

ALCALDIA MUNICIPAL DE CANDELARIA



Sistema de Gestión de la Calidad

MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION

Versión 1

Código: 54-PDE-MA-01

Proceso: Gestión de la Calidad – PGQ

Agosto de 2014



	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 2 de 14

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION	3
2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS	4
3. OBJETIVOS.....	5
4. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACION.....	5
5. NORMATIVIDAD	6
6. TERMINOS Y DEFINICIONES.....	6
7. REQUERIMIENTOS.....	7
7.1 RESPONSABLES DEL DISEÑO Y APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN	7
7.2 IMPLEMENTACIÓN	8
7.3 SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO ALA IMPLEMENTACIÓN	8
7.4 MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE	8
8. METODOLOGIA DE EVALUACION.....	8
8.1 EQUIPO TÉCNICO	8
8.2. COMITÉ DE COORDINACIÓN DE MECI- CALIDAD.....	10
8.1.1 Formato1: (Encuesta para el Diagnóstico del Estilo de Dirección).....	11
9. EVALUACION DE CRITERIOS.	12
9.1 INTERPRETACION DE RESULTADOS	12
9.2 CRITERIOPARA EL DISEÑO DE POLÍTICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECI – CALIDAD.	13
9.3 CATEGORIAS DE TEMAS PARA LA FIJACION DE POLITICAS DEL ELEMENTO ESTILOS DE DIRECCIÓN QUE REQUIEREN REGLAMENTACIÓN	13
10. PLAN DE MEJORAMIENTO EVALAUCION.....	14

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 3 de 14

1. INTRODUCCION

El diagnóstico toma como base el conocimiento de la constitución, la ley, las normas específicas de la entidad (Alcaldía Municipal, en cabeza del Alcalde) y de las funciones que le competen; la idoneidad para el desempeño del cargo, la capacidad de orientar grupos de trabajo, la transparencia de la gestión, la postura ante las innovaciones, los cambios y el aprendizaje y la forma de resolver los problemas y medirlos resultados.


El adecuado Estilo de Dirección, en este caso promovido por el Alcalde permite que los funcionarios y servidores públicos se desempeñen en un ambiente laboral y clima organizacional favorable, que facilite tanto la comprensión y el respeto por el control, así como la motivación para la sugerencia y aplicación de medidas que fomenten el mejoramiento en la prestación del servicio público.

Se entiende por Estilo de la Dirección la manera en que una organización es administrada, esta se soporta en tres grandes pilares a saber.

- **Los Objetivos Misionales de la Institución.** El que hacer de cada entidad pública le da las características propias que influyen en la manera como esta debe ser administrada. No es igual al estilo Gerencial que se da en una entidad de Gobierno Central o en una empresa industrial del Estado o una de Servicios. También los objetivos de un área organizacional imponen estilos gerenciales diferentes. Por ellos, al definir y evaluar los estilos de dirección, es necesario tener como un insumo importante la razón de ser de la institución.

- **El Modelo de Gobernabilidad de la Entidad.** Como soporte y desarrollo de los compromisos éticos, las entidades del Estado adoptan modelos de gobernabilidad, los cuales dan un marco de referencia para la gestión que obligan a todos sus miembros. Los modelos de gobernabilidad buscan asegurar los principios de transparencia, equidad y economía en las empresas estatales y por tanto son un definidor y componente vital del Estilo de Dirección de la organización. El modelo de gobernabilidad es el marco de referencia de cómo se vive la vida laboral en la institución pública.

- **Los Administradores.** Las creencias, los valores, la formación y experiencia son componentes que determinan los estilos de Dirección de los administradores; es indudable que estos influyen en los estilos de Dirección, sin embargo, el estilo personal no puede ignorar los componentes anteriores, focalizados al sector público.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 4 de 14

Si bien los efectos del estilo de Dirección son casi siempre intangibles, su influencia se materializa en la frecuencia y calidad de la interacción entre los niveles directivos, funcionales y operativos de la entidad; la disposición para actuar frente a los riesgos al asumir posiciones y decisiones que van desde las actitudes en extremo arriesgadas, hasta las sumamente conservadoras; la actitud de la dirección frente a la formalización del comportamiento, el cual puede moverse entre la rigidez o la flexibilidad para dirigir y coordinar las acciones necesarias a la ejecución de estas tareas.

