MODELO R | PROEXCE

(Primer nivel comprometido)

Secretaría Nacional
de la **Administración Pública**

CONTENIDO DEL TALLER

Secretaría Nacional de la Administración Pública

TALLER CON RESPONSABLES DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO R

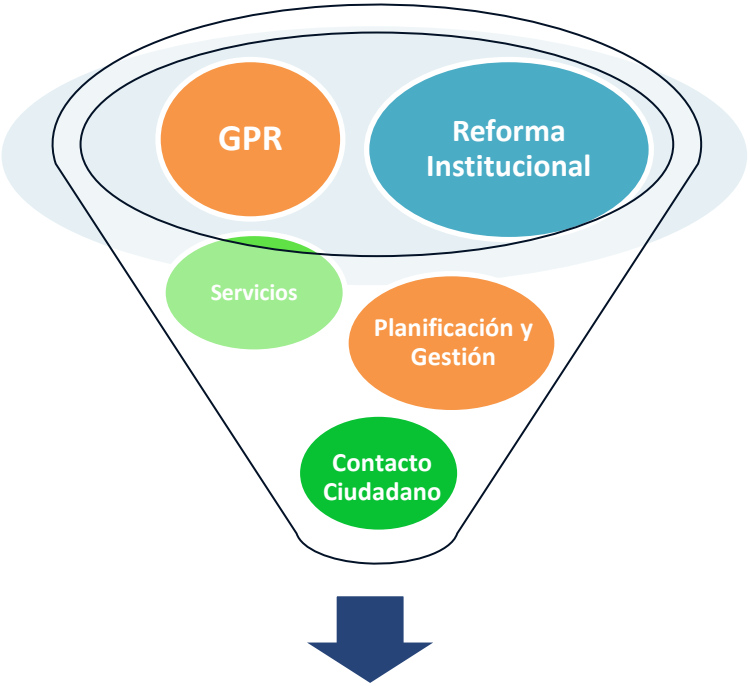
1

2

3

4

PROEXCE



EXCELENCIA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROexce | Programa Nacional de Excelencia

Articulador Estratégico de las iniciativas institucionales de la Administración Pública Central (APCID), a fin de alcanzar la excelencia en la administración pública y cumplir las expectativas ciudadanas.

OBJETIVOS DEL PROEXCE

Secretaría Nacional de la Administración Pública

El Programa Nacional de Excelencia busca mejorar permanentemente la calidad de los servicios públicos y fomentar la eficiencia en las instituciones públicas, tomando como referencia las buenas prácticas internacionales

Marco de referencia que considera de forma integral todos los elementos de la gestión y permiten alcanzar los resultados esperados

PROexce Programa Nacional de Excelencia

En consecuencia una institución integral cuenta con la participación de funcionarios públicos que poseen perfiles adecuados y funcionales de acuerdo a la demanda de las necesidades institucionales

Estas instituciones deben tener estructuras adecuadas y deben ser de un tamaño óptimo en función de los procesos y servicios que ejecutan y prestan

OBJETIVOS DEL PROEXCE

Secretaría Nacional de la Administración Pública

PROexce Programa Nacional de Excelencia

Incrementar la percepción de calidad de los servicios públicos

Incrementar la eficacia de la gestión de planes, programas, proyectos, servicios y procesos

Incrementar el nivel de madurez en la gestión institucional en base a cada uno de los criterios y subcriterios del Modelo Ecuatoriano de Excelencia

MODELO ECUATORIANO DE EXCELENCIA

Secretaría Nacional de la Administración Pública

PROexce Programa Nacional de Excelencia

Estrategia de la ejecución del Programa Nacional de Excelencia

Marco de referencia que considera de forma integral todos los elementos de la gestión y permiten alcanzar los resultados esperados

Agente Facilitador

- Criterio 1 a 5
- Determina lo que hace una organización
- Enfoque de las tareas
- Causas

