	MODIFICACIONES Y/O ADICIONES SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GJ-R-023
		FECHA VIGENCIA: 2016-10-12
		VERSIÓN: 01
		Página 1 de 8

FECHA: 02 FEB 2023

PRORROGA No. 04 AL CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No. 002 DEL 28 DE SEPTIEMBRE DE 2021	
INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONTRATISTA	
NOMBRE Y/O REP. LEGAL:	ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL – ALDESARROLLO / R.L. MOISES DAVID HERNANDEZ SANCHEZ
C.C. No.	72.179.526 de Barranquilla MIT: 901.100.455-5
DIRECCIÓN:	Calle 140 No. 10A-48, Oficina 601 Edificio Cedropoint, Barrio Cedritos
CIUDAD:	Bogotá D.C. TELÉFONO: 3146379207 – 3143375022
EMAIL:	juridica@edured.edu.co
INFORMACIÓN DEL CONVENIO	
OBJETO:	AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE CARGAS LABORALES, MAPAS DE PROCESOS, PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MANUALES REQUERIDOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANTA DE LA EMPRESA
VALOR DEL CONVENIO	
VALOR DEL CONVENIO:	\$275.000.000,00 Aporte IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL: \$250.000.000 Aporte ALDESARROLLO: \$25.000.000
PLAZO DEL CONVENIO	
PLAZO INICIAL DEL CONVENIO:	CINCO (5) MESES
PLAZO ADICIONAL No. 1	TRES (3) MESES
PLAZO ADICIONAL No. 2	UN (1) MES Y DIEZ (10) DIAS
PLAZO ADICIONAL No. 3	DOS (2) MESES
PLAZO ADICIONAL No. 4	UN (1) MES
PLAZO TOTAL DEL CONVENIO:	DOCE (12) MESES Y DIEZ (10) DIAS
SUPERVISOR:	Director Administrativo y Financiero

La EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL identificada con Nit. No. 800.089.809-6, representada legalmente por la ingeniera ERIKA MELISSA PALMA HUERTAS, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.905.413 de Bogotá, en su condición de Gerente General nombrada mediante Decreto No. 1000-0749 del 12 de noviembre de 2021 y acta de posesión No. 16896 del mismo día y quien en adelante se llamará el IBAL y ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL – ALDESARROLLO con Nit No. 901.100.455-5 representada legalmente por el señor MOISES DAVID HERNANDEZ SANCHEZ, identificado con cedula de ciudadanía No. 72.179.526 de Barranquilla, quien en adelante se llamará EL COOPERANTE, hemos decidido celebrar la presente prorroga, conforme a las siguientes CONSIDERACIONES:

1.- Que conforme al convenio interadministrativo No. 002 del 28 de septiembre de 2021, suscrito con la empresa ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL – ALDESARROLLO y el IBAL S.A. ESP OFICIAL, cuyo objeto es "AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE CARGAS LABORALES, MAPAS DE PROCESOS, PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MANUALES REQUERIDOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANTA DE LA EMPRESA" se solicita prorroga de treinta (30) días

Handwritten signature

 MODIFICACIONES Y/O ADICIONES SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GJ-R-023
	FECHA VIGENCIA: 2016-10-12
	VERSIÓN: 01
	Página 2 de 8

FECHA: 02 FEB 2023

calendario, con el propósito de realizar los ajustes finales solicitados a satisfacción por parte del supervisor, la alta gerencia, líderes de proceso y jefes de oficina de la IBAL S.A. E.S.P OFICIAL.

2.- Que mediante oficio de fecha 27 de enero del 2023, la empresa ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL, solicita a la empresa IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, realizar prórroga por un tiempo de treinta (30) días calendario al convenio N° 002 de 28 de septiembre 2021, cuya fecha de terminación se encuentra establecida para el día 2 de febrero de 2023, a través de la cual se pretende modificar la fecha de terminación para el día 2 de marzo de 2023. Lo anterior en consecuencia, a situaciones que se presentan de manera imprevisible en ocasión al desarrollo de actividades que requieren de sincronización en el proceso de revisión, ajustes y actualización de la información, así como las mesas de trabajo y socializaciones con los diferentes procesos.