La capacidad de influir en los servidores públicos para contribuir a la obtención de los propósitos y el mejoramiento de la productividad y competitividad, todo lo cual redundará en el fortalecimiento del Estado y en el mejoramiento de las relaciones de la entidad con la sociedad civil, dejando una impronta en el comportamiento organizacional, aún cuando el periodo del gobernante o Gerente Público expire.


2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

El estilo de la Dirección desarrolla los principios de Responsabilidad y Transparencia, al sustentarse en la valoración y el respeto hacia el servicio público, la transparencia en la gestión y la capacidad de rendir cuentas, en el compromiso y responsabilidad del nivel directivo en el control y cumplimiento de los Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos, de moralidad a través del compromiso decidido y constante de la Alta Dirección por el cumplimiento de las normas constitucionales y legales propias de la entidad.

El de orientar su hacer, hacia el cumplimiento de los fines esenciales del Estado; los de Economía, Eficiencia y Eficacia, en tanto promulga y promueve políticas orientadas hacia la austeridad en el manejo de los recursos públicos, y hacia la adecuada orientación del servicio a los ciudadanos. En este sentido, influye en la Autorregulación y difusión de los Acuerdo, Compromiso o Protocolos éticos.

El liderazgo, la motivación y el cumplimiento por parte del nivel directivo repercuten en la manera como estos son acogidos por los demás servidores públicos. A su vez, la formalización del comportamiento ético de los funcionarios fija las pautas del comportamiento de los directivos, frente al cumplimiento de los propósitos de la entidad.

El estilo de la Dirección refuerza la capacidad institucional para la Autorregulación y la Autogestión, al oficializar en la postura de la dirección y en su política, la manera como la entidad pública será administrada. Además favorece el

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 5 de 14

Autocontrol, al definir por parte de la dirección cual les su actitud y su compromiso frente al Control Interno en todos los aspectos de la organización pública.


3. OBJETIVOS

- El Manual Revisión del Estilo de Dirección que es aplicable a la Alcaldía Municipal de Candelaria, Valle del Cauca, tiene como propósito esencial el de establecer un marco metodológico mediante el cual se mida el modo o la manera que asume el Alcalde y su equipo de gobierno la conducción del Municipio, mediante la definición de un Estilo de Administración y Gestión propio, que tiene como base los principios y valores individuales de la máxima autoridad y de su nivel directivo, obliga a asumir los requisitos de tipo moral, ético, de responsabilidad, compromiso con el servicio público, conocimiento, suficiencia, capacidad gerencial necesarios para conducir el Municipio y de transparencia en el actuar que exigen las comunidades y diferentes actores a las cuales se debe atender.
- Se busca definir parámetros orientadores de la acción de la entidad hacia el logro de su propósito constitucional.
- Fortaleces el compromiso de la alta dirección y demás servidores públicos frente al Sistema de Control Interno, como base de la transparencia de la gestión en la administración pública.
- Mejorar la capacidad institucional para responder a las necesidades del servicio público, incorporando conceptos de gerencia moderna para la gestión de las entidades

Para determinar el Estilo de Administración del Alcalde y su equipo de Gobierno, se propone la metodología que se desarrolla con base en la sugerencia del Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, en el Modelo estándar de Control Interno- MECI, la *“cual mide la percepción que los funcionarios que tienen de sus directivos”*.

4. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACION

El Estilo de Dirección, constituye la forma adoptada por el Alcalde y su Equipo de Gobierno para guiar y orientar las acciones de la Alcaldía Municipal de Candelaria, mediante la generación de autoridad y confianza, mediante su capacidad gerencial, conocimiento de los grupos de interés del ente municipal y

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 6 de 14

compromiso con la satisfacción a sus necesidades; por su compromiso con el control y cumplimiento de la misión, visión, planes Y programas; por su ejemplo de buen trato a los funcionarios y servidores públicos y una apropiada utilización de los recursos, con transparencia y eficiencia. La medición de esta manera de gestión es percibida por su equipo de colaboradores, los cuales expresan mediante una encuesta la manera en que ellos miden el estilo de dirección de sus gobernantes.

5. NORMATIVIDAD

- **Norma NTC ISO 9008.** Es la base del sistema de Gestión de la Calidad ya que es una norma internacional y que se centra en todos los elementos de la administración de la calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios.

- **Norma NT CGP 1000-2009.** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 6º de la Ley 872 de 2003, esta norma específica los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad aplicable a la rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios.

- **Meci 2014.** Esta herramienta brinda elementos de control estándar para todas las entidades permitiendo su adaptación para cada una de ellas y el desarrollo de actividades para su implementación y fortalecimiento continuo de manera particular según sus características, complejidad y dimensiones


6. TERMINOS Y DEFINICIONES

Los siguientes términos y definiciones son aplicables a este manual

- **Alta Dirección.** Persona o grupo de personas, del máximo nivel jerárquico que dirigen y controlan una entidad.

- **Equipo de Gobierno.** Equipo conformado por el Alcalde, Asesores de Despacho y Secretario de oficina.

- **Equipo Técnico.** Equipo delegado por el comité Coordinador del MECI-CALIDAD para la ejecución de tareas relacionadas con el mantenimiento y mejoramiento del sistema

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 7 de 14

- **Equipo Coordinador MECI-CALIDAD.** Integrantes del equipo de gobierno y representantes directos del comité MECÍ-CALIDAD.

- **Calidad.** Grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

NOTA 1 El término “calidad” puede utilizarse acompañado de adjetivos Como: Pobre, buena, excelente.

NOTA 2 “Inherente”, en contraposición en “asignado”, significa que existe en algo especialmente, Como una característica permanente.

- **Cliente.** Organización, entidad o persona que recibe un producto y/o servicio.

- **Efectividad.** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

NOTA. La medición de la efectividad se denomina en la ley 872 del 2003 como una medición de impacto.

- **Eficacia.** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

NOTA. La medición de la eficacia se denomina en la ley 872 de 2003 como una medición del resultado.

- **Eficiencia.** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

7. REQUERIMIENTOS

- Función constitucional y legal que le compete a la Alcaldía.


- Normas que rigen al ante municipal (Nomograma que rige a la Alcaldía)

- Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos de la Entidad (Código de Buen Gobierno).

7.1 RESPONSABLES DEL DISEÑO Y APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN

- Equipo de Coordinación del Sistema Integrado MECI–CALIDAD

- Equipo Técnico.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 8 de 14

7.2 IMPLEMENTACIÓN

- Equipo de Coordinación del Sistema Integrado MECI-CALIDAD

7.3 SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN

- Equipo Técnico
- Equipo de Coordinación del Sistema Integrado MECI-CALIDAD

7.4 MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE

- Equipo de Coordinación del Sistema Integrado MECI-CALIDAD


8. METODOLOGIA DE EVALUACION

8.1 EQUIPO TÉCNICO

- Analizar los aspectos del Formato 1, Cuestionario Encuesta de Opinión Estilo de Dirección y adicionar los que se consideren necesarios de acuerdo con las características específicas de la entidad, continuando con la numeración consecutiva.
- Determinar el número de servidores que conforman cada Área Organizacional (Cada dependencia de la Alcaldía) y establecer el tamaño mínimo de la muestra sobre la cual se aplicará la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE TAMAÑO DE LA MUESTRA

NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS EN CADA ÁREA ORGANIZACIONAL.	TAMAÑO DE LA MUESTRA
2 a 8	2
9 a 15	3
16 a 25	5
26 a 50	8
51 a 90	13
91 a 150	20
151 a 280	32

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 9 de 14

- Solicitar a la dependencia correspondiente un listado ordenado alfabéticamente de los servidores públicos por área organización a la dependencia, asignándoles un número consecutivo.