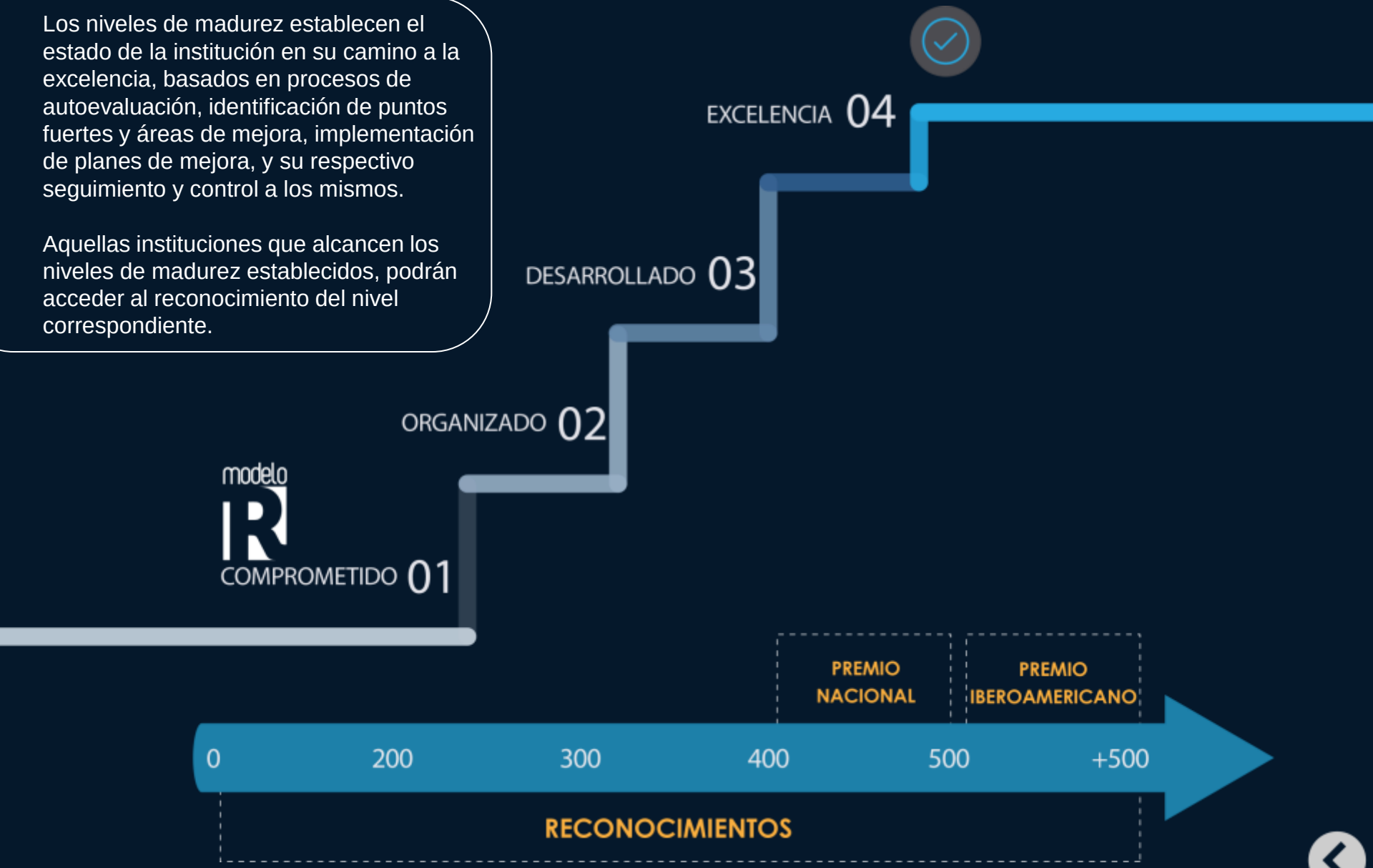
Resultados

- Criterio 6 a 9
- Se miden por indicadores de percepción y desempeño
- Interactúan unas con otras
- Efectos

Niveles de Madurez Institucional

Los niveles de madurez establecen el estado de la institución en su camino a la excelencia, basados en procesos de autoevaluación, identificación de puntos fuertes y áreas de mejora, implementación de planes de mejora, y su respectivo seguimiento y control a los mismos.

Aquellas instituciones que alcancen los niveles de madurez establecidos, podrán acceder al reconocimiento del nivel correspondiente.



¿QUÉ ES EL MODELO R?

Secretaría Nacional de la Administración Pública

modelo R

Responsables de su Implementacion

- Secretaría Nacional de la Administración Pública
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
- Ministerio del Trabajo
- Ministerio de Finanzas

Se adapta a cada institución, es decir: aprovecha los avances; acelera su ejecución e incorpora nuevas estrategias de gestión a beneficio del País.

Conjunto de procesos, actividades y herramientas interrelacionadas en un sistema de gestión institucional fundamentado en políticas, mediante el cual se busca consolidar e innovar los procesos de las instituciones de la Administración Pública Central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva a fin de optimizar con eficiencia la gestión de la misma, los recursos del Estado, la mejora en la calidad de los servicios a la ciudadanía y el desarrollo del servidor público.

