



1. NORMATIVA

Constitución Política de Colombia de 1991

Artículo 150: Determinar la estructura de la administración nacional, señalando los objetivos y la misión de las entidades administrativas, y la forma de organización y funcionamiento de los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades del orden nacional.

Artículo 209: establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Artículo 211: La ley podrá establecer el régimen de las funciones administrativas que pueden ser delegadas por las autoridades a sus subordinados o entre entidades públicas. Se podrán delegar funciones a entidades territoriales, organismos del sector descentralizado o particulares, siempre que la ley lo autorice.

ODS 3 – Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades: asegurar el acceso universal y equitativo a servicios de salud de calidad, reducir la mortalidad materna e infantil, prevenir y tratar enfermedades transmisibles y no transmisibles, y fortalecer los sistemas de salud con enfoque preventivo y territorial. Promueve la cobertura sanitaria universal y la protección financiera frente a riesgos en salud, impulsando estrategias integradas que mejoren el bienestar físico, mental y social de la población.

ODS 8 – Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos: impulsa la generación de empleo digno, productivo y formal, promoviendo condiciones laborales seguras, equidad de género, emprendimiento y desarrollo empresarial sostenible. Fomenta el crecimiento económico con inclusión social y sostenibilidad ambiental, integrando innovación, eficiencia institucional y políticas de fortalecimiento del talento humano como motores del desarrollo.

ODS 16 – Promover sociedades pacíficas e inclusivas, garantizar el acceso a la justicia y construir instituciones eficaces, responsables y transparentes: promueve la gobernanza democrática, la lucha contra la corrupción, la participación ciudadana, el acceso a la justicia y la rendición de cuentas. Propicia la consolidación de instituciones públicas transparentes, efectivas e inclusivas, con enfoque en resultados, trazabilidad de decisiones y generación de valor público para fortalecer la confianza ciudadana y el desarrollo sostenible.

Ley 87 de 1993: "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones." Define la obligación de establecer sistemas de evaluación y control de gestión, fundamentales para monitorear y mejorar el desempeño institucional.

Ley 100 de 1993, artículo 194: "La prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o por las entidades territoriales, se hará principalmente a través de las Empresas Sociales del Estado (ESE)." Reconoce la naturaleza descentralizada de las ESE y su responsabilidad directa en resultados en salud y gestión institucional.

Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

La Ley 872 de 2003: Creó el Sistema de Gestión de la calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual se enmarca en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades. El sistema de gestión de la calidad adopta en cada entidad un enfoque basado en los procesos que se surten a su interior y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios de sus funciones asignadas por el ordenamiento jurídico vigente (Ley 872, 2003, art 1).3



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S. Unid Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

POL- 03 -V2

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo Distrital 257 de 2006: "Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y entidades de Bogotá, Distrito Capital." Establece la estructura orgánica del distrito y la forma en que se articula la gestión institucional a los niveles central, sectorial y territorial.

Ley 1474 de 2011: "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública." Refuerza la necesidad de integrar acciones de planeación, control y evaluación bajo principios de transparencia y rendición de cuentas.

Decreto 019 de 2012: "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública." Promueve la simplificación administrativa y la eficiencia institucional, principios esenciales en la formulación y revisión de instrumentos de planeación.

Ley 1751 de 2015: "Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones." Consolida el enfoque de salud como derecho fundamental y exige que las políticas institucionales se orienten a garantizar su goce efectivo.

Acuerdo 641 de 2016: "Por medio del cual se organiza funcionalmente el sector salud en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones." Define la organización y operación de las Empresas Sociales del Estado en Bogotá y los lineamientos para su articulación con la Secretaría Distrital de Salud.

Decreto 415 de 2016: Por el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública, Decreto Numero 1083 de 2015, en lo relacionado con la definición de los lineamientos para el fortalecimiento institucional en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones.

Acuerdo 010 de 2017: La junta Directiva establece la Estructura Organizacional de la Subred Integrada de servicios de Salud sur E.S.E.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario de 2015 y se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Decreto Distrital 591 de 2018: Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones Define la estructura de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para el Distrito Capital.

Acuerdo 761 de 2020: Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"

Acuerdo 074 de 2020: Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. el cual incluye la actualización del Mapa de Procesos de la entidad.

