

## Modernización Institucional.

El rediseño institucional adelantado en la Alcaldía Municipal de Uribia es una muestra más de todos los componentes de modernización institucional que ha desarrollado la administración municipal “unidos por la Transformación de Uribia”.

El rediseño se plantea como el reflejo del compromiso que deben tener todos los servidores públicos con los ciudadanos. Si todos los servidores se comprometen a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, se podrán dedicar más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía.

Por ello, todos estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. Seguir mejorando en cada área que compone el aparato administrativo y cada acción elaborada por nuestros servidores producirá un retorno más valioso para todos. Esa es la apuesta del rediseño.

Para llevar a cabo el rediseño institucional, la administración municipal tuvo como guía y principio rector normativo, la **Guía de diseño y rediseño institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** y los decretos Decreto 1083 de 2015, Decreto Ley 785 de 2005 Nomenclatura y clasificación de empleos de las entidades territoriales y 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

## Acuerdos iniciales para el Diseño.

La importancia de llevar a cabo un rediseño institucional, surge de la necesidad identificada por la Alcaldía Municipal para atender los cambios que se generan en los diferentes entornos sociales, políticos, económicos y tecnológicos, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y los planes sectoriales que ejecutan la administración.

El rediseño institucional no significa solamente modificar la estructura organizacional de la entidad, sino mejorar su gestión para que sea más eficiente y se fortalezca la relación Estado-ciudadano. Por esta razón, fue importante determinar cuáles eran las expectativas de la alcaldía y el alcance del rediseño que se iba a emprender.

Las entidades del orden territorial (como la alcaldía), podrán solicitar la asesoría y asistencia técnica por parte de la Función Pública para adelantar sus procesos de diseño o rediseño. Sin embargo, dada nuestra autonomía, no requerimos concepto técnico favorable por parte de Función Pública, pues la aprobación de estas reformas deberá ser tramitada ante las asambleas departamentales o, en nuestro caso, concejos municipales.

### **Necesidades presentadas: ¿Cuál es el problema que se debía solucionar?**

Al presentar el panorama actual de la alcaldía, se propuso señalar obstáculos y debilidades que en ese momento enfrentaba, o asumir cómo evidenciar carencias institucionales que le impiden ejecutar, por ejemplo, el plan de desarrollo municipal.

La gran debilidad de la planta se presentaba en la cantidad de procesos comprimidos por dependencia, mientras se encontraban algunos en los que no se tenía garante. Por ello, los que tenían sobrecarga de procesos simplemente no marchaban y los que no tenían asignación operativa no se ejecutaban.

Los análisis más representativos y procesos más revisados para el rediseño institucional fueron los siguientes:

#### **OFICINA ASESORA DE ASUNTOS JURÍDICOS Y CONTRACTUALES.**

En el proceso de Gestión jurídica y contractual, Se realizaban actividades jurídicas y de contratación, no se tenía la capacidad para atender las actividades contractuales y en este tema se evidenciaba alto volumen y acumulación de trabajo.

Se determinó la necesidad de reasignar estas funciones de contratación creando una nueva dependencia; la **Oficina de Contratación**, lo que permitiría descongestionar el volumen de trabajo de la dependencia y mejorar el servicio al ciudadano.

Con ello, la **Oficina Asesora De Asuntos Jurídicos** se encargaría de garantizar la asistencia jurídica al despacho del alcalde en el desarrollo de procesos administrativos, asistir, asesorar y orientar jurídica y técnicamente la administración municipal en todos los procesos contractuales que adelante.

Mientras de que la nueva **Oficina de Contratación** será la responsable de dirigir la contratación de la Alcaldía municipal de Uribía, a través de la dirección de procesos y procedimientos eficientes y eficaces en materia de contratación pública de acuerdo con las normas de contratación administrativa vigentes.

### **OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO.**

En el proceso de gestión, Se realizan actividades de control y evaluación, pero sin herramientas sistemáticas que garantizaran el cumplimiento y aseguramiento de resultados en términos de eficiencia, eficacia. Se opta por reajustar el proceso con recurso humano con empleos cuyas funciones exijan el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas de apoyo, así como las relacionadas con el manejo de herramientas tecnológicas.