PRESENTACIÓN DEL MODELO

Secretaría Nacional de la Administración Pública

Institución Inteligente

Peter Senge | 2010

Aprendizaje Constante
Gestión del Cambio
Pensamiento Sistemático
Desarrollo de las Personas
Información de fácil Acceso

NUEVA VISIÓN

Institución Basada en Gobierno por Resultados

Peter Drucker | 1998

Administración de Proyecto
Administración de Procesos
Pago por Resultado
Pensamiento en Equipo
Desarrollo del Profesional
Desconcentrado
Transversabilidad de la Información

Institución Burocrática

Max Weber | 1950 A 1990

Estructura Funcional
Normas rígidas del Talento Humano
Pensamiento Individual
Concentrar
Información No Compartida

EQUIPO INTERNO

Secretaría Nacional de la Administración Pública

Funciones

Reportar mensualmente los avances y resultados de la implementación y ejecución del Modelo R

Funciones

Coordinar la implementación y ejecución del Modelo de R con todas las unidades de la institución

Funciones

Cumplir con las demás disposiciones emitidas por la máxima autoridad de la institución, el Comité y el Equipo Técnico.

Equipo interno

Actuará como contraparte del Equipo Técnico en cada una de las instituciones para la implementación y ejecución del Modelo de Reestructuración