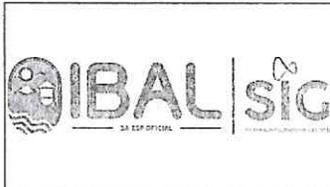
3.- Que la empresa ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL – ALDESARROLLO, en cumplimiento del objeto contractual, a la fecha ha entregado los siguientes documentos al supervisor del convenio, para su revisión:

- a. Los Procedimientos actualizados
- b. Los Nuevos Procedimientos documentados
- c. Los resultados de la medición de cargas laborales
- d. La Propuesta de Estructura Orgánica
- e. La Propuesta de Planta de empleos
- f. La Propuesta de escala salarial
- g. Las Proyecciones financieras de la planta de empleos propuesta
- h. El Manual de funciones y competencias laborales (primera versión)

4.- Que revisada la información entregada el día 30 diciembre de 2022, se socializó ante el comité directivo el día 17 de enero de 2023, en el cual se solicitó:

- a. Validación de los resultados de la medición de cargas laborales con los Treinta (30) líderes de los procesos, en las instalaciones de la entidad.
- b. Ajuste a la Propuesta de Estructura Orgánica
- c. Ajuste a la Propuesta de Planta de empleos
- d. Ajuste al Manual de funciones y competencias laborales, con los resultados de la validación de los resultados de la medición de cargas laborales con los líderes de los procesos, en las instalaciones de la entidad.
- e. Ajuste de las proyecciones financieras con respecto a la planta de empleos que se defina en la validación de los resultados de la medición de cargas laborales con los líderes de los procesos.

5.- Que de acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta el acta de reunión del día 17 de enero de 2023, en la cual se realizó el seguimiento de avance de la información entregada, de acuerdo con la guía de rediseño organizacional, dando como resultado un porcentaje de avance del 58% a la fecha, y dejando en evidencia las observaciones, ajustes y actualizaciones en cada una de las fases del proceso, descritas a continuación:



MODIFICACIONES Y/O ADICIONES
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO: GJ-R-023

FECHA VIGENCIA:
2016-10-12

VERSIÓN: 01

Página 3 de 8

FECHA: 02 FEB 2023

#	DESCRIPCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO DE LOS ENTREGABLES		OBSERVACIONES METODOLOGICAS
		% CUMPLIMIENTO DEL NUMERAL	% CUMPLIMIENTO FASE	
1.	FASE 1 - DIAGNÓSTICO			
1.1	MARCO LEGAL			
1.1.1	MARCO NORMATIVO ORDEN NACIONAL	100%	96%	OK
1.1.2	MARCO NORMATIVO OPERACIÓN DE LA ENTIDAD	100%		
1.2	ARDBL DEL PROBLEMA	100%		
1.3	ROL INSTITUCIONAL			
1.3.1	RESENA HISTÓRICA			
1.3.2	MISIÓN	100%		
1.3.3	VISIÓN			
1.3.4	VALORES COPRORATIVOS			
1.4	IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES GENERALES	80%		No se incluye el análisis de las funciones generales.
1.5	ANÁLISIS DE CAPACIDADES Y ENTORNOS	100%		OK
2.	FASE 2 - DISEÑO			
2.1	VALIDACIÓN DE LA ESTRUCTURA ACTUAL		57%	En el documento se evidencia una propuesta de estructura, pero no se realiza el sustento de la misma. se tomó como ejemplo los ajustes normativos en temas como el proceso disciplinario, los cuales se explicaron al equipo de trabajo que estuvo en la reunión.
2.1.1	PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD.			Se debe tener en cuenta que la información debe estar actualizada con corte a diciembre 31 de 2021.
2.1.2	COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL			En este punto se deben colocar los costos de operación de la planta de personal, debidamente explicados y graficados con corte a diciembre 2022, indicando el tipo de planta e incluyendo proyecciones con salarios 2023, así como parafiscales. Se debe tener en cuenta que los % de aumento generalmente en este tipo de entidades se realizan por convención y no por el incremento del IPC. De igual forma en la información anexada en el Informe 03 no se especifica si esas proyecciones además de salarios incluyen parafiscales y los rubros de cada uno de ellos que se consideraron para las proyecciones.
2.2	ARQUITECTURA INSTITUCIONAL QUE SE PROYECTA			En la información aportada, se coloca una propuesta de Estructura u Organigrama sin