Es decir, que el líder del proceso disponga de un equipo de trabajo de formación técnica y sacar del proceso aquellos empleos que les correspondan funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas es decir; empleos del nivel profesional y aquellos empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución; es decir, empleos del nivel asistencial.

### **SECRETARÍA DE GOBIERNO Y ASUNTOS ADMINISTRATIVOS**

#### **Proceso de Talento Humano.**

Se evidenciaba que en la estructura organizacional actual existía una oficina de talento humano, pero no había en la planta un jefe de oficina de talento humano designado que realizara dichas funciones. Se propuso revisar la instancia organizacional y el grupo de empleos responsables de desarrollar el proceso de talento humano para mejorar la eficiencia y eficacia de los servicios que se prestan.

En consecuencia, se planificó la creación de una **Subsecretaría de Talento Humano** con la finalidad de dirigir la relación entidad – servidores públicos en términos constitucionales, legales y del desarrollo del talento humano, promoviendo actividades encaminadas al mejoramiento continuo de las competencias de los servidores públicos; con el propósito de tener

servidores públicos competentes para el cumplimiento de la Misión institucional.

Con ello, coordinar todos los procesos relacionados con la Carrera Administrativa; evaluación del desempeño, el Régimen Salarial y Prestacional, el Régimen Disciplinario y el Bienestar Social de los empleados municipales.

También fue necesario el tema de definir y ejecutar los procedimientos relacionados con la vinculación, permanencia y retiro de servidores públicos, conforme a las políticas de la entidad y dirigir las acciones tendientes a fortalecer la cultura organizacional de la Entidad, que se habían rezagado por la falta de garantes en los procesos de gestión del personal.

La Dirección de la administración de la información del talento humano, con el mantenimiento constante en la actualización de la planta de personal global y responder por el archivo y actualización de las hojas de vida de los servidores públicos de planta de la entidad.

Se hizo necesario además, hacer ajustes con el propósito de optimizar los recursos y simplificar los procedimientos. Se revisó el propósito de los empleos del área con el fin de ajustarlos a las necesidades reales del proceso de gestión del Talento Humano

El subproceso de Salud Y Seguridad En El Trabajo se mantuvo, fortaleciendo así el equipo humano del área con personal capacitado y que perteneciera a la planta de personal de acuerdo a los requerimientos de ley.

### **Proceso Gestión del Riesgo**

Se propuso la creación de la instancia organizacional de la **Subsecretaria de Gestión de Riesgo**, adscrita a la secretaria de Planeación, es decir se trasladar el proceso para un mayor rango de operatividad y coherencia con los principios de gobierno del plan de desarrollo.

### **Proceso Recursos Físicos Y Documental**

El subproceso de compras y almacén no tuvo alteraciones, pero en el subproceso de **Gestión Documental** se ajustó el perfil de los empleos que desarrollan el proceso a la normatividad vigente.

## **Proceso Víctimas**

En este proceso se revisaron las funciones y el perfil del empleo que lo desarrollaba. Se identifica que las funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo y actualmente los procesos los desarrollaba un profesional. Fue necesario hacer un ajuste de cargas laborales y determinar un técnico para asumir las labores inherentes al proceso.

## **SECRETARÍA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y MEDIO AMBIENTE**

### **Proceso Gestión De Proyectos Productivos**

Se mantuvo el subproceso, pero se estableció la necesidad de trasladar el subproceso de turismo considerando que se crearía la instancia organizacional de la **Secretaría de Turismo**.

## **SECRETARÍA DE HACIENDA**

### **Presupuesto Y Rendición De Cuentas**

Se mantuvo el subproceso, pero se determinó asignar las funciones del proceso al secretario de hacienda por ser netamente directivas y suprimir el cargo de presupuesto.

En el proceso Tesorería Y Recaudo se propuso la creación del cargo de **tesorero** en la planta de personal y que tenga responsabilidad de pago. Igualmente se realiza la creación de un cargo del nivel profesional con funciones de **rentas y/o recaudo**.

## **SECRETARÍA DE SALUD.**

### **Proceso gestión De La Salud**

GESTION DE LA SEGURIDAD SOCIAL Se planteó la necesidad de aplicar acciones de mejora al proceso, ya que la gestión de seguridad social contiene gran cantidad de sub temas, es preferible modificar la estructura de la dependencia

El mismo problema presentaron los subprocesos del Sistema De Vigilancia Epidemiológica. Se presentó la necesidad de aplicar acciones de mejora al proceso y se modificó la estructura de la dependencia

Como consecuencia, se planeó la necesidad de crear direcciones que asumieran cargas directivas y funciones propias.

