

SÍNTESIS DE PROCESOS DOCUMENTADOS PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL CPCCS

1. DIAGNÓSTICO y PROPUESTA GENERAL INICIALES

Organizar el nuevo “Consejo de Participación Ciudadana y Control Social” implicó como tarea primera el diagnóstico y análisis de la situación inicial en la que se encontraba la institución a Marzo del 2010, y partiendo de esa línea base, comenzar a construir colectivamente, con todo el personal, la planificación estratégica y la ruta de fortalecimiento institucional que debíamos seguir, con el objeto de edificar la organización que el país necesitaba, dentro del marco del nuevo modelo de Estado Participativo planteado en la Constitución vigente desde el 2008.

El CPCCS se encontraba en aquel momento, entre otros elementos, con:

- Con serios CONFLICTOS ORGANIZACIONALES por el hecho de ser la FUSIÓN de dos instituciones (Secretaría Nacional de Transparencia -SNA- y la Comisión de Control Cívico de la Corrupción -CCCC), con el recurso humano y con objetivos e intereses personales y políticos distantes
- Sin Objetivos Político-Estratégicos definidos
- Sin Planes Estratégicos y Operativos Anuales
- Con SERIOS problemas heredados en la parte ADMINISTRATIVA, RRHH, FINANCIERA, TECNOLÓGICA y demás áreas
- Con presupuesto en más del 70% destinado a salarios
- Sin Proyectos y Tareas alineadas a Objetivos Estratégicos
- Sin Procedimientos

La propuesta inicial fue, entre otras:

- Llevar al CPCCS a un «MODELO DE GESTIÓN POR PROCESOS»
- Actuar sobre todas áreas donde encontramos «PROBLEMAS HEREDADOS»
- Definir «OBJETIVOS ESTRATÉGICOS» y sobre esa base «DEFINIR PLANIFICACIÓN»
- Alinear la Organización al «NUEVO CPCCS»

El eje que lo llamamos “Fortalecimiento Institucional”, pensado para cubrir la parte organizacional, que permita tener una institución que soporte cotidianamente los objetivos estratégico-políticos, fue una ruta pensada y planteada de la siguiente manera, y presentada a continuación de manera gráfica:

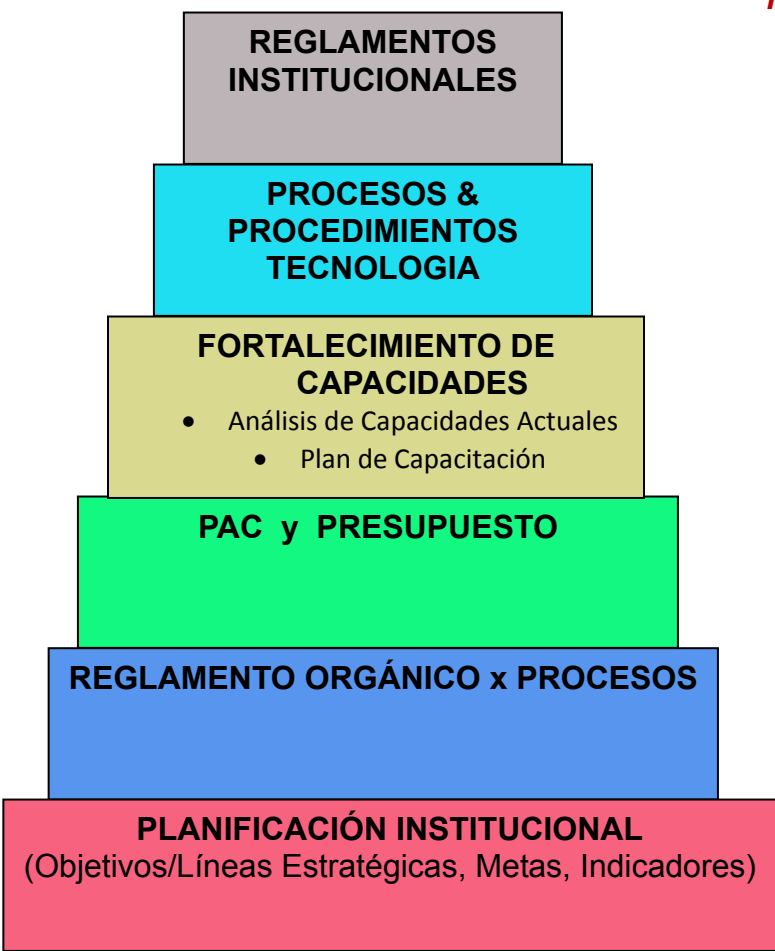
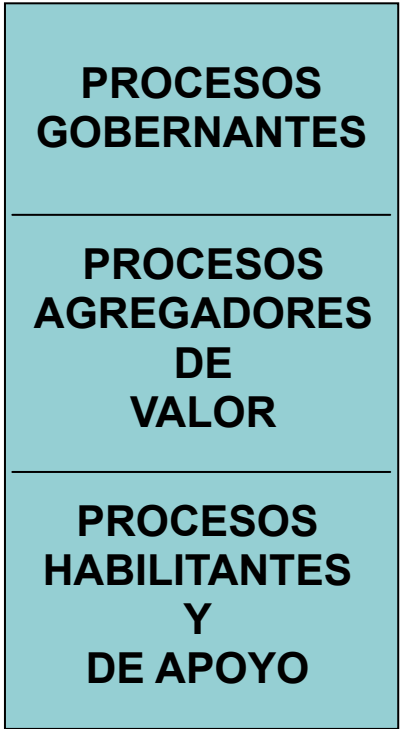
**OBJETIVOS
POLITICO-ESTRATÉGICOS
CPCCS**