**MODIFICACIONES Y/O ADICIONES
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO: GJ-R-023

**FECHA VIGENCIA:
2016-10-12**

VERSIÓN: 01

Página 4 de 8

FECHA: 02 FEB 2023

ningún tipo de justificación. En este punto se debe colocar la Estructura, así como los Grupos Internos de Trabajo que se piensan crear. Tener en cuenta que si se opera a partir de Grupos Internos de Trabajo, se debe cumplir con lo indicado por la normatividad vigente: La Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones", al regular lo relacionado con planta global y grupos de trabajo, señala:

"ARTICULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento."

De otra parte, el Decreto 2489 de 2006, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones", establece:

"ARTÍCULO 8. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los



MODIFICACIONES Y/O ADICIONES
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO: GJ-R-023

FECHA VIGENCIA:
2016-10-12

VERSIÓN: 01

Página 5 de 8

FECHA: 02 FEB 2023

			organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente."
2.3	ANÁLISIS FINANCIERO		
2.3.1	ANÁLISIS DE LOS INGRESOS		
2.3.1.1.	ANÁLISIS COMPARATIVO INGRESOS CORRIENTES VS. RECURSOS DE CAPITAL		
2.3.1.2.	ANÁLISIS INGRESOS CORRIENTES		
2.3.1.3.	ANÁLISIS INGRESOS TRIBUTARIOS		
2.3.1.4.	ANÁLISIS DE LOS IMPUESTOS DIRECTOS		El análisis financiero debe revisar el comportamiento financiero del pasado inmediato con corte a 31 de diciembre de 2022.
2.3.1.5.	ANÁLISIS DE LOS IMPUESTOS INDIRECTOS		
2.3.1.6.	ANÁLISIS INGRESOS NO TRIBUTARIOS (SIN TRANSFERENCIAS)		
2.3.1.7.	ANÁLISIS INGRESOS POR TRANSFERENCIAS		Se deben incluir los indicadores de la Resolución 865 de 2018 de la CRA. Tener en cuenta que todos los gráficos y tablas deben estar debidamente numerados con las fuentes de información.
2.3.2	ANÁLISIS DE LOS GASTOS		
2.3.2.1	ANÁLISIS DE LOS GASTOS DE FUNCIONAMIENTO		
2.3.2.2	ANÁLISIS DE LOS GASTOS DE INVERSIÓN		
2.3.3	COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO FISCAL		
2.3.4	PROYECCIÓN DE INGRESOS		
2.4	ANÁLISIS DE PROCESOS		
2.4.1	OPORTUNIDADES DE MEJORA EN EL MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS		En este aspecto se debe realizar un análisis del actual Modelo de Operación por Procesos, determinando las necesidades de ajuste para lograr su articulación con la propuesta de Estructura organizacional. Para ello se recomienda crear una matriz en donde se de respuesta a las siguientes preguntas: ¿Se requiere que el proceso sea llevado a cabo?, ¿Es necesario que el proceso sea ejecutado directamente por la entidad. ¿Se está llevando a cabo el mismo proceso en varias dependencias de la entidad, en otras entidades del sector o en los entes territoriales?. Observaciones.
2.4.2	ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ENTIDAD		La ingeniera diva realizó la presentación del informe de procesos y procedimientos, pero no está incluido en el documento final.

FECHA: 02 FEB 2023

	EN EL MARCO DEL PROCESO DE REDISEÑO ORGANIZACIONAL			adicionalmente debe adicionarse la evaluación de los procesos para determinar si se requieren ajustes en los procesos.
2.5	EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.	50%		Se puede utilizar la información de los instrumentos aplicados en el proceso de medición de cargas laborales como valanti, clima laboral, diagnóstico del desempeño, etc. adicionando los resultados obtenidos por la entidad en la medición de la satisfacción del cliente. Solo colocan clima laboral. falta la satisfacción del cliente que la empresa mide periódicamente.
2.6	CADENA DE VALOR.			Debe establecerse la cadena de valor, de acuerdo con la propuesta de ajuste del modelo de operación por procesos, teniendo en cuenta los insumos, los productos, efectos e impactos. ver figura adjunta
2.7	ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA			De acuerdo con el análisis de arquitectura institucional del numeral 2.2., se debe presentar la estructura propuesta. solo se coloca el organigrama, pero no se explican y sustentan los ajustes.
2.7.1	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA			
2.8	DEFINICIÓN DE PERFILES Y NECESIDADES DE PERSONAL			Se realizó la distribución de cargas laborales en los diferentes tipos de planta, pero no se ha realizado el proceso de validación de esta información con los jefes de cada área y de igual manera no se especifican los nuevos cargos a qué categoría pertenecen. ejemplo.: se establecen 18 profesionales, pero no se indican en qué niveles o áreas. para terminar este entregable se debe realizar un trabajo en campo con cada jefe de dependencia para validar la información obtenida.
2.8.1	METODOLOGÍA PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LAS CARGAS LABORALES	90%		
2.9	PROPUESTA DE PLANTA DE PERSONAL.			La información de este numeral debe organizarse y definirse claramente. continúa sin el debido soporte los cargos a crear, la especificación de en qué áreas y las categorías de los empleos.
2.9.1	CREACIÓN DE NUEVAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS			
2.9.2	RECONFIGURACIÓN DE LOS GRADOS SALARIALES			En el tema de la reconfiguración de los grados salariales debe utilizarse una herramienta técnica o metodológica que permita determinar las necesidades de ajuste (por ejemplo, por puntos o nivel del riesgo, por asociación con los salarios de otras entidades similares, etc.) se presenta una nueva escala organizando la numeración de los grados por consecutivos, sin ningún
2.9.3	CARGOS A SUPRIMIR			
2.9.4	NUEVOS CARGOS A CREAR			
2.9.5	COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL			
2.9.6	ALTERNATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL			
2.9.6.1	COSTOS IMPLEMENTACIÓN POR FASES			

	MODIFICACIONES Y/O ADICIONES SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GJ-R-023
		FECHA VIGENCIA: 2016-10-12
		VERSIÓN: 01
		Página 7 de 8

FECHA: 02 FEB 2023

2.9.6.2	COSTOS DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS		tipo de soporte técnico. de igual manera, se está consolidando en una sola escala la de empleos públicos y trabajadores oficiales y son dos diferentes. no se indica en el documento si procede algún ajuste de salario partiendo de algún tipo de análisis técnico. Los costos de la planta propuesta se calcularon con los cargos del menor nivel, sin tener en cuenta los diferentes grados salariales en la planta propuesta. Se debe identificar si se plantearán alternativas para la implementación gradual de los nuevos cargos, teniendo en cuenta el escenario presupuestal de la entidad.
2.10	MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	60%	Este documento debe incluir los perfiles de los nuevos cargos que se proponen en la planta de personal.
3.	FASE 3 - IMPLEMENTACIÓN		
3.1	MODELO DE ACTOS ADMINISTRATIVOS		Debe realizarse la proyección no solo de la Resolución de Manual de Funciones, sino los siguientes actos administrativos: 1. Acuerdo de Estructura Organizacional 2. Acuerdo de Escala Salarial (Si se ajusta) 3. Acuerdo de Planta de Personal 4. Resolución de Manual de Funciones 5. Resolución de Grupos internos de trabajo
	% TOTAL DE CUMPLIMIENTO DEL ENTREGABLE DEL ESTUDIO TÉCNICO	55%	

6.- Que lo anterior, con el fin de dar alcance al estudio de cargas laborales de la empresa y demás documentos que garanticen la optimización de la planta de personal como su estructura organizacional, cargas laborales, manuales de funciones, procesos y procedimientos que permitan a la alta gerencia llevar ante junta directiva de la empresa IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, el estudio para la toma de decisiones.

7.- Que expuesto lo anterior y con el ánimo de dar continuidad a los servicios contratados inicialmente a través del convenio interadministrativo N° 002 de 2021, es necesario suscribir la prórroga por termino de treinta (30) días calendario, con el fin de garantizar así el desarrollo de las actividades antes mencionadas.

8.- Que la presente prórroga se funda en el Acuerdo 001 del 14 de julio de 2020 "por medio del cual se adopta el Manual de Contratación de la Empresa IBAL S.A. ESP OFICIAL" - Capítulo IV ETAPA CONTRACTUAL Artículo 59. MODIFICACIONES, ADICIONES Y PRORROGAS CONTRACTUALES. "Las adiciones en valor deben contar con la correspondiente apropiación presupuestal y no podrán adicionarse en más del cincuenta (50%) de su valor inicial. No hay límite para las prórogas en tiempo".

	MODIFICACIONES Y/O ADICIONES SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GJ-R-023
		FECHA VIGENCIA: 2016-10-12
		VERSIÓN: 01
		Página 8 de 8

FECHA: 02 FEB 2023

9.- Que hace parte integral de la presente prórroga la solicitud presentada y suscrita por el supervisor del convenio, la cual es el soporte para realizar la presente modificación del convenio.

10.- Que teniendo en cuenta los motivos expuestos anteriormente resulta viable realizar la siguiente prórroga, así:

CLÁUSULA PRIMERA. - MODIFICAR LA CLÁUSULA CUARTA DEL CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No. 002 DEL 28 DE SEPTIEMBRE DE 2021, la cual quedara Así: Prorróguese el CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No. 002 DEL 28 DE SEPTIEMBRE DE 2021, en UN (1) MES más, contados a partir de la terminación del plazo inicial y sus prórrogas, quedando un plazo total del convenio de DOCE (12) MESES Y DIEZ (10) DIAS.

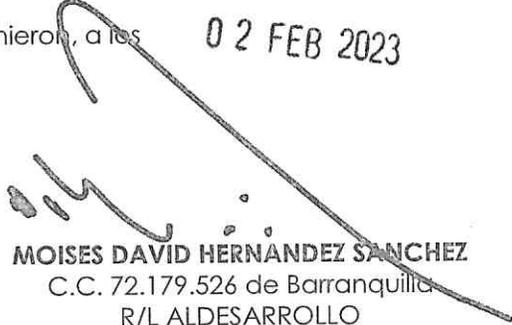
CLÁUSULA SEGUNDA. - El CONTRATISTA por su parte, se compromete a realizar la respectiva legalización, consistente en la ampliación del plazo asegurado de las garantías que amparan el convenio en mención, respecto de la presente prórroga.

CLÁUSULA TERCERA. - Las demás Cláusulas, estipulaciones o condiciones establecidas en el CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No. 002 DEL 28 DE SEPTIEMBRE DE 2021, continúan vigentes, y no sufren ninguna modificación, por lo que las partes continúan ejerciendo sus obligaciones.

Para constancia se firma por los que en el intervinieron, a los

02 FEB 2023


ERIKA MELISSA PALMA HUERTAS
 Gerente General
 IBAL S.A. E.S.P OFICIAL


MOISES DAVID HERNÁNDEZ SANCHEZ
 C.C. 72.179.526 de Barranquilla
 R/L ALDESARROLLO

Reviso y aprobó: Luis Alejandro Giraldo Montoya - Secretario General

Elaboró minuta: Viviana Rangel Zambrano - Profesional Jurídico