## **Oficina de Gestión y Atención en salud**

Una oficina con la finalidad de dirigir y desarrollar las estrategias y acciones necesarias que garanticen el aseguramiento, Inspección, vigilancia y control de los prestadores de servicios de salud, tanto del régimen contributivo y del subsidiado.

Este proceso también deberá ser el encargado de planear, dirigir y coordinar el acceso y el cumplimiento de las condiciones de calidad de los servicios de salud de la población pobre, mediante la estructuración de una red de prestación de servicios, conforme al perfil epidemiológico de la población objeto y definición del modelo de atención basado en la gestión del riesgo en salud.

Al Inspeccionar, vigilar y supervisar el cumplimiento de las obligaciones de los diferentes actores del Sistema General en Seguridad Social en Salud.

Era necesario además, Integrar con los actores del sistema las actividades relacionadas con Atención del Riesgo y Atención de Desastres en salud de acuerdo con las competencias asignadas y en articulación con la Secretaría de Planeación.

La Evaluación en el impacto y gestión de los planes, programas y proyectos en protección de la salud y la prestación de servicios aprobados para el territorio, debía realizarse a través de una dependencia que no contara con las cargas de la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas. Por ello, el proceso de Salud pública fue dividido como subproceso.

## **Oficina de Salud Pública.**

Para un mayor dinamismo en el despliegue de la institucionalidad municipal en la prevención de la salud pública, esta oficina se creó con la finalidad de ejecutar las acciones de inspección, vigilancia y control que minimicen los riesgos en la salud de la comunidad. (Medicamentos, aguas, vectores, enfermedades zoonóticas, programas de promoción y prevención; vacunación, salud oral, vida saludable, riesgos por consumo de bebidas alcohólicas, etc.

Las temáticas más importantes del año 2020 estuvieron directamente relacionadas a la salud pública mundial. Por ello, fue determinante crear una oficina con un espacio dedicado especialmente a dirección, coordinación y control de la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas, de acuerdo con la

normatividad vigente y los lineamientos establecidos en el Ministerio de Salud y Protección Social.

Al dirigir, planear, coordinar y controlar los procesos que permitan adoptar, difundir, implantar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos de salud pública, de manera efectiva y organizada entre los diferentes actores del sistema General de Seguridad Social en Salud, para alcanzar los resultados esperados en la salud de la población.

El control de los procesos de inspección, vigilancia y control en salud pública nos permitirá eliminar o minimizar los riesgos, daños e impactos negativos para la salud de nuestro municipio.

Al igual que efectuar las labores de inspección, vigilancia y control de los riesgos sanitarios, fitosanitarios, ambientales en los ámbitos laborales y riesgos en el sector privado con base en los riesgos profesionales conjunto a la coordinación de acciones de vigilancia epidemiológica y control de factores de riesgo del consumo de medicamentos y sustancias tóxicas, de factores de riesgo del comportamiento y de enfermedades producidas por vectores, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Salud y la Protección Social.

## **SECRETARIA DE ASUNTOS INDÍGENAS**

### **Proceso asistencia Técnica Y Jurídica**

Se mantiene el subproceso. Se sugirió fortalecer el proceso de la secretaria creando una instancia que facilite el acercamiento con las comunidades indígenas. Por ello, se proyecta la creación de una **Subsecretaría de Enlace Indígena** que ayudara a descongestionar cargas directivas y de gestión dentro de la dependencia.

Esto conllevó a que la Subsecretaría fuese la encargada de dirigir y ejecutar las acciones y estrategias en temas de resolución de conflictos, territorio, cultura, economía, ambiente y demás temas que demanden los pueblos y comunidades indígenas en el municipio, con el propósito de contribuir al desarrollo, bienestar y calidad de vida de la comunidad Wayuu.

Para dividir cargas directivas se asignaron además las funciones de coordinar y respaldar la ejecución de los planes, programas y proyectos que desarrollen instituciones locales, nacionales, internacionales y ONG's, en la aplicación del enfoque diferencial a la comunidad Wayuu y la proyección de los actos administrativos y decisiones que adopte la administración municipal frente a las autoridades tradicionales Wayuu.

