

	ANÁLISIS DE PRECIO DE MERCADO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GJ-R-002
		FECHA VIGENCIA: 2021-07-15
		VERSIÓN: 03 Página 1 de 1

CIUDAD Y FECHA: Ibagué, 24 de agosto de 2021.

DEPENDENCIA QUE REALIZA EL ANÁLISIS DE PRECIO DE MERCADO: Dirección administrativa y financiera

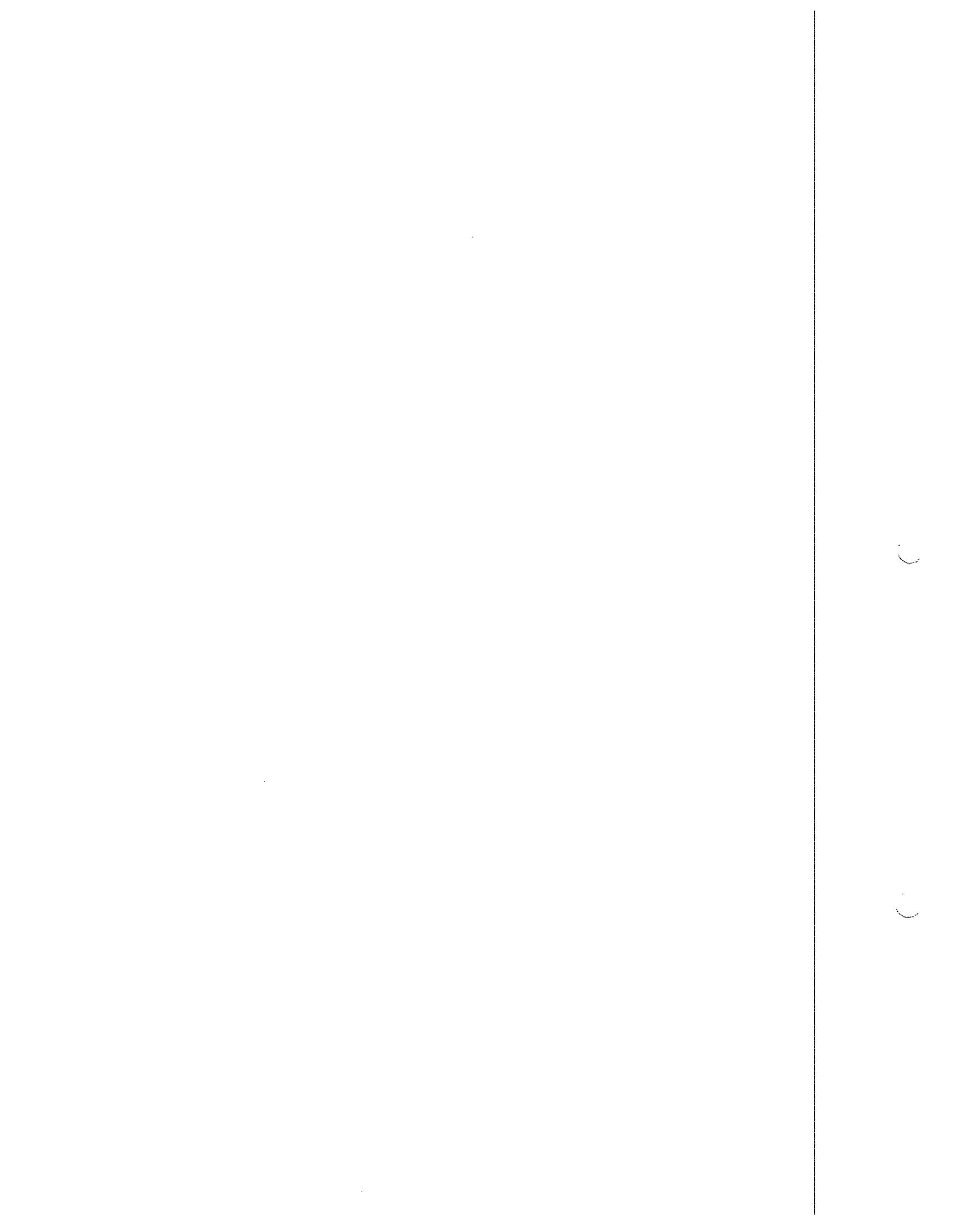
OBJETO CONTRACTUAL: AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE CARGAS LABORALES, MAPAS DE PROCESOS, PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MANUALES REQUERIDOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANTA DE LA EMPRESA.