Ley 2294 de 2023: "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 'Colombia Potencia Mundial de la Vida'." Introduce enfoques diferenciales, de salud pública, sostenibilidad y transformación institucional, articulando la planeación con los ODS.

Decreto Distrital 221 de 2023: "Por medio del cual se adopta el Sistema Distrital de Gestión y se armoniza con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG." Integra y armoniza los componentes del MIPG nacional con el contexto distrital, estableciendo lineamientos específicos para la planeación y evaluación de la gestión pública en Bogotá.

Acuerdo Distrital 927 de 2024: "Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024–2027 'Bogotá Camina Segura'." Es el marco estratégico territorial vigente al cual deben alinearse el PEI y los planes institucionales de las Subredes.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1948
Subred Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

POL- 03 -V2

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos se alinea a todos los elementos de la Plataforma estratégica de la entidad:

Misión: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido, con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial.

Visión: Consolidarnos en el año 2028, como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS Bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

Objetivo Estratégico

La política se articula con el siguiente: Tercero: **Enfoque a la gestión y desempeño – SOGC – procesos y procedimiento – innovación – tecnología – sistemas de información.** Esta política proporciona los lineamientos para revisar, ajustar y articular la estructura institucional y los procesos internos con los objetivos estratégicos, promoviendo mayor eficiencia, claridad de roles y agilidad en la operación. Al simplificar trámites, reducir cargas innecesarias y fomentar la mejora continua, se fortalecen los sistemas de soporte y se optimiza la gestión administrativa, elementos clave para garantizar servicios oportunos, eficaces y orientados a resultados en el sector salud.

Valor Asociado

Compromiso, entendido como la disposición permanente de los servidores públicos a actuar con responsabilidad, propósito y sentido de pertenencia frente a la transformación organizacional. El fortalecimiento de la estructura, la simplificación de los procesos y la mejora continua requieren de un compromiso colectivo, orientado a construir una entidad ágil, coherente con su misión en salud y capaz de responder con calidad y oportunidad a las necesidades de la ciudadanía.

3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a optimizar la gestión de la entidad a partir del fortalecimiento de la estructura organizacional, un modelo de procesos alineado con el direccionamiento estratégico y la planeación institucional que contribuya a generar valor a lo público a través de la prestación de servicios de salud, aumentando la satisfacción de nuestros usuarios con calidad y oportunidad.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Fortalecer la gestión institucional mediante la alineación entre el direccionamiento estratégico, el modelo de operación por procesos, la estructura y los colaboradores de manera que contribuyan al mejoramiento continuo, a una adecuada prestación de servicios de salud que permita aumentar los niveles de satisfacción de los usuarios.



5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos es transversal y aplicable a todos los procesos de la entidad; está integrada por la estructura orgánica, direccionamiento estratégico, planeación institucional, colaboradores, modelo de operación por procesos, mapa de procesos, manual de procesos y procedimientos, caracterización de procesos y la gestión de recursos físicos.

6. DEFINICIONES

- **Alianza Estratégica:** Es la relación formal o informal entre dos o más organizaciones que buscan alcanzar objetivos comunes, compartir recursos y generar valor agregado a través de la cooperación.
- **Análisis de contexto:** Estudio técnico que permite identificar las condiciones externas e internas que pueden afectar la planeación institucional, tales como variables políticas, sociales, económicas, ambientales o institucionales.
- **Atención de salud:** Conjunto de servicios que se prestan al usuario en el marco de los procesos propios del aseguramiento, así como de las actividades, procedimientos e intervenciones asistenciales en las fases de promoción y prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación que se prestan a toda la población.
- **Actividad:** Son los trabajos concretos que desarrollan uno o varios empleados en el marco de los procesos.
- **Calidad:** Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, 2018, p. 3).
- **Cadena de Valor:** Describe una relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados, en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total.
- **Ciclo de planeación:** Conjunto de fases sistemáticas que comprenden la formulación, ejecución, seguimiento, evaluación y retroalimentación de los planes institucionales.
- **Direccionamiento Estratégico:** Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.
- **Efectividad:** Medida de impacto de la gestión en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados.
- **Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y los recursos utilizados.
- **Estructura:** Distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad con de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.
- **Enfoque hacia el cliente:** Gestión institucional enfocada a prestar un servicio dirigido a satisfacerlas necesidades y expectativas de los clientes.