- Definir los servidores públicos a quienes se aplicará la encuesta por área organizacional, tomando en cuenta la tabla de tamaño de la muestra, seleccionando verticalmente e iniciando en la primera columna varios números menores al número de empleados del área, hasta completar el número total de encuestas a realizar(determinadas en el numeral 2).

- Verificar en el listado de servidores públicos, los números seleccionados en la tabla de números aleatorios, escoger el nombre de los servidores que se relacionen con cada número. De esta manera se obtiene la lista de los servidores por área organización a los cuales se les aplicará la encuesta.


- Reunir los servidores seleccionados para aplicar la Encuesta, explicando por parte del representante de cada área organizacional en el Equipo Técnico los objetivos de la misma distribuyendo el Formato1 presentado a continuación, cuestionario Encuesta de Opinión-Estilo de Dirección, para su diligenciamiento.

- Tabularlas encuestas diligenciadas por los servidores seleccionados. Para ello se hace la valoración Encuesta Estilo de Dirección –Área Organizacional, siguiendo las instrucciones:

Agrupar las encuestas realizadas por áreas.

- Sumar el número de encuestas para cada pregunta en la columna de valoración que corresponda (Número de Encuestas con valoración igual a 1, 2, 3,4 y 5).
- Totalizar el número de Encuestas diligenciadas por los servidores públicos del área correspondiente y registrar en la columna Total.
- Obtener el puntaje para cada pregunta aplicando a cada valoración de la escala (1-2-3-4-5) el porcentaje de participación de las respuestas así:

Valoración * (% Participación) = Parcial 1
Valoración * (% Participación) = Parcial 2
Valoración * (% Participación) = Parcial 3
Valoración * (% Participación) = Parcial 4
Valoración * (% Participación) = Parcial 5

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 10 de 14

- Puntaje = Suma (parciales1-2-3-4-5).
- Registrar el puntaje para cada pregunta.
- Sumar el Puntaje de todas las preguntas y dividir por el número de preguntas para obtener el puntaje general del área organizacional.
- Definir la valoración cualitativa, tomando el puntaje de valoración general por área organizacional e interpretar el resultado de acuerdo con los rangos que se presentan a continuación:

Rango 1.0 a 2.0	INADECUADO
Rango 2.1 a 3.0	DEFICIENTE
Rango 3.1 a 4.0	SATISFACTORIO
Rango 4.1 a 5.0	ADECUADO

- Consolidar una vez realizados los análisis por área organizacional, el resultado para la entidad.

- El Equipo Técnico hace entrega al Responsable de la Alta Dirección de la implementación del Sistema de Control Interno, de las encuestas realizadas por área organizacional, los formatos de valoración de las encuestas y los análisis por área y el consolidado de la Alcaldía, para su presentación al Comité de Coordinación MECI-CALIDAD.

- Se utilizarán espacios adecuados para llevar a cabo las encuestas, permitiendo así escenarios objetivos sin interrupciones para realizar la actividad.

- Al inicio de la actividad se explicará a los participantes la importancia del ejercicio y los principios fundamentales del ejercicio y los fines institucionales en los que se basa la encuesta, que garantice la completa objetividad del ejercicio.

- El desarrollo de la encuesta es individual para los participantes, quien finalice la actividad entrega al coordinador y se retira del auditorio.