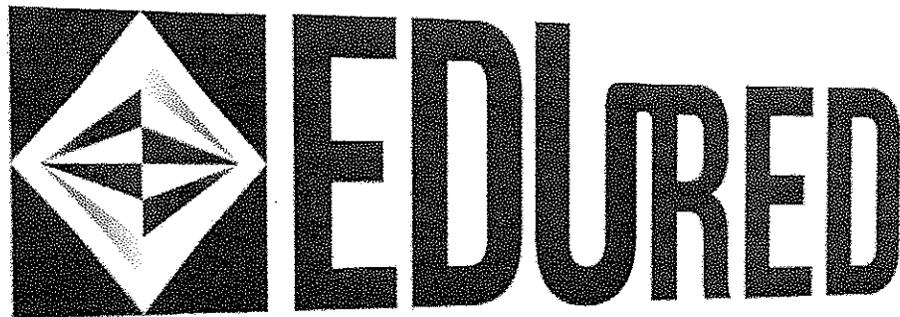
MODALIDAD DE CONSULTA: La dirección administrativa y financiera de la empresa IBAL, solicitó vía telefónicas a diferentes instituciones, las cuales fueron aportadas para determinar las instituciones mas favorables y condiciones técnicas para elaborar convenio.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	KLUSTER LATAM		RED SUMMA		EDURED	
		APORTE IBAL	APORTE KLUSTER	APORTE IBAL	APORTE RED SUMMA	APORTE IBAL	APORTE EDURED
ESTUDIO DE CARGAS LABORALES, INFORME DE DIAGNOSTICO, PROPUESTA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ANÁLISIS FINANCIERO, MANUAL DE FUNCIONES MAPA DE PROCESOS, PROCEDIMIENTOS Y DEMAS REQUERIDOS PARA LA OPTIMIZACION D ELA PLANTA DE PERSONAL	1	\$370.000.000	\$12.000.000	\$280.000.000	\$15.000.000	\$250.000.000	\$25.000.000
				TOTAL CONVENIO	TOTAL CONVENIO	TOTAL CONVENIO	TOTAL CONVENIO
				\$322.000.000	\$285.000.000	\$275.000.000	\$275.000.000



OSCAR ANDRÉS GUTIÉRREZ RAMÍREZ
 Director Administrativo y financiero





EDUCACIÓN - EMPRESA - ESTADO

EDUCACIÓN - EMPRESA - ESTADO

Propuesta Convenio Interadministrativo



Bogotá, D.C., junio de 2021.

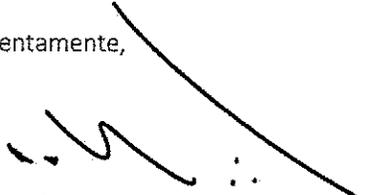
Doctor:
RODRIGO HERRERA MEJÍA
Director
Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P.
Ibagué (Tolima)

ASUNTO: Propuesta Convenio Interadministrativo

Cordial Saludo.

La Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior – EDURED, es una entidad descentralizada indirecta, de naturaleza pública, de carácter académico y con personería jurídica, que agrupa Instituciones de Educación Superior estatales de todo el territorio nacional de conformidad con el artículo 95 de la Ley 489 de 1998, el artículo 2 numeral 1 literal a) de la Ley 80 de 1993 y el artículo 81 de la Ley 30 de 1992. Estamos llamados a fortalecer las alianzas donde se articule la educación, la empresa y el estado, para la gestión, promoción y aplicación de los conocimientos en ciencia, tecnología e innovación, como aporte al desarrollo del país, por tanto, presentamos la propuesta de cooperación interadministrativa para “aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros, para realizar el Estudios de Cargas Laborales para optimización de la estructura organizacional de la empresa ibaguereña de acueducto y alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. oficial, de acuerdo a los establecido en la guía de diseño y rediseño institucional expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su versión de mayo de 2018”.

Atentamente,



MOISÉS DAVID HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
Director Ejecutivo
Cel.: 3146379207
Email. director@edured.edu.co



1. INTRODUCCIÓN

El enfoque de Estado deseado en la actualidad, se logra direccionando los recursos de manera integral, hacia la satisfacción de las necesidades de la población, manejando los recursos con transparencia y logrando la mayor eficiencia, eficacia y efectividad en todos los planes, programas y proyectos, basados en el marco constitucional de la función administrativa; el estado a través de sus diferentes organismos está empeñado en promover los cambios institucionales que fueren necesarios para el cumplimiento de los objetivos propios del mismo Estado.

La modificación total o parcial de la estructura formal conducente a crear, fusionar, suprimir, adicionar y en general modificar las funciones y las dependencias o bien a reformular los estatutos básicos, la naturaleza jurídica, la denominación y las funciones, entre otros aspectos, son necesarias para adaptarla a las necesidades del servicio conforme a los mandatos constitucionales y legales. No obstante, se requiere concebir la **modernización** como un proceso de **mejoramiento continuo** de la organización y la gestión administrativa, la cual se efectúa con el objeto de garantizar en forma general los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, y en forma específica, de garantizar que la entidad se adecuó a las prioridades de su plan de desarrollo institucional, y a los objetivos trazados por dicha entidad.

Se trata entonces de diseñar organizaciones flexibles y abiertas al entorno, capaces de aprender a aprender, y de adaptarse al cambio planeado o súbito, propuesto o impuesto por la dinámica social, económica o ambiental; con capacidad de transformarse, y de responder en forma ágil a las demandas de una realidad histórica y principalmente de los miembros de una sociedad o comunidad específica.

La modernización de los procesos en toda entidad, persigue promover el desarrollo de trabajo en equipo, por procesos, por proyectos, y por supuesto la gestión del cambio al trabajo colaborativo, con responsabilidad y compromiso de cada uno de los miembros de la cadena de valor, de manera que compartan la misión, la visión y los propósitos de la organización.

En consideración a que los servicios de acueducto y alcantarillado son servicios públicos esenciales, y que IBAL S.A. E.S.P. es una empresa prestadora de estos servicios, está obligada a asegurar la eficiencia, la continuidad y la calidad en la prestación de los servicios a su cargo, por lo tanto deberá comprometerse a optimizar su planta de empleos y a maximizar la operación de sus procesos, en coherencia con la demanda real de estos servicios, con suficiencia, pertinencia y oportunidad.

2. JUSTIFICACIÓN

Criterios de análisis para este estudio:

Institucional:

Acuerdo programa de Gestión IBAL – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios 2020

Sede Corporativa Nacional: Carrera 21 No. 86 A – 24 Bogotá, D.C.

PBX: (57) 926 1753 - www.edured.edu.co



De gestión Pública:

La necesidad de modernizar, actualizar o ajustar la estructura administrativa de la Empresa IBAL S.A. E.S.P., debe fundamentarse en la Nueva Gestión Pública como modelo organizacional, orientada a reducir el gasto público, aumentar la eficiencia y eficacia de los servicios, racionalizar el uso de los recursos y buscar nuevas fórmulas para acometer y superar los costos de las crisis económicas que, sigue siendo un tema vigente en la agenda pública actual.

En el sector público, se trata de la construcción de una nueva cultura, orientada a superar las inercias, la ineficiencia y la corrupción, impulsando una actitud de servicio dirigida al cumplimiento de los fines sociales del estado y al logro eficaz del cometido señalado a cada organismo oficial.

El Nuevo Servicio Público, representa un enfoque emergente en los estudios de la administración pública, que expone el rescate de los fundamentos normativos del servicio público, sin menos cabo de los avances alcanzados bajo el enfoque gerencialista de la Nueva Gerencia Pública, que debería guiar el qué y cómo de la función pública.



Desde esta perspectiva, es posible considerar varias herramientas gerenciales sobre las cuales se puede fundamentar el **Fortalecimiento de la gestión institucional y desarrollo integral del talento humano** de la Empresa IBAL S.A. E.S.P.:

a. El Decreto N° 1499 del 11 de septiembre de 2017, "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"

Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata el Decreto 1499 de 2017, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos



7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
- 10. Gestión documental**
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora Normativa
18. Gestión de la información estadística

3. MARCO NORMATIVO

General

- Constitución política de Colombia de 1991
Art. 365, 366, 367, 368, 360, 370.
- Ley 37 de 1993: Por la cual se regula la prestación del servicio de telefonía móvil celular, la celebración de contratos de sociedad y de asociación en el ámbito de las telecomunicaciones y se dictan otras disposiciones.
- Ley 80 de 1993: Art. 2° Inc. 3°. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 142 de 1994: Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.
- Ley 505 de 1999: Por medio de la cual se fijan términos y competencias para la realización, adopción y aplicación de la estratificación a que se refieren las Leyes 142 y 177 de 1994, 188 de 1995 y 383 de 1997 y los Decretos Presidenciales 1538 y 2034 de 1996.
- Ley 632 de 2000: Por la cual se modifican parcialmente las Leyes 142, 143 de 1994, 223 de 1995 y 286 de 1996.
- Ley 599 de 2000: Art. 240 numeral 5.
- Ley 689 de 2001: Por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994
- Ley 820 de 2003: Art. 2, 14, 15, 22, 24
- Ley 962 de 2005: Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Art. 2
- Ley 1117 de 2006: Por la cual se expiden normas sobre normalización de redes eléctricas y de subsidios para estratos 1 y 2.
- Ley 1091 de 2006: Art. 9, 11.



- Ley 1259 de 2008: Por medio de la cual se instaura en el territorio nacional la aplicación del comparendo ambiental a los infractores de las normas de aseo, limpieza y recolección de escombros; y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1428 de 2010: Por la cual se modifica el artículo 3° de la Ley 1117 de 2006.
- Ley 1469 de 2011: Por la cual se adoptan medidas para promover la oferta de suelo urbanizable y se adoptan otras disposiciones para promover el acceso a la vivienda.
- Ley 1450 de 2011: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Art. 12, 21, 97, 99, 121, 125, 126, 181, 210, 247, 250, 251 Par. 2°.
- Decreto 4715 de 2010: Por el cual se establecen reglas que adicionan la metodología para la distribución de los recursos provenientes de aportes solidarios en el otorgamiento de subsidios de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado.
- Decreto 2945 de 2010: Por medio del cual se reglamenta el ejercicio de las actividades de monitoreo, seguimiento y control a que se refiere el Decreto 028 de 2008, para el sector de agua potable y saneamiento básico y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2730 de 2010. por el cual se establecen instrumentos para asegurar el abastecimiento nacional de gas natural y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 938 de 2011: Por el cual se modifica el Decreto 1477 de 2009.
- Decreto 41 de 2011: Por el cual se modifica el artículo 3° del Decreto 3333 de 2008
- Decreto 1839 de 2011: Por el cual se modifica el Decreto 938 de 2011 que modificó el Decreto 1477 de 2009.

Específico

- Constitución Política en su Art.122 establece: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente
- Constitución Política en su Art.125 establece: Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.
- Constitución Política en su Art.209 establece: La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- 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.



- Decreto Ley 770 y 785 de 2005 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 30 establece las normas relativas al trabajador oficial. Además, en su título 2 funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional, capítulo 6 manuales específicos de funciones y de competencias laborales.
- La Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- El Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- El Artículo 2.2.12.3 de este decreto, determina que los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
 - Evaluación de la prestación de los servicios.
 - Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.”
- La Guía de Rediseño Institucional para Entidades Públicas del Orden Territorial, versión 2017 disponible en www.funcionpublica.gov.co/publicaciones/guias, o en el link [Guía de Rediseño Institucional para Entidades Públicas del Orden Territorial](#)
- Y la Guía Técnica para la Elaboración del Estudio Técnico para Rediseños Organizacionales.
- Decreto 498 del 30 de marzo de 2020 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Ley 1952 de 28 de enero de 2019 Código General Disciplinario
- Ley 1955 de mayo 25 de 2019 Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD”.
- Ley 2013 de diciembre 30 de 2019 Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las Declaraciones de Bienes, Rentas y el registro de los conflictos de interés
- Normas Directiva 006 Procuraduría General de la Nación mayo 14 de 2019 Diligenciamiento de la información en el índice de transparencia y acceso a la información - ITA - de conformidad con las disposiciones del artículo 23 de la Ley 1712 de 2017.
- Decreto 2106 de 22 de noviembre de 2019 Artículo 1 al 156 Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
- Decreto 612 de abril 4 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Directiva presidencial 09 del 09 de noviembre de 2018 Lineamientos del Plan de Austeridad del Gobierno Nacional
- Directiva presidencial 07 del 01 de octubre de 2018 Medidas para racionalizar, simplificar y mejorar los trámites ante Entidades Gubernamentales y el Ordenamiento Jurídico.



- Decreto 1499 del 11 septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Artículo 2.2.17.1 ai 2.2.17.12; 2.2.21.6.1 al 2.2.21.6.4; 2.2.22.1 al 2.2.22.8, 2.2.17.1 al 2.2.17.12: El Título 17 de la Parte 2 del Libro 2, reglamenta lo relacionado con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público para el Estado Colombiano, señalando que el Departamento Administrativo de la Función Pública, es el competente para la adecuada implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP. 2.2.21.6.1 al 2.2.21.6.4: El Título 21, Capítulo 6, de la Parte 2 del Libro 2, reglamenta el Modelo Estándar de Control Interno - MECI. 2.2.22.1 al 2.2.22.8: En el Título 22 se establecen los lineamientos generales para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Ley 1712 del 6 marzo de 2014 Artículo 1 al 33 Crea la Ley de Transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones. El objeto de la ley es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
- Ley 1581 de octubre 17 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales
- Ley 594 del 14 de julio de 2000 Establecen reglas y principios generales que regulan la función archivística del Estado
- Decreto 550 de 31 de marzo de 2020 Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
- Ley 960 del 27 de junio de 2019 Artículo 1 al 6 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 Artículo 1 al 38 Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Decreto 2245 del 31 de octubre de 2012 Artículo 1 al 5 Reglamenta el inciso primero del párrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, para garantizar que no se presente solución de continuidad entre el momento del retiro del servicio del trabajador del sector público o privado y su inclusión en nómina de pensionados.

4. OBJETIVO GENERAL

Aunar esfuerzos con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, para realizar el Estudio de Cargas Laborales requerido para la optimización de su estructura organizacional.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4.1.1. Identificar la capacidad productiva de cada uno de los puestos de trabajo identificados en la entidad y la capacidad de oferta y respuesta institucional, ante la demanda real de los

Sede Corporativa Nacional: Carrera 21 No. 86 A – 24 Bogotá, D.C.

PBX: (57) 926 1753 - www.edured.edu.co



Seguidamente el equipo facilitador del proyecto y el coordinador asignado, elaboran el cronograma de trabajo y lo presentan al supervisor para su aprobación, en él se indican las actividades a realizar, se registre la fecha estimada de inicio, la fecha estimada de terminación y el tiempo total del estudio en semanas para su realización (se incluye verificación documental, estructuración metodología, comunicación y sensibilización, aplicación metodología, recopilación y presentación de resultados)

5.2. Estructurar metodología de medición de cargas de trabajo

En esta etapa, de acuerdo a las necesidades de la entidad, y al cronograma previamente definido, se estructura la metodología a emplear teniendo en cuenta la verificación efectiva de los insumos previos requeridos, y debidamente asociados a los procesos asignados a cada una de las áreas (mediante formatos que las integren) a partir de los procesos desarrollados en cada una de las áreas que conforman la estructura organizacional de la Entidad, abordando los siguientes temas:

- a. Identificación de Procesos generales de la Entidad
- b. Identificación de cargos de planta asociados a la dependencia Identificación de procesos asociados a cada área de gestión o funcional
- c. Identificar cantidad de productos generados por el procesos (mes ó año) volumen de producción
- d. Identificación de procedimientos asociados a cada proceso
- e. Identificación de etapas, fases, tareas de cada procedimiento (dependiendo el nivel de desagregación que tenga el manual de procesos y procedimientos de la Entidad)
- f. Nivel y denominación del empleo que realiza cada actividad
- g. Cantidad promedio de veces que se ejecuta la tarea o actividad (mes ó año)
- h. Tiempo de trabajo o dedicación por nivel a la ejecución de la actividad contenida en cada procedimiento (días, horas o su fracción)
- i. El tiempo de trabajo puede determinarse con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que ejecutan la actividad ó tarea, por funcionarios que tienen un buen conocimiento de ellas o a través de estadísticas mediante tiempos promedio.
- j. Nivel y denominación del empleo que realiza cada actividad
- k. Tiempo total horas hombre (mes, año) distribuido por nivel (directivo, asesor, profesional, asistencial) por procedimiento cada procedimiento asociado al proceso.
- l. Tiempo total (horas/días) hombre (mes, año) distribuido por nivel por cada proceso.
- m. Total personal requerido por nivel en la dependencia
- n. Total personal requerido por proceso
- o. Total personal requerido por la Servicio

La metodología incluye los mecanismos para el levantamiento de la información en cada una de las áreas (entrevista, cuestionario, verificación de datos, revisión de procedimientos etc.), así mismo las matrices o formatos para el registro de la información.

Finalmente el equipo de facilitadores presenta la metodología a emplear al Supervisor para su validación y aprobación, previa aplicación en las dependencias internas.



- servicios a través de la medición de cargas laborales
- 4.1.2. Identificar la planta de los nuevos empleos requeridos
 - 4.1.3. Modelar la planta de empleos adecuada a capacidad financiera de la entidad y a la necesidad operativa de la empresa.
 - 4.1.4. Identificar la capacidad financiera de la entidad para implementar la optimización de la estructura organizacional propuesta.
 - 4.1.5. Actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
 - 4.1.6. Actualizar el Manual de Procesos y Procedimientos de la entidad

5. ALCANCE

El alcance de esta propuesta se centra en el acompañamiento técnico y profesional a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial en la elaboración de:

- a. Un estudio de cargas laborales al 100% de empleos identificados en la planta de empleos de la entidad
- b. Un modelo de planta de empleos adecuado a la necesidad operativa de la empresa.
- c. Una propuesta de optimización de la estructura organizacional
- d. Un estudio financiero para identificar la capacidad de la entidad para implementar la optimización de la estructura organizacional propuesta
- e. Un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Actualizado
- f. Un Manual de Procesos y Procedimientos actualizado

5. METODOLOGÍA GENERAL Y FASES DE EJECUCIÓN

ACTIVIDADES GENERALES

5.1. Planeación

En esta etapa se genera la base para el desarrollo del estudio, en primer término, se sugiere que el Supervisor debe designar un funcionario conocedor del funcionamiento y operación de la misma, quien coordinará el grupo de funcionarios al interior de la empresa con el analista del proyecto, también será el responsable de verificar la efectiva aplicación de los instrumentos de diagnóstico y las mesas de trabajo de las diferentes áreas, de acuerdo a la metodología. Se recomienda designar para esta labor, funcionarios responsables de las áreas de Talento Humano y/o de planeación.

Paralelamente se debe constituir por parte de IBAL, un grupo técnico de mínimo tres personas por dependencia, quienes se encargarán de validar información correspondiente a resultados del estudio.

Se sugiere un representante por cada tipo o nivel de proceso (estratégico, misional, apoyo y de control).



5.3. Comunicación y socialización de la metodología

Antes de aplicar la metodología de cargas de trabajo, es importante que el Equipo de Facilitadores divulgue el propósito y finalidad de la misma entre los funcionarios de la Entidad. Igualmente se establecen y comunican las fechas de aplicación o diligenciamiento de formatos y entrega de los mismos, de acuerdo al cronograma establecido en el cronograma de la fase de planeación del estudio para cada entidad.

5.4. Aplicación y validación de metodología

Se aplica la metodología brindando el acompañamiento requerido, homologan y validando con el grupo técnico los tiempos estándar para realización de tareas asociadas a cada procedimiento y tiempos estimados de ejecución de cada procedimiento. Finalmente se recopilan los resultados generales de cada una de las dependencias internas o áreas de gestión.

5.5. Análisis de resultados

Finalmente se consolida la planta de cargos por dependencia interna, área funcional o de Gestión, por Proceso o por servicio, y se valida con el equipo técnico y el supervisor. Con los resultados de cada dependencia, se consolida la planta total de cargos de la Entidad. Los resultados finales se presentan al supervisor para su aprobación, indicando las recomendaciones generales del estudio.

5.6. Análisis de las situaciones administrativas encontradas

El equipo de facilitadores, acompañados de un experto en derecho laboral y administrativo, presentan al Supervisor y al Jefe de Talento Humano las inconsistencias administrativas encontradas en la calificación de las historias laborales, con el propósito de orientar a la entidad en la resolución de estas situaciones ante el sistema nacional de empleo y la CNSC.

5.7. Revisión de la Escala Salarial actual

Con el propósito de actualizar el manual específico de funciones

5.8. Se identifica la planta de empleos adecuada

Se revisan los estudios técnicos de la planta de empleos de la entidad, se revisa el estudio de cargas laborales, se revisan las historias laborales, se identifican la planta de empleos que no generan valor productivo a los procesos y los empleados que han cumplido o están próximos a cumplir con las



condiciones de edad y aportes al sistema de pensiones, con lo cual se determina la planta transitoria de pensionablea.

5.9. Rediseño o Actualización al Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales

Una vez revisada la planta de empleos institucional y la escala salarial se procede a actualización del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales institucional, verificando y asegurándose de que este manual se ajuste a la normatividad vigente.

5.10. Se socializa la metodología de actualización de procesos y procedimientos

Se revisan reuniones con los líderes de los procesos identificados en el mapa de procesos para revisar la normatividad vigente, los resultados de la medición de cargas laborales, la demanda de los servicios, el plan de desarrollo institucional y los planes de acción, así como las políticas de operación del MIPG para ajustar, crear o suprimir los procedimientos del manual.

6. PRODUCTOS A ENTREGAR

- 6.1. Plan de Trabajo general y cronograma específico
- 6.2. Informe de resultados del diagnóstico Institucional de IBAL
- 6.3. Resultados de la evaluación de los perfiles individual de cada empleado de la planta de empleos).
 - Resultados de la evaluación de los perfiles
 - Resultados de la medición de cargas laborales
 - Resultados de la Relación de puestos de trabajo
 - Informe de consulta al SNEP
- 6.4. Informe de la evaluación de productividad individual de la planta de personal (medición de cargas)
- 6.5. Planta de empleos adecuada a la capacidad financiera de la entidad
- 6.6. Propuesta de escala salarial *Wanna*
- 6.7. Manual de funciones y competencias laborales. *Wanna*
- 6.8. Viabilidad financiera de la nueva planta *Wanna*
- 6.9. Propuesta de estructura organizacional
- 6.10. Modelo de operación por procesos
 - Propuesta de mapa de procesos
 - Procesos estratégicos, misionales, apoyo y evaluación
 - Actualización de procedimientos
 - Elaboración de nuevos procedimientos de acuerdo con las funciones de la entidad.
- 6.11. Informe Final de optimización de la estructura organizacional, conclusiones y recomendaciones
- 6.12. Evidencias documentadas del trabajo de campo

Los productos aquí relacionados tendrán el alcance específico para la IBAL



7. REQUISITOS Y COMPROMISOS REQUERIDOS POR CADA UNA DE LAS PARTES

- a. La empresa IBAL debe proveer los recursos humanos, físicos y técnicos que garanticen el buen desarrollo de este proyecto.
- b. Designar la supervisión y coordinación del proyecto
- c. Cumplir con las reuniones necesarias para realizar un seguimiento a las actividades, cuyo carácter amerite la evolución conjunta.
- d. Informar las situaciones que puedan afectar la correcta ejecución del presente convenio, dentro de los dos (02) días siguientes de su ocurrencia.
- e. Las demás que se deriven de la naturaleza del convenio y que garanticen su cabal y oportuna ejecución.
- f. Prestar todo el apoyo administrativo necesario para el cumplimiento a cabalidad del presente convenio y facilitar la logística requerida, (copias, documentos, o espacios).
- g. Crear transitoriamente (durante el término del convenio un equipo de trabajo compuesto por funcionarios de carrera administrativa y los líderes de procesos que garanticen la consecución de la información y levantamiento de datos requeridos por la metodología, solicitados por el equipo humano de EDURED.
- h. Asegurar que las diversas dependencias estén comprometidas en el proceso y suministren la información requerida y pertinente para el desarrollo del proceso.
- i. Brindar apoyo logístico para realizar adecuadamente las labores programadas en cada caso.

Por EDURED

- a. Prestar todo el apoyo administrativo necesario para el cumplimiento a cabalidad del presente convenio.
- b. Conformar el grupo de profesionales que hará el acompañamiento a la Empresa IBAL S.A. E.S.P. y de cada una de sus Direcciones territoriales.
- c. Acompañar a la Empresa IBAL S.A. E.S.P., en la documentación del proceso de rediseño Organizacional, en sus Dependencias y procesos, en cumplimiento a la normatividad vigente
- d. Realizar la sensibilización a cada uno de los empleados involucrados en el proceso
- e. Levantar y estructurar el 100% de la información requerida para el desarrollo de la propuesta.
- f. Entregar el 100% de los requisitos diseñados y documentados de cada una de las políticas y dimensiones en medio Magnético y físico (si así lo requiere) al supervisor del Convenio

8. ESTRUCTURA DEL EQUIPO DE APOYO DEL PROYECTO

EDURED provee un equipo técnico y profesional conformado por:

EDURED provee un equipo técnico y profesional conformado por:

1. Un coordinador operativo e integrador del proceso
2. Tres profesionales expertos en procesos de modernización
3. Tres especialistas en Derecho Administrativo y/o laboral
4. Tres ingenieros Industriales o Administrador de empresas

Sede Corporativa Nacional: Carrera 21 No. 86 A – 24 Bogotá, D.C.

PBX: (57) 926 1753 - www.edured.edu.co



5. Dos profesionales en área financiera
6. Cinco analistas de procesos
7. Dos ingenieros de sistemas
8. Tres documentadores

Todas las herramientas tecnológicas y metodologías para la ejecución del proyecto.

9. TIEMPO DE EJECUCION

Cuatro (04) meses, contados a partir de la fecha de legalización del convenio.

10. VALOR ESTIMADO DE LA PROPUESTA

El valor estimado de este proyecto es de doscientos setenta y cinco millones de pesos (\$275.000.000=), aportados así:

APORTES DE IBAL S.A. E.S.P.

La Empresa IBAL S.A. E.S.P. aportará el valor de doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000=)

CERTIFICADO DE APORTES EDURED

EDURED aportará el valor de veinticinco millones de pesos (\$25.000.000=) representado en bienes y/o servicios, respaldado con un Certificado de aportes debidamente legalizado.

EDURED, como valor agregado a esta propuesta realizará, las siguientes actividades:

- 10.1. Propuesta de escala salarial
- 10.2. Viabilidad financiera de la nueva planta

11. FORMA DE PAGO DE LOS APORTES

Cuatro (4) pagos, contra la entrega parcial de los productos relacionados en el plan de trabajo y cronograma de actividades, cuyo valor debe ser equivalente al costo de cada entregable relacionado en el presupuesto general de esta propuesta, detallados de la siguiente manera:



PRODUCTOS A ENTREGAR		1	2	3	4
1.	Plan de Trabajo general y cronograma específico				
2.	Informe de resultados del diagnóstico empresarial de la Empresa IBAL S.A. E.S.P.				
3.	Estudio de cargas laborales del personal de planta de la Corporación (Sede principal y Direcciones territoriales). <ul style="list-style-type: none"> - Resultados de la evaluación de los perfiles individuales y de la medición de cargas laborales de cada empleado de la planta de empleos. - Resultados de la Relación de puestos de trabajo - Informe de consulta al SNEP - Informe de la evaluación de productividad individual de la planta de personal (medición de cargas) 				
4.	Propuesta de estructura organizacional				
5.	Propuesta de escala salarial				
6.	Análisis financiero - Viabilidad financiera de la nueva planta				
7.	Manual de funciones y competencias laborales				
8.	Modelo de operación por procesos				
8.1.	Propuesta de mapa de procesos				
8.2.	Procesos estratégicos, misionales, apoyo y evaluación				
8.3.	Actualización de procedimientos				
8.4.	Elaboración de nuevos procedimientos de acuerdo con las funciones de la Corporación.				
9.	Informe final de optimización de la estructura organizacional, conclusiones y recomendaciones				
10.	Proyectos de actos administrativos				
11.	Socialización				
VALOR TOTAL EN MILLONES		20	115	50	90





 EDURED <small>EDUCACIÓN · EMPRESA · ESTADO</small>	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

NATURALEZA JURÍDICA DE EDURED

La RED COLOMBIANA DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR - EDURED - es una entidad pública descentralizada indirecta de carácter académico, sin ánimo de lucro, conformada por Instituciones de Educación Superior estatales en desarrollo de la potestad señalada en el artículo 95 de la 489 de 1998 y en consecuencia y de conformidad con lo expuesto por el Consejo de Estado y la Corte Constitucional tiene la misma naturaleza jurídica y las mismas prerrogativas de las Universidades Públicas que la conforman, sujetándose al mismo régimen jurídico de estas en la prestación de los servicios a su cargo y gozando del principio de la autonomía universitaria que le es igualmente aplicable. En concordancia, la Corporación en su actividad contractual está sujeta a un régimen especial para la ejecución de sus recursos regido por el derecho privado civil y comercial.

Organizada en forma de corporación sin ánimo de lucro con el régimen legal previsto en el Código Civil y en general en el Derecho Privado, goza de personería jurídica, autonomía presupuestal, administrativa y financiera y que no obstante de ejecutar una función pública, se sustrae expresamente de la aplicación de las normas del derecho público en todo cuanto se relacione con la conformación y/o modificación de su estructura organizacional, la jurisdicción a ella aplicable, la contratación de su personal y la destinada a la adquisición y disposición de bienes, y la prestación de servicios para su funcionamiento.

1. ¿Por qué EDURED es una entidad pública?

El concepto de entidad dentro de la organización del Estado Colombiano se ha concebido como la designación genérica de las organizaciones administrativas dotadas de personalidad jurídica propia, distinta de la persona jurídica Nación, como en el caso de las entidades descentralizadas. Esta categoría administrativa se aborda por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado que reconoce la existencia de dificultades interpretativas debido a la falta de unidad en el lenguaje utilizado por el legislador, la escasa claridad doctrinaria sobre los efectos de la consagración en la Ley 489 de 1998 de los tipos o categorías de entidades públicas y al doble régimen legal aplicable a algunas entidades, esto es el derecho público y el derecho privado. 1

La designación de entidad pública a las entidades descentralizadas no es nueva, desde la expedición del Decreto 3130 de 1968, "Por el cual se dicta el estatuto de las entidades descentralizadas del orden nacional" designa y ubica a las entidades descentralizadas en la categoría de entidades, cuya característica más sobresaliente consiste en disponer de personería jurídica propia, consagra la expresión entidades para referirse a las administraciones descentralizadas, que como bien se sabe tienen en común el poseer personería jurídica, y de allí en adelante todas las administraciones públicas

1 CONSEJO DE ESTADO. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto 1815 de 26 de abril de 2007.



	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

con personería jurídica que creó la ley entraron a formar parte de las entidades descentralizadas del nivel nacional.

Sobre la expresión genérica "entidad pública" la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en el concepto precitado agrega que por lo general la fórmula entidad pública debe entenderse como sinónimo de persona jurídica de derecho público, salvo que del contexto de la ley se desprenda otra significación. El artículo 68 de la Ley 489 de 1998, formaliza las entidades descentralizadas como un grupo independiente y distinto siempre que dichas organizaciones administrativas formen parte de la persona jurídica Nación o tengan una personería jurídica propia, como fundamento de su autonomía administrativa. Lo expresa así el artículo 68:

"Artículo 68. ENTIDADES DESCENTRALIZADAS. Son entidades descentralizadas del orden nacional, los establecimientos públicos, las empresas Industriales y comerciales del Estado, las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta, las superintendencias y las unidades administrativas especiales con personería jurídica, las empresas sociales del Estado, las empresas oficiales de servicios públicos y las demás entidades creadas por la ley o con su autorización, cuyo objeto principal sea el ejercicio de funciones administrativas, la prestación de servicios públicos o la realización de actividades industriales o comerciales con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio."

Estas entidades descentralizadas contempladas en la Ley 489 de 1998, son consideradas como públicas, incluso si en su conformación existe participación mixta, a saber, con participación de entidades privadas. El Estado puede aportar la totalidad de los necesarios para su funcionamiento o sólo una parte de los mismos y dejar al sector privado que participe en su financiación; sin embargo, basta con que el Estado contribuya mínimamente, para que exista una persona jurídica de derecho público.

De modo que para que una persona jurídica pueda calificarse como pública, es indiferente la proporción del aporte estatal, pues la mayor o menor proporción sirve para definir el tipo de entidad administrativa de que se trate, pero no para definir si posee o no carácter público.