- **Gestión:** Actividades coordinadas para dirigir y controlar una entidad.
- **Grupos de Valor:** Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).
- **Manual de funciones:** Instrumento de administración de personal, a través del cual se establecen funciones y competencias laborales para los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de estos.
- **Mapa de procesos:** Es un diagrama que describe los macroprocesos y principales procesos de una entidad.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.
- **Planta de personal:** Es el conjunto de empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente.
- **Proceso:** Es el conjunto de actividades que se realizan de manera repetitiva y que están lógicamente relacionadas para transformar unas entradas en salidas con valor agregado.
- **Procedimiento:** Son las diversas etapas o acciones específicas que se llevan a cabo para el desarrollo de un proceso.
- **Satisfacción del cliente/usuario:** Percepción del cliente sobre el grado en que se han cumplido sus necesidades y expectativas.
- **Valor público:** Beneficio tangible o intangible que una entidad pública genera para la ciudadanía, a partir del cumplimiento de su misión institucional y el uso eficiente de los recursos.

7. DESARROLLO

La Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos; está definida dentro de los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG", cuyo principal propósito se fundamenta en optimizar la gestión de la organización a partir del fortalecimiento de la estructura organizacional y un modelo de operación alineado con el Direccionamiento estratégico y la Planeación Institucional. La finalidad del presente documento es presentar la forma de simplificar los procesos lo cual requiere un permanente análisis de la organización y de la identificación de lo que se puede mejorar, la implementación de las herramientas necesarias, darán como producto la eficiencia, la eficacia y la transparencia en el manejo de la entidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

La Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos está formulada bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como estrategia institucional orientada a optimizar la



estructura, los procesos, las capacidades organizacionales y la gestión por resultados. Esta política busca consolidar una operación pública eficiente, eficaz y centrada en el ciudadano, articulando el direccionamiento estratégico, la plataforma institucional, el sistema de gestión, la cultura organizacional y el marco normativo vigente, en especial los lineamientos del Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 "Bogotá Camina Segura".

Introducción y propósito

La presente política tiene como finalidad promover una transformación sistémica de la entidad, mediante el rediseño institucional, la mejora continua, la interoperabilidad, la digitalización de procesos y la simplificación normativa y procedimental. Todo esto, con un enfoque centrado en el usuario, para facilitar el acceso a los servicios de salud, mejorar la experiencia ciudadana y optimizar la gestión interna, garantizando eficiencia, transparencia y cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Líneas de implementación

Entendimiento de la situación actual

Esta fase implica el análisis integral del estado institucional desde el punto de vista estratégico, operativo, estructural y funcional. Permite diagnosticar fortalezas, debilidades y puntos críticos para determinar si la organización está cumpliendo adecuadamente su propósito, está alineada al PEI y satisface las necesidades de los grupos de valor.

Insumos necesarios:

- Identificación de Grupos de Valor.
- Contexto Estratégico.
- Plan de Desarrollo Institucional (PDI).
- Plataforma Estratégica.
- Plan Operativo Anual (POA).
- Indicadores de Gestión y Resultados.
- Informes de Auditoría y de Gestión.
- Diagnóstico de capacidades organizacionales.

Productos esperados y responsables:

- Documento de análisis organizacional
- Informe de evaluación de procesos internos: Gestión de la Calidad.
- Informe de percepción ciudadana y barreras de acceso: Gestión de Participación Comunitaria.
- Consolidado de capacidades y necesidades de talento humano: Gestión del Talento Humano.

Diseño o rediseño organizacional



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Sistema Integrado de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

POL- 03 -V2

Con base en el diagnóstico anterior, se revisará si la estructura organizacional, los cargos, los procesos y los recursos son coherentes con la misión institucional. De ser necesario, se realizarán ajustes estructurales o rediseños que favorezcan la productividad, la simplificación administrativa y la mejora regulatoria.

Insumos clave:

- Estudio Técnico.
- Estructura orgánica y manual de funciones.
- Planta de personal y análisis de cargas laborales.
- Cadena de valor institucional.
- Esquema de modelo operativo.

