

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 168/2021

La Paz, 13 de septiembre de 2021

VISTOS:

El Informe Técnico INF/FDI/DGE/PLAN 0026/2021 de 10 de septiembre de 2021, el Informe Legal INF/FDI/DJ/0419-21 de 13 de septiembre, todo lo que convino tener presente y;

CONSIDERANDO I:

Que, el Artículo 232 de la Constitución Política del Estado prevé: “La Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados”.

Que el Artículo 235 de la Norma Suprema señala que “Son obligaciones de las y los servidores públicos el cumplir con la Constitución y las Leyes, cumplir con sus responsabilidades de acuerdo con los principios de la función pública, rendir cuentas en el ejercicio de sus funciones, entre otros”.

Que, la Ley No. 1178 de Administración y Control Gubernamental de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales, en el inciso a), artículo 1, regula los Sistemas de Planificación Integral del Estado, con el objeto de programar, organizar ejecutar y controlar la captación y el uso eficaz y eficiente de los recursos públicos para el cumplimiento y ajuste oportuno de las políticas, los programas, la presentación de servicios y los proyectos del Sector Público.

Que, el artículo 2 de la mencionada Ley, dispone que, entre los sistemas para programar y organizar operaciones, se encuentra el Sistema de Organización Administrativa, Asimismo, el artículo 3 de la citada Disposición Legal, establece que los sistemas de Administración y de Control se aplican en todas las entidades del Sector Público, sin excepción.

Que, el artículo 7 de la mencionada Ley, prevé que el Sistema de Organización Administrativa, se definirá y ajustará en función de la Programación de Operaciones, evitará duplicidad de objetivos y atribuciones, así también, el inciso b) de la mencionada disposición normativa, establece que toda entidad pública se organizará internamente, en función de sus objetivos, la naturaleza de sus actividades y los sistemas de administración y control interno.

Que, el Artículo 20 de la citada disposición legal prevé: “Todos los sistemas que trata la presente Ley serán regidos por órganos rectores, cuyas atribuciones básicas son: a. Emitir las normas y reglamentos básicos para cada sistema; b. Fijar los plazos y condiciones para elaborar las normas secundarias o especializadas y la implantación progresiva de los sistemas; c. Compatibilizar o evaluar según corresponda, las disposiciones específicas que elaborará cada entidad o grupo de entidades que realizan actividades similares, en función de su naturaleza y la normatividad básica; y d. Vigilar el funcionamiento adecuado de los sistemas específicos desconcentrados o descentralizados e integrar la información generada por los mismos”.

Que, el Artículo 27 de la misma norma dispone: “Cada entidad del sector público elaborará en el marco de las normas básicas dictadas por los órganos rectores, los reglamentos específicos para el funcionamiento de los Sistemas de Administración y Control Interno regulados por la

citada disposición normativa, correspondiendo a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad la responsabilidad de su implementación (...)."

Que, el Decreto Supremo N° 23318-A de 03 de noviembre de 1992 establece el Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública y su modificatorio mediante Decreto Supremo N° 26237 de 9 de junio de 2001.

Que, la Ley 2027 Estatuto del Funcionario Público del 27 de octubre de 1999 en su Art. 2 establece que "En el presente Estatuto, en el marco de los preceptos de la Constitución Política del Estado, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad mediante disposiciones legales específicas". Asimismo, el Título IV establece el Régimen Laboral para las personas que trabajan en las entidades del sector público sujetas al ámbito de aplicación del Estatuto.

Asimismo, el Artículo 56 de la Ley N° 2027 prevé: "El Sistema de Administración de Personal es el conjunto de normas, principios y procedimientos sistemáticamente ordenados que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de la función pública previstas por la Constitución Política del Estado, el presente Estatuto, la Ley de Administración y Control Gubernamental y las disposiciones reglamentarias aplicables. El Sistema de Administración de Personal se ejerce y desarrolla a través del Órgano Rector y por las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Estatuto, de acuerdo a las Normas Básicas de Administración de Personal, reglamentos básicos y normas secundarias o especializadas".

Que, el Decreto Supremo N° 25749 del 24 de abril de 2000, Anexo a la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público en su Artículo 37 establece que el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal queda encargado de la compatibilización del Reglamento Interno de las instituciones, adecuadas a la Ley del Estatuto del Funcionario Público y sus Decretos Reglamentarios.