## **SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

### **Proceso seguimiento y evaluación de proyectos y Banco municipal de proyectos**

Estos dos subprocesos, por afinidad de cargas y funciones dieron origen a la supresión de los dos empleos y a crear un cargo con perfil de formulador y con visión de **cooperación internacional** que pudiera abanderar los procesos de manera más activa dentro de la dependencia misma.

### **Población vulnerable (niñez, adulto mayor, madre cabeza familia, discapacitados, otros)**

Procesos que al ser tan grandes y de mayor envergadura dentro del Plan de Desarrollo “unidos por la Transformación de Uribe 2020- 2023” necesitaban una nueva dirección de apoyo a la gestión. En la Secretaría de Gobierno, por afinidad de procesos y celeridad en trámites administrativos, se decidió crear una **subsecretaría de desarrollo social, la mujer y la población vulnerable**.

Las necesidades de liderar la conformación el mecanismo de diálogo formal y las instancias consultivas de participación de las mujeres en la jurisdicción de acuerdo con la normatividad vigente aplicable, conjunto a la producción de información e investigaciones sobre la situación de los derechos de las mujeres en la jurisdicción, siguiendo las políticas públicas es un componente vital dentro de una administración pública moderna.

Por ello, a través de la subsecretaría de la Mujer, es necesario articular la gestión y el proceso de inversión social de la Alcaldía Municipal, de conformidad con lo definido en el Plan de Desarrollo, teniendo en cuenta el enfoque basado en derechos humanos y demás normatividad vigente.

El Diseño e implementación en articulación con las dependencias de la entidad, estrategias, políticas, planes e instrumentos de planeación, conjunto a los presupuesto y de gestión para la incorporación del enfoque de género en cada sector o área de la administración, de acuerdo con el diagnóstico de la situación, todo en la búsqueda de una posición de las mujeres en equidad de género, con mayor oferta institucional y una mejor articulación con el plan de desarrollo municipal y la normatividad vigente.



## **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**

### **Proceso Gestión del deporte, recreación y juventud.**

Este subproceso se mantuvo, pero a portas de crear un macroproceso dirigido a la cultura, la recreación, el deporte y el turismo, para el mejor desarrollo de las obligaciones de los servidores se trasladaron a la nueva **secretaría de turismo, cultura y deporte**, contado además, con la gestión de la cultura y las expresiones lúdicas en sus funciones básicas.

### **Macroprocesos relegados.**

Con la composición y análisis de todos los procesos descritos, y la elaboración de cargas laborales para comprender las necesidades en cada área, el proceso de rediseño encontró que aún existían macro procesos de gestión que no tenían un marco de acción definido, y que serían de vital importancia para la materialización de metas incluidas en el plan de desarrollo en vigencia. Siendo así, los macroprocesos que más resaltaron fueron los siguientes:

## **PROCESOS MISIONALES**

### **Gestión Del Riesgo**

El proceso de Gestión del Riesgo se transformó para dar paso a una dependencia nueva, con manuales de funciones claros y precisos y un líder de área con la experticia necesaria para organizar los temas de aportar a la construcción, socialización y apropiación del conocimiento sobre el riesgo de desastre en el municipio, contribuir al fortalecimiento del sistema de información de la Gestión del Riesgo Local con los estándares establecidos por la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo y de poder coordinar y articular interinstitucional e intersectorialmente las políticas orientadas a la garantía de la Gestión del Riesgo en el municipio.

Importante que a través de la oficina, se desarrolla la prevención y atención de las emergencias y desastres, en coordinación con el Comité Local de Prevención y Atención de Desastres, voluntarios y los organismos competentes, que a su vez son los llamados a orientar la formulación,

implementación, seguimiento y evaluación del Plan Municipal para la Gestión del Riesgo.

### **Gestión Del Turismo, Cultura Y Deportes.**

Turismo; componente vital enmarcado en el Mandato por la Transformación económica de Uribia, está llamado a coordinar las políticas, planes y proyectos de desarrollo turístico, cultural y deportivos aprobados en el plan de desarrollo del municipio, que permitan el fortalecimiento de los procesos de formación, promoción y fortalecimiento de cada uno de los sectores.

La promoción a los emprendimientos turísticos en las comunidades indígenas como alternativa de visualización, empoderamiento y contribución con el desarrollo social y económico de estas; alineando a los integrantes de la comunidad y que todos aprueben participar en los procesos turísticos, son componentes de un proceso que busca el beneficio socioeconómico y cultural de sus integrantes.

La implementación de los sistemas de información turística, patrimonial y cultural, acordes con la infraestructura tecnológica disponible para optimizar los procesos culturales y turísticos del orden Municipal, son metas de vital importancia que debían estar lideradas por una dirección con autonomía y un equipo de servidores enfocado en dinamizar el turismo, la cultura y el deporte desde la administración pública.

### **Transporte Y Movilidad**

La situación actual como punto de partida para el logro de este proceso, está descrita en la Línea Estratégica 3. "Mandato por la Integración Territorial con Igualdad de Oportunidades para Todos", que contempla la optimización de las relaciones de interdependencia entre el casco urbano y los 21 corregimientos del municipio, propiciando el cierre de brechas sociales, económicas e institucionales, en la búsqueda de mejores condiciones de vida de la población rural y el mejoramiento de las condiciones para una mejor movilidad de las comunidades que residen en dicha zona, para responder a la solicitud de la Sentencia.

Si bien dentro del plan de desarrollo municipal el tema de transporte se acaba desde una perspectiva más de cumplimiento hacia la sentencia T-302 que la gestión misional en sí, es importante resaltar que el macroproceso comprende nuevas metas y funciones que al crear una

cartera nueva, pueden desarrollarse con un equipo profesional más idóneo para el cumplimiento de metas institucionales.

Con la nueva secretaría de Movilidad, Tránsito y Transporte, se abre un abanico de posibilidades al municipio para formular las políticas en materia de gestión del tránsito (uso, jerarquía, sentido y prelación de las vías, establecimiento y operación de equipos y medidas de control de tráfico y señalización, entre otros) y la seguridad vial, en armonía con el Plan de Desarrollo Municipal, el Plan de Ordenamiento Territorial, el Plan Nacional de Seguridad Vial, planes de movilidad municipal e instrumentos que lo complementen.

Al fijar la política de educación y cultura para la seguridad vial y asegurar la socialización de las medidas de tránsito implementadas y de los trámites y servicios prestados, en cumplimiento a la normatividad vigente.

El nuevo secretario será el encargado de ejercer como autoridad de tránsito y transporte en el municipio de Uribia, de conformidad con las competencias asignadas y en el marco de las disposiciones legales vigentes.

## **Gestión De Minas Y Energía**

El proceso de gestión de minas y energía se encuentra dentro del plan de desarrollo en el Mandato por la Transformación económica de Uribia. Con el reciente crecimiento exponencial que ha presentado el municipio en los temas referentes a la instalación de empresas nacionales y multinacionales en el territorio para la producción y comercialización de energías limpias, la administración municipal debió adaptarse y encontrarse a la vanguardia de estos movimientos para estar actualizados en las normativas vigentes en materia minero energética.

Por ello, fue menester de la administración crear una Subsecretaría de Minas y energía que pudiera encabezar el macroproceso y definir acciones como:

Formular e implementar las políticas públicas en el sector minero energético, mediante una comunicación efectiva con las entidades del sector.

Desarrollar diagnósticos, caracterización y análisis de necesidades del sector minero, energético renovable con el propósito de identificar las

fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades del sector, articuladamente con las sectoriales y entidades encargadas.

Prestar apoyo y acompañamiento a la Secretaría de Desarrollo Productivo y Medio Ambiente en temas técnicos y normativos de los procesos de formalización de las Unidades de Producción Minera priorizadas por el Ministerio de Minas y Energía o la Agencia Nacional de Minería.

Asesorar a las comunidades solicitantes para proyectos específicos de minería y reconversión tecnológica, así como en temas puntuales como el trámite ante la Agencia Nacional de Minería de las Autorizaciones Temporales para extracción de materiales de construcción.

Conocer de las labores de prospección de minas, proyectos, obras o actividades mineras que se desarrollan en el Municipio.

Desarrollar las acciones necesarias en los casos de explotación ilícita o algún proyecto, obra o actividad que se considere aprovechamiento ilícito.