Productos esperados y responsables:

- Propuesta de rediseño de estructura y funciones (solo si aplica): Talento Humano y Desarrollo Institucional, en articulación con Secretaría Distrital de Salud).
- Documento técnico de viabilidad y análisis presupuestal.

Gestión por procesos

La simplificación parte del fortalecimiento de la gestión por procesos, como marco estructurante de la operación institucional. Cada proceso debe documentarse, formalizarse y evaluarse periódicamente. Además, debe facilitar la interoperabilidad, la gestión digital, el control de calidad y la rendición de cuentas.

Aspectos mínimos:

- Identificar y clasificar procesos según su naturaleza (estratégicos, misionales, de apoyo, evaluación).
- Definir objetivos, responsables, secuencia y tareas.
- Identificar riesgos y establecer controles.
- Definir indicadores y mecanismos de seguimiento.
- Revisar y actualizar procesos para eliminar pasos innecesarios.
- Formalizar procesos mediante fichas, diagramas, mapas y manuales.

Productos esperados y responsables:

- Mapa institucional de procesos actualizado.
- Matriz de simplificación de trámites.
- Tableros de control y seguimiento de procesos.
- Manuales de procedimientos revisados y actualizados: Responsables de cada proceso, coordinados por Calidad.



8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A partir de las líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se define las siguientes responsabilidades para su respectivo seguimiento y evaluación:

Línea estratégica: A cargo de la Alta Dirección, definiendo su marco general (direccionamiento estratégico) además de supervisar el cumplimiento de la misma.

Primera línea de defensa: los líderes del proceso junto con sus equipos realizan seguimiento tanto del desempeño e implementación de las acciones definidas a su cargo.

Segunda Línea de defensa: la Oficina de Calidad, y la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, son responsables de monitorear y evaluar la implementación de las estrategias y gestión de la primera línea de defensa.

Tercera línea de defensa: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno.

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Formular, implementar y realizar seguimiento a las acciones de mejora producto de las diferentes fuentes de mejoramiento definidas para los procesos institucionales	Lograr el cumplimiento mayor o igual al 95% frente a la ejecución de los planes de mejora institucionales	Porcentaje de ejecución planes de Mejora Institucionales.	$\frac{\text{Número total de acciones de mejora institucionales ejecutadas en el periodo evaluado}}{\text{Total de acciones de mejora institucionales planteadas para el periodo evaluado}} \times 100$	Trimestral
Fortalecer el control documental de los diferentes procesos institucionales	Lograr el cumplimiento mayor o igual al 95% de las solicitudes recibidas	Porcentaje de Solicitudes documentales atendidas.	$\frac{\text{Número de solicitudes documentales atendidas en el periodo}}{\text{Total de las solicitudes documentales recibidas en el periodo}} \times 100$	Trimestral



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S. Unidad Administrativa Especial de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

POL- 03 -V2

10. PUNTO DE CONTROL

- Mediante la evaluación que se realiza desde la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional previa gestión de los procesos, se revisará el cumplimiento en la ejecución de las mediciones asociadas al indicador.
- Relación de solicitudes atendidas.
- Se realizará revisión por parte de la segunda línea de defensa de forma semestral, dentro de los primeros 15 días hábiles de los meses de julio y enero a través de los indicadores cargados en Almera con código alfanumérico: 120CA y 97CA respectivamente.

11. RESPONSABLE

Oficina Asesora de Desarrollo Institucional.
Oficina Gestión de la Calidad.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	28/05/2021	Creación del documento Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, en articulación con los lineamientos de MIPG.
2	20/10/2025	Articulación con la Plataforma estratégica 2024-2028, -lineamientos MIPG, desarrollo, indicadores, puntos de control.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Francisco Colorado Sarmiento. Ana Elizabeth Pérez Barón Cargo: Referente Planeación Profesional Especializado – Oficina Gestión de Calidad Fecha: 24/10/2025 Firma:	Nombre: Héctor Hernando Núñez Neira. Cargo: Profesional Especializado Oficina Asesora de Desarrollo Institucional. Fecha: 24/10/2025 Firma:	Nombre: Fredy Orlando Corredor Camargo. Cargo: Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional. Fecha: 04/11/2025 Firma:	Nombre: Viviana Marcela Clavijo. Cargo: Gerente. Fecha: 04/11/2025 Firma:

