

POLITICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

1. DIMENSIÓN GESTION PARA EL RESULTADO CON VALORES: facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de resultados en el marco de la integridad. Para esto, pone en marcha os cursos de acción o trayectorias de implementación definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

2. INTRODUCCIÓN:

En el presente documento se formula y se presenta la política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí –ADELI, que ha sido diseñada para ser puesta a consideración del Comité de Coordinación de Gestión del desempeño y posterior aprobación y adopción a través de un acto administrativo.

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

3. OBJETIVO: Establecer las directrices internas de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí –ADELI, relacionadas con la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos de MIPG.

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

5. APLICABILIDAD:

La política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos será aplicable a todos la entidad, con un enfoque de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, su responsabilidad es llevar a cabo las directrices planteadas en este política, dando a conocer la aplicación e implementación de lo aquí definido.

Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta. La presente política será renovada cuando se presenten nuevas normativas y/o lineamientos establecidos por le ley o la función pública.

6. DEFINICIONES:

CADENA DE VALOR: Es un modelo que permite describir el desarrollo de las actividades de una organización empresarial generando valor al producto final. Mapa de procesos es la representación gráfica, el diagrama, de la interrelación existente entre todos los procesos y subprocesos de la empresa. El objetivo de este mapa es conocer de forma muy detallada y profunda el funcionamiento de los procesos y actividades en los que la empresa está involucrada.

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

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

PROCESOS MISIONALES: Los procesos misionales son los procesos esenciales de una institución. Reúne todas las actividades orientadas al cumplimiento de las funciones específicas de la Entidad, que establecen la Constitución y la Ley de acuerdo con su nivel y naturaleza jurídica. Procesos de apoyo: Los procesos de apoyo gestionan los recursos institucionales (tangibles e intangibles) y soportan el desarrollo de la institución.

PROCESOS DE EVALUACIÓN: Agrupa los procesos que permiten hacer seguimiento sobre el desempeño de la entidad, a través de mecanismos de autocontrol, autoevaluación, evaluación independiente; generando las acciones de mejora, innovación y conocimiento, que aumenten el desempeño de la entidad. Según la ISO los procesos son un conjunto de actividades relacionadas entre sí o que interactúan, transformando elementos de entrada en elementos de salida.

En estas actividades pueden intervenir partes tanto internas como externas y también hay que tener en cuenta los clientes. Procedimientos: Explican de forma detallada cómo desarrollar el proceso.

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

ESTRUCTURA FUNCIONAL O ADMINISTRATIVA: dependiendo de los ajustes y cambios adelantados en las etapas anteriores, se debe revisar la pertinencia de realizar posibles cambios en la estructura de la entidad. La estructura corresponde a la distribución interna de las diferentes dependencias con las respectivas funciones generales requeridas para cumplir con sus propósitos fundamentales para generar resultados. Su diseño debe estar soportado en una correcta definición de procesos. De allí que cualquier cambio deba estar expresa y técnicamente justificado a partir de la cadena de valor definida y los procesos que la componen, pues son la principal unidad de análisis a la hora de determinar y fortalecer capacidades en las entidades. Si se trata de entidades de la rama ejecutiva, la estructura se debe formalizar de acuerdo con el marco normativo que rige para el orden nacional o territorial, y las demás disposiciones que regulan temas asociados a la estructura, tales como plantas de personal, manuales de funciones y sistemas de nomenclatura y clasificación de empleos.

PLANTA DE PERSONAL: Es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad. Por lo tanto, es importante determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos, para concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional. De allí que la relación “procesos – estructura – planta”, tenga un punto de encuentro en instrumentos de análisis como las cargas de trabajo.

1. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de 1991 Artículo 52 y 389.
- ✓ Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ Decreto 612 de 2018 Plan de Acción.
- ✓ Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción.
- ✓ Ley 872 de 2003 Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la rama ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios.
- ✓ Ley 1712 de 2014 Ley de Transparencia.

7. **RESPONSABLE:** Gerencia – Oficina Planeación – Asesor- Control Interno.

8. DESCRIPCIÓN FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

Agencia de Desarrollo Local de Itagüí –ADELI, buscará lograr el fortalecimiento organizacional, para esto deberá tener en cuenta las siguientes dimensiones:

- Existencia de un entorno favorable.
- Desarrollo de la dimensión institucional.
- Desarrollo de la dimensión personal.

Para la implementación de las dimensiones de fortalecimiento organizacional se deberán tener las siguientes capacidades básicas:

- Capacidades Normativas y políticas (formular, aplicar y dirigir implementación de políticas).
- Capacidades de conocimiento (acceder generar, administrar e intercambiar conocimiento).
- Capacidades de asociación (trabajo en equipo, alianzas y asociaciones).
- Capacidades de ejecución (ejecutar actividades, planes, programas y proyectos).

9. COMUNICACIÓN

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la entidad, con apoyo transversal del área de comunicaciones por diferentes medios, logrando la sensibilización efectiva a la toda la entidad.

10. CONCLUSIONES

- ✓ La implementación de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos permite generar iniciativas que mejoren el acercamiento entre la administración municipal y la ciudadanía en general, esto logrado a través de la simplificación, estandarización, optimización de procesos, la mejora de la participación ciudadana que fortalezca la transparencia en las actuaciones administrativas creando condiciones de confianza en la entidad.
- ✓ El desarrollo de las estrategias de la política planteada permiten que en la Entidad mayor efectividad en los fines de la administración, racionalización administrativa y de trámites, que permitan un desarrollo eficiente de la gestión y generar mayor fortalecimiento organizacional para mejorar la relación con los ciudadanos.