantenimiento operativo corresponde a la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional.

La puesta en operación de las unidades administrativas de cada proceso corresponde al líder del proceso. La aplicación de los métodos de trabajo en cada actividad corresponde a cada servidor.

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	6 de 9		

Planta de personal. Esta etapa es esencial en el diseño organizacional, toda vez que el talento humano es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad.

En el abordaje de la planta de personal se agotan las siguientes actividades:

1. Identificar los aspectos claves a intervenir en la planta de empleos, a partir del Mapa de Procesos ajustado y de la conformación del Organigrama Institucional. Estos aspectos claves involucran la identificación de nuevos cargos que requiera la entidad.
2. Determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos (Plazas) para ejecutar los procesos definidos y en correspondencia con las unidades administrativas establecidas en el organigrama Institucional.
3. Establecer las necesidades de ajuste a la planta de cargos ara concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional. De allí que la relación “procesos – estructura – planta”, tenga un punto de encuentro en instrumentos de análisis como las cargas de trabajo.

Este componente (**Planta de Personal**) está a cargo del Director de Talento Humano.

Articulación con los planes institucionales:

Para el desarrollo de la política la ESE Metrosalud definirá los planes operativos necesarios que le permitan lograr los objetivos programáticos de las respectivas vigencias. Estos planes se articularán con los objetivos estratégicos y con las estrategias institucionales dando pie a la aparición del plan de acción de la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional o quien haga sus veces.

El Plan de acción de la vigencia soporta las acciones básicas de planeación relacionadas con la política. Este plan cuenta con un método de formulación, seguimiento y evaluación estandarizada. De igual forma con una frecuencia de seguimiento y evaluación determinada. Ver:

PE01 ME 74 ME METODOLOGÍA FORMULACIÓN Y DESPLIEGUE DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS INSTITUCIONALES

PE01 DT 446 DT DOCUMENTO TÉCNICO LINEAMIENTOS PARA FORMULACIÓN PLAN ACCIÓN

Indicadores

(Defina los indicadores que va a utilizar para medir el cumplimiento de la política)

Adherencia a procesos
Proporción de procesos actualizados

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	7 de 9		

Seguimiento y evaluación

(Describe cómo se realizará el seguimiento y evaluación de la política. Detalla la frecuencia de seguimiento y evaluación, responsables, informes o reportes y comités o grupos de trabajo donde se analizará el desempeño de la política)

Seguimiento a la política:

La implementación de la política estará determinada por el seguimiento sistemático de los indicadores definidos para medir la gestión del talento humano.

Como resultado del seguimiento se elaborará un informe ejecutivo semestral que dé cuenta del avance de la implementación de la política y los aspectos relevantes que han afectado esta.

Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional.

Frecuencia: Semestral.

Mecanismo de seguimiento: Indicadores de la política.

Resultado: Informe del desempeño de los indicadores.

Comité o equipo de trabajo donde se analiza: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Evaluación de la política:

La política se evaluará cada año mediante el uso de mecanismos o instrumentos de evaluación y/o autoevaluación definidos por el DAFP y/o el ente regulador de la política estatal.

En caso de no estar estandarizados los mecanismos y/o instrumentos, estos se desarrollarán en correspondencia con los estándares y criterios establecidos en las normas técnicas o legales vigentes y se llevará a cabo como una autoevaluación de un elemento organizacional a través del aplicativo del sistema integrado de gestión.

Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional – Jefe Oficina Asesora de Planeación y desarrollo Organizacional.

Frecuencia: Anual.

Mecanismo de evaluación: Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión FURAG – Formulario Autoevaluación de la Política.

Resultado: Informe de Autoevaluación de la política.

Comité o equipo de trabajo donde se analiza: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

En el marco de las líneas de defensa:

Línea Estratégica:

El Gerente (O quien haga sus veces) determina y direcciona la política de

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	8 de 9		

fortalecimiento institucional y simplificación de procesos en todos los niveles jerárquicos de la estructura.

Primera línea de defensa:

Servidores que hacen parte de la ejecución de los procesos, procedimientos, planes y programas relacionados con la Gestión por procesos.

Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional - Equipos de trabajo de la Dirección de Talento Humano (O quienes hagan sus veces). A través del seguimiento a los Procesos, Procedimientos, Programas, Planes y proyectos que tienen relación con la política de fortalecimiento institucional y simplificación de procesos a través de los indicadores definidos.

Segunda línea de defensa:

Mediante el monitoreo al seguimiento y evaluación realizado por la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional (O quien haga sus veces, por el Comité de Gerencia y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a la aplicación de indicadores o puntos de control.

Tercera Línea:

A través de la evaluación de los elementos de la política a través de una auditoría independiente y objetiva por parte de la Oficina de Control Interno y Evaluación.

ELABORADO POR:	
Natalia Peláez Miyar	Cargo: Jefe Oficina Asesora Planeación y Desarrollo Organizacional
Diego Jokhe Cossio Betancur	Cargo: Profesional Especializado

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
01	23/09/2024	Se crea la política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos en los	De conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del estado Colombiano y el sistema	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional

Código:	PE01 PO 961	POLÍTICA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN PROCESOS	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	23/09/2024		
Página:	9 de 9		

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
		siguientes aspectos: 1. Denominación de la política 2. Descripción, Responsable, Marco normativo, alcance, Lineamientos de implementación, Indicadores, Seguimiento y evaluación. 3. Se especifica la articulación con los procesos, programas y planes institucionales. 4. Se establecen las líneas de defensa.	de gestión de riesgos de la ESE Metrosalud.	