Que, Las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa, aprobadas mediante Resolución Suprema No. 217055 de 20 de mayo de 1997, en el numeral 1 señala que el Sistema de Organización Administrativa es el conjunto ordenado de normas, criterios y metodologías, que a partir del marco jurídico administrativo del sector público, del Plan Estratégico Institucional y del Programa de Operaciones Anual, regulan el proceso de estructuración organizacional de las entidades públicas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Asimismo en su numeral 2, establece que el objetivo general del Sistema de Organización Administrativo es optimizar la estructura organizacional del aparato estatal, reorientando para prestar el mejor servicio a los usuarios, de forma que acompañe eficazmente los cambios que se producen en el plano económico, político, social y tecnológico, siendo sus objetivos específicos; lograr la satisfacción de las necesidades de los usuarios de los servidores públicos; evitar la duplicación y dispersión de funciones; determinar el ámbito de competencia y autoridad de las áreas y unidades organizacionales; proporcionar a las entidades una estructura que optimice la comunicación, la coordinación y el logro de los objetivos y; simplificar y dinamizar su funcionamiento para lograr un mayor nivel de productividad y eficiencia económica.

Que, el inciso i) del Artículo 6 de la misma disposición legal, señala como obligación de las instituciones públicas, elaborar y actualizar el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de su entidad, de manera tal que posibilite una gestión eficiente y eficaz de su personal; Asimismo, el artículo 15 señala que el diseño organizacional se formalizará en el Manual de Organización y Funciones y el Manual de Procesos, aprobados mediante resolución interna pertinente.

Que, el Decreto Supremo No. 23215 de 22 de julio de 1992, en su artículo 9 dispone que aprueba el Reglamento para el Ejercicio de las Atribuciones de la entonces Contraloría General de la República (actual Contraloría General del Estado -CGE), que el establece que el Control Gubernamental Interno está regulado por las normas básicas, que emita la Contraloría General del Estado, por las normas Básicas de los Sistemas de Administración que dicte el Ministerio de Finanzas (actual Ministerio de Economía y Finanzas Públicas) y por los reglamentos, manuales e instructivos específicos que elabore cada entidad pública; de igual manera, el inciso c) del artículo 21 de la citada disposición normativa que señala la normatividad secundaria de control gubernamental estará integrada en los sistemas de administración y se desarrollará en reglamentos, instructivos o guías emitidos por los ejecutivos y aplicados por las propias entidades, entre las cuales se encuentran los reglamentos específicos.

Que, la Disposición General 1 de las Normas Básicas de Organización Administrativa (NB-SOA), aprobadas mediante Resolución Suprema No. 217055 de 20 de mayo de 1997, establece que es el conjunto ordenado de normas, criterios y metodologías, que a partir del marco jurídico administrativo del sector público, del Plan Estratégico Institucional y del Programa de Operaciones Anual, regulan el proceso de estructuración organizacional de las entidades públicas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Que, los incisos b) y c) de la Disposición General 5 de las citadas Normas Básicas, señalan que cada entidad del Sector Público elaborará su Reglamento Específico para la implementación del Sistema de Organización Administrativa, mímico que será aprobado mediante disposición legal interna, y deberá ser compatibilizado por el órgano rector.

Que, en inciso a) sub numeral 3.1 (Contenido de los documentos normativos) del numeral 3 (Estructura general de los documentos normativos internos) del Manual de Elaboración y Control de Documentos Normativos Internos de este Órgano de Supervisión, aprobado por Resolución Administrativa No. 237/2017 de 21 de noviembre de 2017, prevé que el contenido de los Reglamentos Específicos u otros de carácter particular, deberán adecuarse al formato establecido por el órgano rector o instancia competente.

CONSIDERANDO II:

Que, el Decreto Supremo No. 2493 de 26 de agosto de 2015, crea el Fondo de Desarrollo Indígena - FDI, como institución pública descentralizada con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía de gestión administrativa, financiera legal y técnica bajo tuición del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras, teniendo como finalidad gestionar, financiar, ejecutar de manera directa y fiscalizar programas y proyectos productivos para los pueblos Indígenas, Originarios Campesinos, Comunidades Campesinas, Interculturales y Afrobolivianas.

Que, la Resolución Administrativa N° 099/2016 de 30 de diciembre de 2016, aprueba el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa del Fondo de Desarrollo

Indígena, mismo que a casi cinco (5) años de vigencia sin haber sido actualizado ha quedado obsoleto en mérito del tiempo transcurrido y las disposiciones internas y externas emitidas relacionadas con la temática en el periodo de su vigencia que demanda su actualización.

Que, el Informe Técnico INF/FDI/DGE/PLAN 0026/2021 de 10 de septiembre de 2021 establece que el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA) del Fondo de Desarrollo Indígena, ha sido revisado y modificado en concordancia con la Guía Para la Compatibilización del (RE-SOA) de entidades públicas, por lo que a través de la Nota MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/No. 1928/2018 de 6 de septiembre de 2021, el citado Reglamento cumple con las disposiciones normativas emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (MEFP).

POR TANTO:

La Directora General Ejecutiva del Fondo de Desarrollo Indígena FDI, designada mediante Resolución Suprema No. 27381 de 23 de diciembre de 2020 en mérito a sus atribuciones conferidas por el Decreto Supremo No. 2493 de 26 de agosto de 2015;

RESUELVE:

PRIMERO. APROBAR el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA) del Fondo de Desarrollo Indígena - FDI, en sus veinticinco (25) artículos y cuatro (4) capítulos que forman parte indivisible de la presente Resolución Administrativa.

SEGUNDO. INSTRUIR al Departamento Administrativo Financiero del Fondo de Desarrollo Indígena, realizar las acciones para la difusión, publicación y cumplimiento del Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA), así como de la remisión a la Dirección General de Normas de Gestión Pública dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas para su respectivo registro y archivo; asimismo deberá publicar el Reglamento en la página web del Fondo de Desarrollo Indígena, debiendo hacer conocer su respectiva publicación a todo el personal dependiente de esta institución a través del instrumento interno respectivo.

TERCERO. Queda sin efecto a partir de la fecha, la Resolución Administrativa N° 099/2016 de 30 de diciembre de 2016 que aprueba el anterior Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa del Fondo de Desarrollo Indígena.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


Deliza Robsio López Tolaba
DIRECTORA GENERAL EJECUTIVA
FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA
MDRyT.


Lenny Rojas Vinoso
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS
JURÍDICOS Y GESTIÓN LEGAL DE PROYECTOS

C.c. archivo
H.R. NURI 02668-2021



REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA (RE –SOA)

LA PAZ, SEPTIEMBRE DE 2021



REGLAMENTO ESPECÍFICO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL FONDO DE
DESARROLLO INDÍGENA RE – SOA – FDI

INDICE

CAPITULO I	
DISPOSICIONES GENERALES	1
ARTÍCULO 1. OBJETO	1
ARTÍCULO 2. ALCANCES	1
ARTÍCULO 3. BASE LEGAL	1
ARTÍCULO 4. APROBACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO	2
ARTÍCULO 5. REVISION Y ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO	2
ARTÍCULO 6. RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO ESPECÍFICO E IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	2
ARTÍCULO 7. CLÁUSULA DE PREVISIÓN	3
CAPÍTULO II	
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	3
ARTÍCULO 8. OBJETIVO DEL PROCESO DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	3
ARTÍCULO 9. MARCO DE REFERENCIA PARA EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	3
ARTÍCULO 10. PROCESO DEL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	4
ARTÍCULO 11. ANÁLISIS COYUNTURAL	5
ARTÍCULO 12. UNIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	5
ARTÍCULO 13. PERÍODO DE EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	6
CAPÍTULO III	
PROCESO DE DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL	6
ARTÍCULO 14. OBJETIVO DEL PROCESO DE DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL	6
ARTÍCULO 15. PROCESO DE DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL	6
ARTÍCULO 16. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN ORGANIZACIONAL	11
ARTÍCULO 17. SERVICIO AL USUARIO	13
ARTÍCULO 18. FORMALIZACIÓN Y APROBACIÓN DE MANUALES	13
ARTÍCULO 19. UNIDAD RESPONSABLE DE DISEÑO ORGANIZACIONAL	14
ARTÍCULO 20. PERÍODO DE TIEMPO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL	14
CAPÍTULO IV	
IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL	14
ARTÍCULO 21. OBJETIVO DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL	14
ARTÍCULO 22. PLAN DE IMPLANTACIÓN	14
ARTÍCULO 23. REQUISITOS PARA LA IMPLANTACIÓN	15
ARTÍCULO 24. UNIDAD ORGANIZACIONAL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL	15
ARTÍCULO 25. PERÍODO DE TIEMPO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL	15



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 1 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN
ADMINISTRATIVA (RE-SOA) DEL FONDO DE DESARROLLO
INDÍGENA - FDI

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO

El objeto del Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA) es establecer la normativa específica para la implantación del Sistema de Organización Administrativa en el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), disponiendo la realización de los procesos para el análisis, diseño e implantación de la estructura organizacional, los encargados de estos procesos y los periodos de su realización.

ARTÍCULO 2. ALCANCES

El presente Reglamento es de aplicación obligatoria en todo el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) abarcando la todas los niveles: Ejecutivo, Apoyo y Operativo, (Departamentos y Áreas).

ARTÍCULO 3. BASE LEGAL

Constituyen la base legal del Reglamento, las siguientes disposiciones:

- a) Constitución Política del Estado.
- b) Ley N° 1178, de 20 de Julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales, que establece los Sistemas de Administración y Control de las Entidades Públicas.
- c) Decreto Supremo 23318-A de 3 de noviembre de 1992 "Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública.
- d) Decreto Supremo N° 29894, del 7 de febrero de 2009, que establece la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional.
- e) Decreto Supremo N° 1868 de 22 de enero de 2014, que modifica el Decreto Supremo N° 29894.
- f) Decreto Supremo N° 3058 de 22 de Enero de 2017, que modifica el Decreto Supremo N° 29894.
- g) Decreto Supremo N° 2493, de creación del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) de fecha 26 de agosto de 2015.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 2 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

- h) Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa, aprobadas mediante Resolución Suprema N° 217055 del 20 de mayo de 1997.

ARTÍCULO 4. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

El Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA), deberá ser aprobado por Resolución Administrativa, previa compatibilización por el Órgano Rector.

El Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa deberá ser elaborado por la Responsable de Planificación.

Mientras no exista una disposición contraria o modificación a las Normas Básicas, el presente Reglamento Específico tiene vigencia y su difusión se encuentra bajo responsabilidad de la Unidad de Planificación.

ARTÍCULO 5. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento está sujeto a revisión anual por el Responsable de Planificación del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI).

En caso de que se considere necesario, el RE-SOA, podrá ser ajustado, dependiendo de la experiencia de su aplicación, de la dinámica administrativa, de las modificaciones del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) y de las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa (NB - SOA), y las disposiciones modificaciones en materia organizacional.

ARTÍCULO 6. RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO ESPECÍFICO E IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

En el marco de lo dispuesto por el Artículo 27 de la Ley N° 1178, es responsabilidad de la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE) del/la Director(a) General de Ejecutivo (a) la implantación y funcionamiento del Sistema de Organización Administrativa.

El análisis, diseño e implantación de la estructura organizacional del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) es también responsabilidad de todas y cada una de los Departamentos y Áreas; así como de todos los (a) Servidores (a) Públicos (a) del Fondo De Desarrollo Indígena en su ámbito de competencia.

Las funciones de emisión de instructivos, coordinación, evaluación, seguimiento y consolidación de la ejecución de los procesos de análisis, diseño e implementación del



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 3 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

diseño organizacional será efectuada por el Responsable de Planificación del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI).

ARTÍCULO 7. CLÁUSULA DE PREVISIÓN

En caso de advertirse omisiones, contradicciones y/o diferencias en la interpretación del Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa de la entidad, estas serán solucionadas en los alcances y previsiones de las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa, aprobadas mediante Resolución Suprema 217055 de fecha 20 de mayo de 1997.

CAPÍTULO II ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 8. OBJETIVO DEL PROCESO DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Tiene como objetivo evaluar la estructura organizacional del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), respecto al desarrollo de sus competencias y al logro de objetivos establecidos en el POA en el marco del Plan de Desarrollo Económico y Social y del Plan Estratégico Institucional.

ARTÍCULO 9. MARCO DE REFERENCIA PARA EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Constituyen fuentes de información documental para realizar el análisis organizacional:

- Decreto Supremo N° 2493, de creación del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) de fecha 26 de agosto de 2015.
- Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009 de Organización del Órgano Ejecutivo.
- Decreto Supremo N° 1868 de 22 de enero de 2014, que modifica el Decreto Supremo N° 29894.
- Decreto Supremo N° 26237 del 29 de junio del 2001 que modifica los artículos 12, 14 al 16, 18, 21 al 31 y 67 del Reglamento de Responsabilidad por la Función Pública.
- Resolución Suprema N° 217055 de 20 de mayo de 1997. Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa.
- Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) 2016-2020 de 9 de marzo 2016.
- Plan Sectorial de Desarrollo Resolución Ministerial N° 0889 de 11 de Agosto 2010.
- Plan Estratégico Institucional (PEI).
- El Programa de Operaciones Anual de la gestión pasada y actual.
- Seguimiento y Evaluación del Programa de Operaciones Anual.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 4 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

- k) El Manual de Organización y Funciones (MOF).
- l) El Manual de Procesos y Procedimientos.
- m) Informes de Auditoría.

ARTÍCULO 10. PROCESO DEL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

El Análisis Organizacional Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), deberá incluir los análisis retrospectivos, el análisis prospectivo y la formalización del análisis organizacional.

I. Análisis Retrospectivo.

Deberá efectuarse la evaluación cuantitativa y cualitativa de los resultados alcanzados en la gestión pasada, respecto a lo programado, estableciendo si la estructura organizacional ha coadyuvado al logro de los objetivos propuestos en el Programa Operativo Anual.

El análisis retrospectivo deberá realizarse con base a los siguientes criterios:

- a) La calidad de los bienes y/o servicios proporcionados por el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) respecto a las necesidades de los destinatarios, la relación costo/beneficio.
 - b) La efectividad de los procesos a medirse en relación con el grado de satisfacción alcanzado de los usuarios y su orientación a los objetivos institucionales.
 - c) La consistencia de las operaciones desarrolladas por (áreas y unidades organizacionales), Programas y Proyectos, con los procesos y procedimientos determinados en el ámbito de sus competencias y nivel jerárquico.
 - d) La formalización de los canales de comunicación.
 - e) La información generada en cuanto a oportunidad, claridad y confiabilidad
- El análisis retrospectivo deberá realizarse en forma conjunta con el análisis de situación del Sistema de Programación de Operaciones.

II. Análisis Prospectivo

Deberá evaluarse la situación futura que deberá afrontar el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) para lograr los objetivos que se planteen en el Programa de Operaciones Anual de la próxima gestión, con el fin de detectar si existe la necesidad de realizar ajustes o cambios a la estructura organizacional.

El análisis prospectivo se realizará una vez que se tengan definidos y aprobados los objetivos del POA para la siguiente gestión.

CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 5 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

El análisis prospectivo deberá realizarse con base a los siguientes criterios:

- a) Ser estratégico, en la medida que refleje los alcances del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Estratégico Institucional.
- b) Estar enmarcado en el Presupuesto de Recursos y Gastos Programados.
- c) Multidimensional, en cuanto considera y analiza tendencias globales, regionales y locales.
- d) Documentos Técnico Normativos
- e) Multisectorial, en cuanto analiza los impactos del desarrollo social, económico, cultural y tecnológico del país en la entidad.

III. Resultado y Formalización del análisis organizacional.

Los resultados y conclusiones del análisis organizacional deberán ser formalizados en el documento del Análisis Organizacional, que contenga las recomendaciones precisas que sirvan de insumo para la toma de decisiones por las instancias correspondientes, sobre, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Adecuar, fusionar, suprimir y/o crear áreas y unidades organizacionales en función de lograr los objetivos propuestos.
- b) Reubicar unidades dentro de la misma estructura.
- c) Redefinir canales y medios de comunicación interna.
- d) Redefinir instancias de coordinación interna y de relación interinstitucional.
- e) Rediseñar procesos.

ARTÍCULO 11. ANÁLISIS COYUNTURAL.

La estructura organizacional también podrá ser ajustada cuando sea necesario en base a un análisis coyuntural a fin de responder a cambios del entorno que afecten el ejercicio de la gestión y/o al cumplimiento de los objetivos. Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE), Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) aprobar tanto el informe de análisis como la propuesta de ajuste en el menor tiempo posible.

ARTÍCULO 12. UNIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

El Área de Planificación, es responsable del proceso de Análisis Organizacional, debiendo coordinar esta labor con todas las áreas del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI).

CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	Nº DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 6 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

El documento final del Análisis Organizacional deberá ser consolidado por la Unidad de Planificación Estratégica y presentado al/la Director (a) General Ejecutivo (a), para su aprobación y posterior conocimiento de la/el Ministra/o de Salud. Artículo

ARTÍCULO 13. PERÍODO DE EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

El Análisis Organizacional, debe efectuarse hasta el mes de junio de cada gestión, periodo que podrá ser modificado de acuerdo a los plazos establecidos para la elaboración del POA o de acuerdo a requerimiento.

CAPÍTULO III PROCESO DE DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 14. OBJETIVO DEL PROCESO DE DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL

Tiene por objeto diseñar y/o ajustar la estructura organizacional del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), con base en las recomendaciones del análisis organizacional y/o a los objetivos y atribuciones planteados en el Decreto Supremo N° 2493 de fecha 26 de agosto del 2015, el Plan de Desarrollo Económico y Social, y en el Plan Estratégico Institucional.

Los resultados que se obtengan del proceso de diseño o rediseño organizacional, deberán permitir al Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), adoptar una estructura organizacional apropiada y bien dimensionada para alcanzar los objetivos de gestión y satisfacer las necesidades de sus usuarios.

ARTÍCULO 15. PROCESO DE DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL

I. El proceso de diseño o rediseño organizacional, comprende.

- Identificación de los usuarios de la entidad y las necesidades de servicio.
- Identificación y evaluación de los productos y servicios prestados.
- Diseño y/o rediseño de los procesos, resultados e indicadores.
- Identificación de unidades y conformación de áreas organizacionales que llevarán a cabo las operaciones especificando su ámbito de competencia.
- Establecimiento de los niveles jerárquicos de la institución.
- Clasificación de Unidades Organizacionales.
- Alcance de Control.
- Unidades Desconcentradas.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 7 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

II. Identificación de los usuarios de la entidad y las necesidades de servicio:

Todas las dependencias del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) Ejecutivo, Apoyo y Operativo, (Departamentos y Áreas), incluyendo programas y proyecto, deberán identificar el segmento de usuarios interno y externos de los productos y servicios emergentes de las competencias establecidas para el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), identificando sus requerimientos, a fin de crear nuevos servicios o rediseñar los existentes, todo en función al marco legal que establece las competencias y alcances de los mismos.

Los usuarios internos están constituidos por los funcionarios de las unidades organizacionales de la entidad.

Los usuarios externos corresponden a todas las instancias relacionadas con el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), entidades públicas, privadas, organizaciones sociales, mancomunadas, actores sociales relacionados con el sector, cooperación internacional, Gobernaciones Departamentales y Gobierno Autónomo Municipal.

III. Identificación y evaluación de los productos y servicios prestados

Los productos y servicios ofertados y efectivamente prestados a usuarios externos y/o internos, deberán ser catalogados y evaluados en función de la demanda de los usuarios y de su contribución al logro de los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI).

IV. Diseño y/o rediseño de los procesos, resultados e indicadores.

Deberá procederse al diseño de los procesos necesarios para la generación de servicios y bienes, que coadyuven al logro de objetivos y satisfagan las demandas de los usuarios, según las actividades inherentes a estos procesos, su carácter secuencial, las unidades encargadas de su realización y los requerimientos de recursos, de manera que cumplan con las características de calidad, cantidad, oportunidad y frecuencia.

El diseño o rediseño deberá considerar las siguientes modalidades:

- A nivel de grandes operaciones, cuando su ejecución no requiera un procedimiento específico y su frecuencia no sea rutinaria.
- A nivel de operaciones menores, cuando su ejecución requiera un procedimiento específico, su frecuencia hace que sea de carácter rutinario, haciendo viable su estandarización.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 8 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

Los resultados del proceso de diseño o rediseño deberán permitir la eliminación de las operaciones y las tareas ineficientes, superpuestas o duplicadas.

V. Identificación de unidades y conformación de áreas organizacionales que llevarán a cabo las operaciones especificando su ámbito de competencia.

En base a los operaciones que componen los diferentes procesos para el logro de los productos y servicios que ofrece el del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) y a la identificación de los usuarios y de sus necesidades, deberán establecerse y/o ajustarse las distintas unidades organizacionales del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI). Para este efecto las mismas podrán ser agregadas desagregadas de acuerdo a su especialidad, con ámbitos de competencia claramente definidos.

Deberá limitarse la creación de áreas organizacionales, velando que no exista duplicidad de funciones y atribuciones, tanto horizontal como verticalmente, y en sujeción a lo establecido en el Decreto Supremo N° 2493 y disposiciones complementarias.

VI. Establecimiento de niveles jerárquicos de la institución.

La definición de niveles jerárquicos del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), deberá sujetarse a lo establecido en el Decreto Supremo N° 2493 de creación Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) de fecha 26 de agosto de 2015 y el Decreto Supremo 29894 de 7 de febrero de 2009 de Organización del Órgano Ejecutivo, reconociendo los siguientes niveles jerárquicos dentro de su estructura organizacional.

Niveles Jerárquicos	Área y/o Organizacional	Unidad
Normativo y Ejecutivo:	Director (a)	General
Planificación y Coordinación:		
Operativo:	Jefes de Departamento	
Ejecución:	Responsables de Área, Profesionales, Técnicos.	

CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 9 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

VII. Clasificación de Unidades Organizacionales.

Las Unidades Organizacionales en el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) por su contribución al logro de los objetivos estratégicos de PEI, se clasificarán de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) **Sustantivas:** Cuyas funciones contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos de la institución.

Incluye a unidades sustantivas temporales: Que cumplen funciones que contribuyen al logro de objetivos en un periodo de tiempo determinado, en el marco de los convenios y contratos especiales que definen sus características de operación.

- b) **Administrativas:** Cuyas funciones contribuyen indirectamente al cumplimiento de los objetivos de la institución y prestan servicios en las unidades sustantivas para su funcionamiento.

- c) **De asesoramiento:** Cumplen funciones de carácter consultivo y no ejercen autoridad lineal sobre las demás unidades.

A cada unidad organizacional deberá asignarse la autoridad lineal y/o funcional necesaria para la gestión de las operaciones asignadas según su jerarquía. Asimismo, deberá definirse la dependencia jerárquica de la unidad en función a las características de sus operaciones.

VIII. Alcance de Control

Para determinar el número de unidades bajo la dependencia directa de una unidad jerárquica superior, deberá tomarse en cuenta las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 2493 de creación Fondo de Desarrollo Indígena (FDI) y disposiciones vigentes.

El nivel que corresponde a la Dirección General de la estructura central, podrá contar con un máximo de cuatro jefaturas de unidad, cuya creación deberá ser debidamente justificada y por debajo de las jefaturas de unidad no podrá crearse ningún otro nivel jerárquico inferior.

CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 10 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

IX. Unidades Desconcentradas

La creación y funcionamiento de unidades desconcentradas serán factibles en la medida que conlleve la mejor prestación de servicios, en términos de costo, oportunidad y calidad.

La desconcentración de unidades del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), deberá tener en cuenta las disposiciones legales en vigencia, evitando duplicidad de funciones o establecimiento de unidades paralelas a las de otras instituciones especializadas o de gobiernos departamentales y municipales.

Corresponde al/la Directora (a) General Ejecutivo (a), Máxima Autoridad Ejecutiva del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), la aprobación de la creación de las unidades organizacionales, mediante Resolución Administrativa, en base a la justificación técnica, legal y económica, definidos en su ámbito de competencia, funciones específicas y grado de autoridad.

X. Unidades organizacionales para programas y proyectos

Para la ejecución de programas y proyectos, se podrá crear unidades organizacionales, siempre que las funciones de estos programas y proyectos no puedan ser ejecutadas por otras unidades de la entidad. La vigencia de dichas unidades estará limitada al cumplimiento de sus objetivos.

La creación de programas y proyectos especiales será factible en la medida en que garanticen una mejor prestación de servicios en términos de oportunidad, costo, calidad y sobre todo contribución al logro de objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional definidos en el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI). Asimismo, será procedente cuando respondan a iniciativas de orden coyuntural, con resultados concretos y presupuestos definidos o condicionados por la disponibilidad de recursos.

La creación de estos programas y proyectos deberá ser autorizada con Resolución expresa del/la Director (a) General Ejecutivo (a) Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), en base un informe técnico, jurídico y administrativo, que establezca objetivos, ámbitos de competencia, organización interna, funciones específicas y los niveles de coordinación y financiamiento de estos programas.

CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 11 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

ARTÍCULO 16. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN ORGANIZACIONAL

I. La comunicación y coordinación organizacional comprende:

- La definición de canales y medios de comunicación.
- Determinación de instancias de coordinación interna.
- Definición y formalización de tipos e instancias de relación interinstitucional.

II. Definición de Canales y Medios de Comunicación:

Una vez definidas las áreas y unidades organizacionales, se establecerán los canales y medios de comunicación, según el tipo de información que se maneja, de acuerdo a los siguientes criterios:

- Por el establecimiento de relaciones de autoridad línea y funcional, con carácter recíproco y que deberán ser utilizados permanentemente.
- Por la especificación de las características de la información que se genera, la cual debe ser útil y adecuada para todos los usuarios y para el proceso de toma de decisiones.
- Por el establecimiento de la periodicidad y el medio oral o escrito; en caso de ser escrito, deberá determinarse claramente el contenido y la forma (narrativa, estadística o gráfica) de la información a transmitir.
- Por el tipo de información a transmitir:
 - Descendente: cuando la información fluye de los niveles superiores de la estructura organizacional siguiendo el orden de jerarquía y el conducto regular.
Este tipo de comunicación deberá necesariamente efectuarse por escrito en forma de Comunicación Interna, Instructivos, Memorándum u otros instrumentos que deben establecerse previamente.
 - Ascendente: cuando la comunicación fluye de los niveles inferiores de la estructura organizacional para los superiores, respetando el orden jerárquico y siguiendo el conducto regular.
Esta información debe ser transmitida a través de notas internas, hojas rutas, comunicaciones e informes internos.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 12 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

- Cruzada: se da entre una unidad organizacional y otra de nivel jerárquica menor, igual o superior, es decir, el mensaje no sigue el canal descendente y/o ascendente, si no que emplea una comunicación directa a fin de lograr rapidez y comprensión en la información que se desea transmitir, por lo que es importante determinar qué tipo de información será en forma cruzada.
- e) La regularidad del tipo de información que se transmite, clasificando la misma considerando su importancia, destino y tipo en:
- Información confidencial: cuando se establezca que todo documento o asunto es confidencial y que será supervisado directamente por la autoridad ejecutiva de mayor jerarquía, manteniendo un control directo del mismo.
 - Información rutinaria: es la información que fluye por toda la institución y se refiere a la generada por procedimientos que se desarrollan en el cumplimiento de tareas inherentes a cada área o unidad organizacional.

III. Determinación de instancias de coordinación interna:

Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), de acuerdo a sus requerimientos, podrá crear las instancias de coordinación interna, para el tratamiento de asuntos de competencia compartida entre áreas y unidades, que no pudieran resolverse a través de gestiones directas: pueden ser consejos, comités, comisiones o se designarán responsables que realicen labores de coordinación interna.

Toda relación directa y necesaria de coordinación que surja de estas instancias deberá estar estipulada como función específica de las unidades organizacionales que corresponda al Manual de Organización y Funciones de la institución.

Las instancias de coordinación que se conformen se clasificarán en:

- a) Consejos, son los que requieren regular de manera permanente políticas y estrategias para el logro de los objetivos de la entidad.
- b) Comités, cuya función será la de establecer acciones y procesos y procedimientos de trabajo enmarcados en los objetivos institucionales; podrán ser informativos, de asesoramiento o de resolución de problemas. Tendrán la potestad de recomendar soluciones y estarán conformados por personal de nivel ejecutivo y operativo. Estos comités podrán ser permanentes o temporales.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 13 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

- c) Comisiones, que se conformarán con el propósito de cumplir una misión específica a cuyo término se disolverán. Estos podrán estar conformados por personal de diferentes niveles de la estructura del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), y pueden ser de carácter técnico o administrativo.
- d) La creación de una instancia de coordinación interna en el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), deberá contar con un instrumento que establezca:
 - 1) Las funciones específicas que debe desempeñar.
 - 2) La unidad organizacional encargada de la instancia.
 - 3) El carácter temporal o permanente.
 - 4) La periodicidad de las de las sesiones.
 - 5) Documentación de la evidencia de sus decisiones.

ARTÍCULO 17. SERVICIO AL USUARIO

El Departamento Administrativo y Financiero, en coordinación con las demás unidades organizacionales, deberá generar mecanismos de orientación que faciliten la gestión de usuarios, como ser letreros que contengan en forma literal o gráfica del flujo de un trámite.

También se pueden definir canales y medios que permitan la resolución de asuntos individuales de los usuarios y de interés público para la recepción, registro, canalización y seguimiento de sugerencias, reclamos, denuncias o cualquier otro asunto similar.

ARTÍCULO 18. FORMALIZACIÓN Y APROBACIÓN DE MANUALES

El diseño organizacional deberá formalizarse en el Manual de Organización y Funciones y en el Manual de Procesos y Procedimientos, los cuales deberán ser aprobados mediante Resolución Administrativa expresa del/la Director (a) General Ejecutivo (a).

- a) El Manual de Organización y Funciones debe contener información sobre las disposiciones legales que regulan la estructura, los objetivos institucionales, el organigrama, el nivel jerárquico y relación de dependencia de las unidades y áreas organizacionales, funciones inherentes a cada una de las ellas, las relaciones intra e interinstitucional.
- b) El Manual de Procesos y Procedimientos debe describir la denominación y objetivo del proceso, las normas de operación, la descripción del proceso y sus procedimientos, los diagramas de flujo, los formularios.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 14 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

ARTÍCULO 19. UNIDAD RESPONSABLE DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

El responsable de coordinar, consolidar y formalizar en un documento, todo el proceso de diseño o rediseño organizacional es el **Área de Planificación** en coordinación con las áreas organizacionales del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI).

ARTÍCULO 20. PERÍODO DE TIEMPO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

El proceso de diseño o rediseño organizacional serán hasta el mes de julio de la misma gestión, coincidiendo con la preparación del Programa Operativo Anual de la entidad, que requerirá de una estructura organizacional ajustada a sus necesidades y procesos para que tal estructura funcione.

CAPÍTULO IV
IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL**ARTÍCULO 21. OBJETIVO DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL**

La implantación del diseño o rediseño organizacional tiene por objeto la aplicación de la nueva estructura organizacional en el Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), con la finalidad de cumplir con los **objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional**.

ARTÍCULO 22. PLAN DE IMPLANTACIÓN

Para la implantación de la estructura organizacional obtenida como resultado del análisis y diseño organizacional descrito en los artículos anteriores, deberá elaborarse un plan de implantación que deberá ser aprobado por el/la Director (a) General Ejecutivo (a) conteniendo:

- Objetivos y estrategias de implantación:** Se deberá establecer los resultados que se espera alcanzar en la implantación de la estructura organizacional adoptada, incluyendo la descripción de las actividades que se desarrollarán para alcanzar dichos objetivos.
- Cronograma:** Se deberá determinar las fechas y los plazos en que se llevarán a cabo las actividades de implantación.
- Recursos:** Se deberá definir los recursos humanos, materiales y financieros que se estimen necesarios para implantar el plan.



CODIGO DE DOCUMENTO	VERSIÓN	N° DE PÁGINAS
RE-SOA-FDI	1 - 2021	Página 15 de 15
REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA - FDI		

- d) **Responsables de la implantación:** Se establecerán los responsables involucrados de cada unidad Fondo de Desarrollo Indígena (FDI).
- e) **Programa de difusión:** Se tiene que diseñar programas de difusión y orientación mediante manuales, guías o instructivos, a fin de internalizar, adiestrar y/o capacitar a funcionarios involucrados, sobre los cambios que se van a introducir en la estructura organizacional del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI).
- f) **Seguimiento:** Deberá realizarse acciones de seguimiento para realizar los ajustes necesarios en la estructura que está implantada y funcionando.

ARTÍCULO 23. REQUISITOS PARA LA IMPLANTACIÓN

Es un requisito para la implementación del Sistema de Organización Administrativa la puesta en marcha del Programa de Operaciones Anual, sus bases estratégicas, asimismo es fundamental contar con recursos humanos, físicos y financieros previstos.

ARTÍCULO 24. UNIDAD ORGANIZACIONAL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL

El proceso de implantación estará dirigido, coordinado y supervisado por la Unidad de Planificación, procederá a la implementación del diseño organizacional en coordinación con todas las unidades organizacionales de la entidad.

ARTÍCULO 25. PERÍODO DE TIEMPO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL

La implantación de la estructura diseñada o rediseña deberá realizarse máximo hasta el primer trimestre del año, luego del proceso de diseño o rediseño organizacional. La implantación podrá proporcionar los elementos para realizar cambios en el Programa Operativo Anual, si corresponde, conforme lo establecen las Normas Básicas del SPO.