8.2. COMITÉ DE COORDINACIÓN DE MECI- CALIDAD


Le corresponde analizar el diagnóstico sobre el Estilo de Dirección que realiza el directivo del área responsable del Sistema Integrado de MECI- CALIDAD y revisar las necesidades de diseño, ajuste o implementación propuestas por el Equipo Técnico, ajusta y aprueba consignando en el acta respectiva.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 11 de 14

8.1.1 Formato1:(Encuesta para el Diagnóstico del Estilo de Dirección).

DIAGNOSTICO ESTILO DE LA DIRECCION - ENCUESTA DE OPINION	
ALCALDIA MUNICIPAL DE CANDELARIA – DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA	
COMPONENTE: Ambiente de control	
ELEMENTO: Estilo de Dirección	
Califique cada afirmación del cuestionario, de acuerdo con la siguiente escala de valoración	
VALOR - DESCRIPCION	VALOR - DESCRIPCION
0 - No sabe	3 - Se cumple aceptablemente
1 - No se cumple	4 - Se cumple en alto grado
2 - Se cumple Insatisfactoriamente	5 – Se cumple plenamente

No	AFIRMACION	VALORACION
1	¿El Alcalde y su Equipo de Gobierno guían y orienta las acciones del Municipio en el cumplimiento de su objeto social?	
2	¿El Alcalde y su Equipo de Gobierno tienen conocimiento sobre las funciones del Municipio?	
3	¿Las actuaciones del Alcalde y su Equipo de Gobierno generan confianza en los servidores públicos?	
4	¿El estilo de la Dirección facilita la participación de los servidores públicos en los diferentes procesos de la entidad?	
5	¿El estilo de la Dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social?	
6	¿El Alcalde y su Equipo de Gobierno delegan responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones?	
7	¿Existe compromiso por parte del Equipo de Gobierno con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del talento humano?	
8	¿Existe el compromiso de parte del Equipo de Gobierno con la asignación y uso transparente y racional de los recursos?	
9	¿El estilo de la Dirección facilita la resolución de conflictos interno y externos?	
10	¿Existe compromiso del Alcalde y del Equipo de Gobierno con las políticas y objetivos del Control Interno?	
11	¿El Alcalde e el Equipo de Gobierno asumen la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado?	
12	¿Los miembros del Equipo de Gobierno tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad?	
13	¿Los miembros del equipo de gobierno tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo?	
14	¿El Alcalde y su Equipo de Gobierno tratan de manera respetuosa a los servidores públicos de la entidad?	
15	¿El Alcalde y su Equipo de Gobierno facilitan la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la Alcaldía?	

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 12 de 14

9. EVALUACION DE CRITERIOS.

La interpretación de los resultados debe parametrizar de manera objetiva los planes a trazar para subsanar las deficiencias que se encuentren en los mismos. Pueden ajustarse estos criterios dentro del plan de mejora propuesto por el comité para su aprobación. Las acciones encaminadas deben ser de claro seguimiento para que en el mediano y largo plazo de la siguiente evaluación los resultados reflejen la efectividad de estas acciones sobre el Estilo de la Dirección.


9.1 INTERPRETACION DE RESULTADOS

- **Inadecuado.** Un estilo que no ha logrado satisfacer las expectativas de la mayoría de sus servidores públicos, en cumplimiento de su objeto social, sus conocimientos y actuaciones van en contravía de los resultados deseados por la mayoría. No se facilitan canales de comunicación con el Alcalde ni su Equipo de Gobierno, no se refleja en compromiso personal además de los adquiridos para el cumplimiento de las metas. Aunque pudiese existir un escenario de respeto frente a las actuaciones no es lo esperado. Este estilo puede llegar a repercutir en la imagen de la administración, de sus servidores públicos y del objeto social y gestión del Equipo de Gobierno.

- **Deficiente.** Se obtienen resultados, con el equipo de gobierno, algunos de ellos han obtenido los impactos con relación al objeto social, aun así en la totalidad no se han alcanzado los esperados en un periodo esperado; los canales de interacción con los servidores públicos pueden usarse y existir espacios de participación directa y respeto frente al actuar cotidiano con el equipo de Gobierno pero no se obtiene una relación más abierta, no se dan escenarios para la resolución directa de conflictos y la retroalimentación de parte del Alcalde y Equipo de gobierno es insuficiente para la los servidores públicos. Aunque se denota el conocimiento, destreza y responsabilidad frente a los compromisos adquiridos el resultado es insuficiente para satisfacer las expectativas

- **Satisfactorio.** Se encuentra un estilo de Dirección de canales de comunicación y participación abiertos, existe una relación de confianza y participación activa en las actividades del Equipo de Gobierno. Los resultados en relación con las tomas de decisiones son las esperadas en algunos de los campos con alto impacto social pero se perciben altibajos en el sostenimiento de esas relaciones, denotando algunas deficiencias en el manejo de conflictos o la aplicación en las políticas de Gobierno y participación en las mismas.

