

## INFORME 2 – RESUMEN FINAL

### ASESORÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO Y APOYO EN IMPLEMENTACIÓN DE REFORMA ADMINISTRATIVA EMPRESA AUTONOMA DE GUATAPÉ

## 2. ANÁLISIS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA

### Costos de personal contemplado en Reforma Administrativa

| IDENTIFICACIÓN DEL CARGO  | NIVEL       | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CODIGO | GRADO | NÚMERO DE CARGOS | ASIGNACIÓN SALARIAL | SALARIO TOTAL MENSUAL | COSTO TOTAL ANUAL |
|---------------------------|-------------|-------------------------|--------|-------|------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|
| Gerente                   | Directivo   | Gerente                 | 1      | 2     | 1                | \$ 4.683.550        | \$ 6.752.139          | \$ 81.025.665     |
| Subgerente Administrativo | Directivo   | Subgerente Adminis      | 2      | 1     | 1                | \$ 3.832.441        | \$ 5.527.263          | \$ 66.327.153     |
| Subgerente Jurídico       | Directivo   | Subgerente Jurídico     | 3      | 1     | 1                | \$ 3.832.441        | \$ 5.527.263          | \$ 66.327.153     |
| Subgerente Técnico        | Directivo   | Subgerente Técnico      | 4      | 1     | 1                | \$ 3.832.441        | \$ 5.527.263          | \$ 66.327.153     |
| Auxiliar Administrativo   | Asistencial | Asistencial             | 5      | 1     | 3                | \$ 2.816.524        | \$ 4.065.210          | \$ 48.782.519     |
| Secretaria                | Asistencial | Secretaria              | 5      | 2     | 1                | \$ 2.253.990        | \$ 3.255.641          | \$ 39.067.697     |

## 3. ANÁLISIS SITUACIONAL Y ACCIONES DE MEJORA

### Identificación de puntos críticos y propuesta de gestión para todas las áreas de la entidad

De acuerdo a la cartografía y mapeo de la organización, se evidencia una necesidad de fortalecer aspectos de planeación estratégica y flujo de procesos, puesto que no se tienen funciones ni rutas de trabajo claras para una ejecución planeada desde la entrada hasta la salida, responsables y pasos específicos para el desarrollo de todas las actividades de la entidad.

Por otro lado es importante que el equipo tanto de la alta dirección, líderes, profesionales y técnicos conozcan y apliquen conceptos de planeación estratégica .

Como acción para cerrar la brecha e iniciar el proceso de mejora para el fortalecimiento de la entidad se realizaron dos talleres con los empleados y contratistas de la organización.



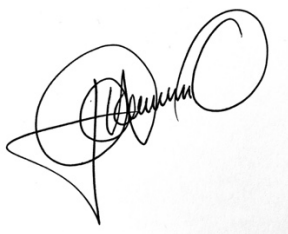
Anexo:

Memorias del taller y encuestas

## CONCLUSIONES

1. Los procesos de capacitación y fortalecimiento son necesarios para la organización, teniendo en cuenta que sae encuentra en proceso de reorganización e implementación de reforma administrativa
2. Gestionar la mejora de procesos de acuerdo a los cargos y funciones asignadas, definir roles, e implementar la gestión por procesos
3. De acuerdo a la modalidad de la entidad y la curva de aprendizaje para consolidarse en el mercado como una empresa industrial y comercial de Estado con valores competitivos se identifica una brecha entre el deber y el hacer, siendo una de las acciones de mejora más importantes la organización de líneas de negocio y responsables
4. La alta carga laboral y la delegación de funciones de forma no sistemática genera confusiones y reprocesos identificados por los participantes de los procesos.
5. Como conclusión final se evidencia un importante potencial en la capacidad administrativa y ejecutiva de la entidad que debe aprovecharse para la consolidación de la EAG en la prestación de servicios y ejecución de proyectos de alto impacto para las empresas y entidades tanto publicas como privadas de la zona de embalses, oriente antioqueño y demás municipios de la región.

Atentamente,



**JOHN ALEXANDER CORREA OCAMPO**

Representante Legal