Norma Técnica de Reestructura. Art. 3

PORQUÉ PLANIFICAR EL PROCESO DE REESTRUCTURA

Secretaría Nacional de la Administración Pública

PRESENTACIÓN DEL MODELO

Fuente: Acuerdo Ministerial No. 996

PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO R

Secretaría Nacional de la Administración Pública

7.- Dictamen Favorable, Nivel Comprometido

1.- Conformar el equipo interno y capacitar

6.- Avance de Implementación del Modelo R

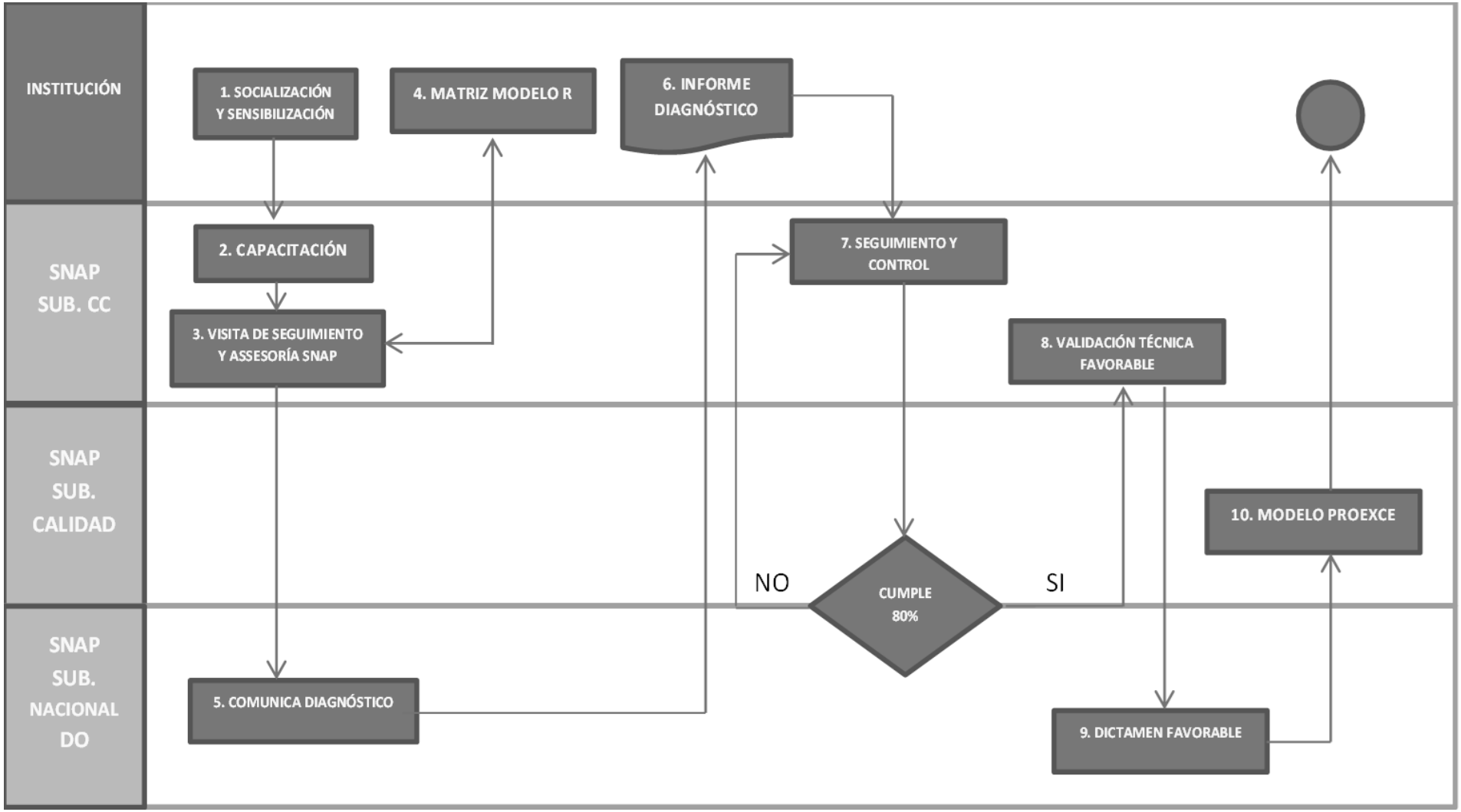
5.- Seguimiento y Asesoría técnica

2.- Identificación y Propuesta de Oportunidades de Mejora de Implementación del Modelo

4.- Impacto Cualitativo de la implementación del Modelo R

3.- Acompañamiento y eliminar barreras de Implementación

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO R

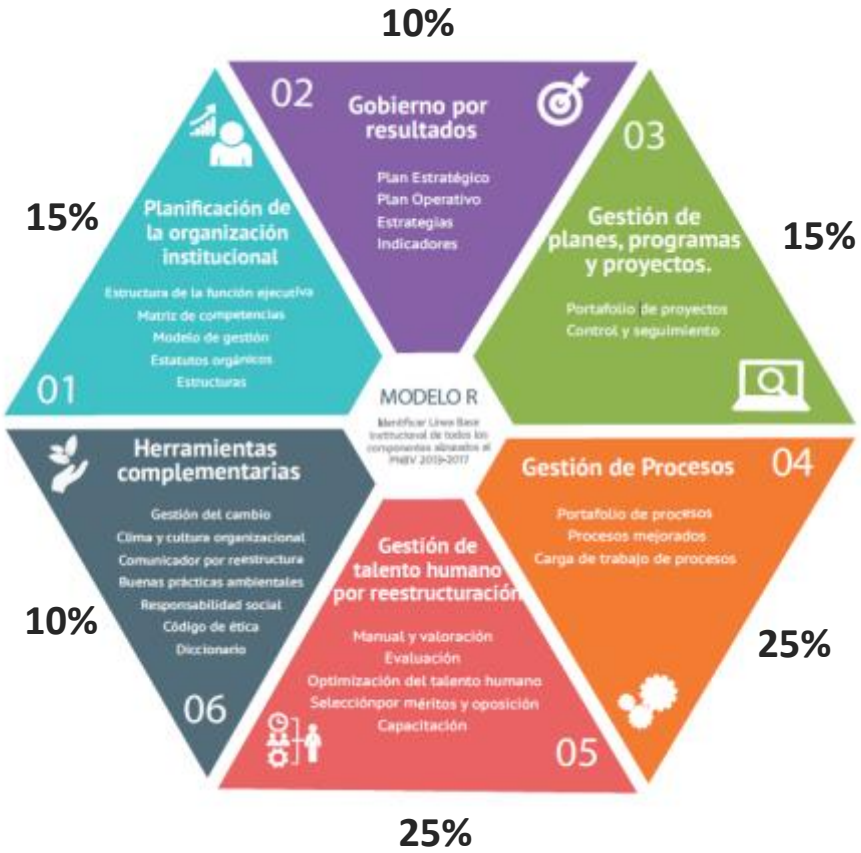


Secretaría Nacional de la Administración Pública

% de Avance de Implementación del Modelo R

Se evalúa el % de Avance de Implementación basado en:
- 11 Elementos Transversales.
- Parámetros que deben existir en la Institución en cada uno de los componentes

Peso Ponderado Componentes del Modelo R



Revisión de la Herramienta

NRO.	PARÁMETROS DE CUMPLIMIENTO MODELO R	DOCUMENTACIÓN DE SOPORTE REFERENCIA / EVIDENCIA
	ELEMENTOS TRANSVERSALES	
ET 1	Creación y Formalización del Equipo Interno de Implementación Modelo R	Acta de conformación del Equipo Interno
ET 2	Capacitación a equipo responsable de Implementación Modelo R	Acta/Oficio/Control de Asistencias a Capacitación Modelo R a equipo responsable de la Institución.
ET 3	Capacitación interna a personal de la Institución en Modelo R	Acta/Oficio/Control de Asistencias a Capacitación Modelo R a personal de la Institución.
ET 4	Difusión y Comunicación de Modelo R en Institución	Correos, material de difusión y/o documentación de eventos de difusión del Modelo R.