*La falta de acoplamiento
entre los procesos de la
Organización
PERJUDICA / RETRASA / ANULA
los OBJETIVOS*

*Influye
en los
resultados*

**O
R
G
A
N
I
Z
A
C
I
O
N**



**F
A
C
T
O
R
E
S
E
X
T
E
R
N
O
S**

2. ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS REALIZADAS

A continuación señalaremos de manera muy esquemática, un breve diagnóstico de los inconvenientes encontrados en diferentes áreas, y ciertas actividades realizadas para superarlos, siguiendo la ruta señalada en el eje de “Fortalecimiento Institucional” aquí planteado:

RECURSOS HUMANOS: Estado Inicial

Con ausencia de instrumentos y reglamentos fundamentales, que había que entregarlos a la Asamblea Nacional, según mandato contenido en la Ley Orgánica del CPCCS, en 30 días contados a partir del 18 de Marzo del 2010:

- «MANUAL ORGÁNICO POR PROCESOS»
- «REGLAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL»
- «REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL PLENO»

Existían dos grupos de Funcionarios asimilados de otras instituciones (exCCCC y ex SENACOR), con las siguientes características:

- Sin un Manual Clasificador de Puestos (no tenían funciones formalizadas)
- Con partidas presupuestarias temporales (hasta que renuncien, o hasta que haya Manual de Funciones aprobado por RR-Laborales)
- Con serios conflictos internos debido a sus intereses
- Con «Coordinadores y Directores» sin norte estratégico

Con ausencia de:

- Análisis Organizacional (Puestos, Comportamiento Humano, Expectativas)
- Definición de Procesos y Procedimientos
- Manual de Clasificación, Descripción y Valoración de Puestos
- Plan de Capacitación
- Metodología de “Evaluación de Gestión”

RECURSOS HUMANOS: Lo que se ha realizado

En 2 semanas y media realizamos (lo que la Ley Orgánica del CPCCS solicitaba):

- Manual Orgánico por Procesos
- Reglamento Interno de Administración de Personal
- Reglamento de Funcionamiento del Pleno

Por lo tanto: Necesitábamos comenzar a LLENAR PUESTOS DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR

Luego comenzamos el proceso que le llamamos PLAN DE DESARROLLO HUMANO, cuyos objetivos fueron elaborar lo siguiente:

- Diagnóstico de la Organización: Personalizado y para todas las áreas
- Manual de Clasificación, Descripción y Valoración de Puestos trabajado con RRL
- Plan de Capacitación
- Metodología de Evaluación de la Gestión

Al mismo tiempo, comenzar a llenar vacantes para cumplir objetivos estratégicos:

- El Ministerio de Relaciones Laborales permitía realizar «Contratos Ocasionales» para cumplir funciones mientras elaborábamos «Manual de Puestos» y «Construíamos el CPCCS»
- Contratación «Masiva de Personal» para cubrir funciones para los procesos de «DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES»

GESTIÓN TECNOLÓGICA: Lo que se ha realizado

«REPOTENCIACIÓN DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA» para soportar nuevos procesos

- Sistema de «Designación de Autoridades»
- De 100 usuarios «casi inactivos» a más de 200 usuarios «activos»
- Procesos a nivel nacional
- Nuevos sistemas institucionales

ACUALIZACIÓN DEL «PARQUE TECNOLÓGICO INSTITUCIONAL por la mismas razones señaladas

Junto con usuarios «DISEÑAR Y CONTRATAR SISTEMAS INSTITUCIONALES» e iniciar implementación de:

- Sistema integrado Administrativo-Financiero-RRHH (ERP)
- Planificación, integrado a lo Financiero (Gestión Planificación-Ejecución)
- Gestión Documental para varias áreas del CPCCS
- Investigación para el área de Transparencia
- Rendición de Cuentas (en propuesta para contratar)
- Rediseño del PORTAL WEB Institucional (en propuesta para contratar)
- Demás sistemas tecnológicos de base y licencias respectivas

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL de la Dirección de Tecnología

ADMINISTRATIVO-FINANCIERO: Lo que se ha realizado

«Mejoramiento Continuo» e «Implementación Tecnológica» de procesos (incluye Desconcentración y vinculación Planificación-Ejecución Presupuestaria):

- Contratación Pública
- Viáticos, Pasajes, Subsistencias, Reembolsos
- Suministros
- Activos Fijos
- Transporte y Control de Vehículos
- Se contrató CONSULTORIA PARA DISEÑO DE PROCESOS INSTITUCIONALES (en ejecución)

REGULARIZAR DESCUADRE FISICO y CONTABLE (heredado) desde el año 2000 de:

- Suministros
- Activos Fijos

Con «Equipos de Trabajo» 2010 y 2011 se ha realizado en Suministros y Activos Fijos:

- Cuadre Contable hasta el 2010
- Reorganización y Reubicación de Bodegas
- Cuadre Físico (con pequeños descuadres en proceso de regularización)
- Falta revalorizar Activos Fijos (no ha existido desde la fusión de instituciones)

INFRAESTRUCTURA:

- Edificio en QUITO recibido en comodato y remodelado para utilizarlo desde Junio/2012
- Piso en GUAYAQUIL, remodelado y en uso
- Oficinas recibidas en comodato para uso en Cotopaxi y otras provincias del país

3. ESTADO ACTUAL DEL CPCCS

Hemos asumido desde Marzo del 2010, la construcción y la operación diaria de la organización, cumpliendo con el segundo elemento de manera regular, y en cuanto al primero, nos encontramos a la actualidad en niveles altamente aceptables, y muy por delante de muchas instituciones del Estado con muchos más años de vida que el CPCCS.