- **Adecuado.** Un estilo de dirección basado en el cumplimiento de los protocolos éticos, de escenarios de participación abiertos, directos y en marcados en normas

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 13 de 14

de respeto atendiendo los requerimientos de todos los servidores públicos y la comunidad. Existencia de la participación activa de todas las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social. Se evidencia el compromiso del talento humano en sus prácticas, cumplimiento de políticas, la resolución de conflictos. Se evidencia en los resultados el conocimiento, las destrezas y aplicación de las habilidades del equipo aplicadas en la dirección de sus tareas y responsabilidades

9.2 CRITERIOS PARA EL DISEÑO DE POLÍTICAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL ESTILO DE LA DIRECCION.


Se deben definir criterios que permitan diseñar políticas que consoliden el Estilo de Dirección como estándar de control; esto requiere una organización en términos de tema, alcance, cobertura, responsabilidad, seguimiento, entre otros, que permita la operación y finalización del mismo, garantizando su comprensión por todos los servidores de la alcaldía, como responsables unos y como veedores los otros, aportando el ambiente de Control propicio al cumplimiento de los objetivos del Municipio. De conformidad con los criterios enunciados, se sugiere la siguiente Parametrización para la fijación de políticas al Estilo de Dirección propio de la Alcaldía:

Proceso al que aplica:

- Grupos de interés internos
- Grupos de interés externos

9.3 CATEGORIAS DE TEMAS PARA LA FIJACION DE POLITICAS DEL ELEMENTO ESTILOS DE DIRECCIÓN QUE REQUIEREN REGLAMENTACIÓN

- Mejoramiento de capacidad institucional para el logro de los propósitos de la entidad.
- Trato a los servidores públicos y reconocimiento a sus derechos.
- Trato y relación con la comunidad.
- Atención de quejas y reclamos.
- Compromiso con la evaluación del desempeño con base en objetivos previamente fijados.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA MANUAL DE REVISION DEL ESTILO DE LA DIRECCION	Código: 54-PDE-MA-01
		Fecha: 29-Agosto-2014
		Versión: 1
		Página 14 de 14

- Compromiso con el conocimiento y la innovación.
- Compromisos y aplicación de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos.
- Conocimiento de las funciones del estado, de la propia entidad y del área organizacional a su cargo.
- Compromiso con la capacitación y la actualización permanente de los aspectos técnicos, específicos del área organizacional a su cargo.
- Orientación estratégica del área a su cargo.
- Fortalecimiento del compromiso institucional con el sistema de control interno

10. PLAN DE MEJORAMIENTO EVALAUCION

Finalizada la realización de las encuestas de Evaluación del Estilo de la Dirección, se realiza el plan de mejoramiento de acuerdo a los resultados obtenidos; el Comité de Coordinación de MECI-CALIDAD, dejara un informe de las acciones a seguir y a fortalecer para el mejoramiento, y en común acuerdo con el Alcalde establecerá mecanismos o estrategias para alcanzar metas a corto y mediano plazo que soporten y evidencien el mejoramiento continuo del proceso en beneficio de los servidores públicos y la ciudadanía en general.

PIE DE PAGINA				
	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Carlos Alberto Suarez	Apoyo de calidad		25/08/2014
Revisó	Líderes de Procesos	Comité MECI-Calidad		29/08/2014
Aprobó	Líderes de Procesos	Comité MECI-Calidad		29/08/2014

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción del Cambio	Cargo Solicitante
1	29/08/2014	Documento Original...	Profesional Apoyo en Calidad