Avance de la Implementación del Modelo R

Secretaría Nacional de la Administración Pública

Estructura de la Herramienta de análisis y Levantamiento de Información

1 Análisis de Avance Implementación Modelo R

Se registra el % de Avance de cada uno de los parámetros que deben existir para el cumplimiento de implementación de los elementos transversales y 6 componentes del Modelo R

2 Información relevante solicitada

Se solicita información referente a: Principales cambios realizados a la estructura organizativa actual, Fecha de Nacimiento nivel de Instrucción Escolaridad, Listado de Proyectos desarrollados relacionados con Implementación del Modelo R, Resultados de Encuestas de satisfacción de ciudadanos realizados por la Institución

3 Conclusiones nivel de madurez de la Institución

Es la hoja Resumen del análisis por Institución, basados en los resultados se establece su nivel de madurez para cada Institución, fortalezas/puntos fuertes, Debilidades, Requerimientos y Oportunidades de Mejora

VISITAS SEGUIMIENTO Y ASESORÍA

Secretaría Nacional de la Administración Pública

Dinámica de Trabajo en las visitas a las Instituciones

1. Horario de la visita 8:30 AM a 4:45 PM. Es importante para facilitar y acelerar el levantamiento de información que en la medida de lo posible, previamente el equipo interno tenga preparado la información requerida por la Herramienta de Análisis.

2. Presentación por parte del entrenador SNAP responsable del levantamiento de información.

3. Conformación de Mesa de Trabajo conjunta Responsables Equipo Interno de Implementación del Modelo R (Coordinador General de Gestión Estratégica, Planificación, Talento Humano, Gestión del Cambio, Tics). Intercambiar información de contactos (Correo/teléfono).

4. Se inicia con el levantamiento de información de la Institución requerida para el análisis de impacto cuantitativo de la herramienta de Análisis:Es importante contar con la información al final de día en caso de problemas establecer una fecha compromiso para entrega de la información faltante.La información para poder ser procesada es importante que se entregue en archivo plano preferible Excel.

5. Se establece por parte de la Institución quien estará como responsable para cada componente en la revisión del % de avance de seguimiento de implementación del Modelo R.

VISITAS SEGUIMIENTO Y ASESORÍA

Secretaría Nacional de la Administración Pública

6 Se revisa y llena % de avance de seguimiento de implementación del Modelo R. Para cada parámetro es importante entregar los documentos soporte correspondiente (Documento escaneado). En caso de faltar algún soporte se indica en el acta de visita de la Institución y se establece fecha de compromiso de entrega.

7 Se revisa que se complete todos los puntos de la herramienta de Análisis de Implementación del Modelo R. Se solicita de parte de la Institución sus conclusiones finales producto de su experiencia en la implementación del Modelo R.

8 Se revisa la información pendiente de entregar por parte de la Institución.

9 Se elabora el acta de visita de la institución. Se imprimen 2 copias y se firman por parte de la Institución y del equipo SNAP (1 copia para la Institución y otra para el equipo Snap).

10 Posterior a la visita se realiza seguimiento para entrega de información pendiente

Secretaría Nacional de la Administración Pública

Alcance del levantamiento de Información

ANÁLISIS COMPLETO

44 INSTITUCIONES PÚBLICAS PRIORIZADAS POR LA SNAP

Para completar los sectores de desarrollo social, seguridad, sectores estrategicos, politica económica, talento humano y de conocimiento y de producción, empleo y competitividad.

PRÓXIMOS PASOS

Preparar la Información requerida por la herramienta de Análisis (Responsables de Implementación de Modelo R en Institución / SNAP).

Desarrollo del levantamiento de Información en la institución (Gerentes de Cambio Snap / Responsables de Implementación de Modelo R en Institución / SNAP)

Analizar resultados de Análisis por Institución (Gerentes de Cambio Snap)

Consolidar información de resultados de las instituciones/ (Gerentes de Cambio Snap)

Generar Documento Memoria reforma del Estado (Gerentes de Cambio Snap)

MUCHAS GRACIAS

Secretaría Nacional de la Administración Pública

modelo IR

PROexce