Del anterior análisis se desprende que dentro de la organización estatal se engloba a las entidades descentralizadas como públicas en la medida en que se hayan constituido con aportes de origen público, como lo es el caso de EDURED, que fue conformada por las siguientes entidades estatales: Instituto Técnico Nacional De



 EDURED <small>EDUCACIÓN - EMPRESA - ESTADO</small>	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

Comercio - "INTENALCO"- Nit: 800.248.004-7, establecimiento público de orden nacional de educación superior, con aprobación del MEN según resolución 20500 del 16 de noviembre de 1979 y Resolución No. 2903 del 17 de noviembre de 1992; Instituto Tecnico Agrícola "ITA"- Nit: 800.124.023-4, creado mediante Decreto 603 de 1966 y conforme al Decreto Ley 758 de 1988 es reorganizado como Establecimiento Público de Educación Superior; Instituto Educación Técnica Profesional "INTEP"- Nit: 891.902.811-0, que por Decreto 1093 de 17 de mayo de 1979, se crea como Unidad Docente dependiente del MEN.

De modo que para que una persona jurídica pueda calificarse como pública, es indiferente la proporción del aporte estatal, pues la mayor o menor proporción sirve para definir el tipo de entidad administrativa de que se trate, pero no para definir si posee o no carácter público.

Del anterior análisis se desprende que dentro de la organización estatal se engloba a las entidades descentralizadas como públicas en la medida en que se hayan constituido con aportes de origen público, como lo es el caso de EDURED, que fue conformada por las siguientes entidades estatales: Instituto Técnico Nacional De Comercio - "INTENALCO"- Nit: 800.248.004-7, establecimiento público de orden nacional de educación superior, con aprobación del MEN según resolución 20500 del 16 de noviembre de 1979 y Resolución No. 2903 del 17 de noviembre de 1992; Instituto Tecnico Agrícola "ITA"- Nit: 800.124.023-4, creado mediante Decreto 603 de 1966 y conforme al Decreto Ley 758 de 1988 es reorganizado como Establecimiento Público de Educación Superior; Instituto Educación Técnica Profesional "INTEP"- Nit: 891.902.811-0, que por Decreto 1093 de 17 de mayo de 1979, se crea como Unidad Docente dependiente del MEN.

2. ¿Qué significa que EDURED sea una entidad descentralizada indirecta?

Establecido que EDURED es una entidad pública por las razones expuestas, hemos de entrar a determinar el carácter de una entidad descentralizada indirecta, diferenciándolas del género de descentralizadas (Cuya creación es obra de la ley, la ordenanza o el acuerdo), como las que surgen por la voluntad asociativa de los entes públicos entre sí o con la intervención de particulares, previa autorización legal.

Define el párrafo del artículo 46 de la Ley 489 de 1998 en los siguientes términos:



	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

"Las entidades descentralizadas Indirectas y las filiales de las empresas Industriales y comerciales del Estado y de las sociedades de economía mixta se constituirán con arreglo a las disposiciones de la presente ley, y en todo caso previa autorización del Gobierno Nacional si se tratare de entidades de ese orden o del Gobernador o el Alcalde en tratándose de entidades del orden departamental o municipal."

La norma en comento también regula en forma expresa tres tipos de entidades descentralizadas indirectas, esto es, las que surgen por la voluntad asociativa de las entidades públicas entre sí o con la intervención de particulares, en los artículos 94, 95 Y 96.

El fundamento jurídico de EDURED tiene su origen en la segunda clasificación otorgada por la Ley 489, esto es, lo contemplado en el artículo 95 que se refiere a la asociación entre entidades públicas que las faculta para que puedan asociarse con el fin de cooperar en el cumplimiento de funciones administrativas o de prestar conjuntamente servicios que se hallen a su cargo, mediante la celebración de convenios interadministrativos o la conformación de personas jurídicas sin ánimo de lucro.

Las personas jurídicas sin ánimo de lucro que se conformen por la asociación exclusiva de sus entidades públicas, se sujetan a las disposiciones previstas en el Código Civil y en las normas para las entidades de este género. Sus Juntas o Consejos Directivos estarán integrados en la forma que prevean los correspondientes estatutos internos, los cuales proveerán igualmente sobre la designación de su representante legal.

La condición de persona jurídica sin ánimo de lucro sujeta a las disposiciones del Código Civil no le resta su carácter de entidad pública, porque es evidente que las administraciones públicas carecen de facultad para sacar de la esfera del Estado recursos y bienes públicos para enviarlos a un limbo jurídico ajeno a la organización general de la administración pública, ni menos aún para privatizarlos, lo cual deja en claro que cumplen funciones que tuvieron origen en el sector público del Estado, y a este sector quedan vinculadas por su objeto. Prueba de lo manifestado anteriormente se expresa en la decisión de la Corte Constitucional² al analizar la exequibilidad del artículo 95 de la mencionada Ley, declarando que las personas jurídicas sin ánimo de lucro que se conformen por la asociación exclusiva de

² CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-671 de 9 de septiembre de 1999. Expediente D-2397. MP. Dr. Alfredo Beltrán Sierra.



	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

públicas, se sujetan a las disposiciones previstas en el Código Civil y en las normas para las entidades de este género, sin perjuicio de que, en todo caso el ejercicio de las prerrogativas y potestades públicas, los regímenes de los actos unilaterales, de la contratación, los controles y la responsabilidad serán los propio de las entidades estatales según lo dispuesto en las leyes especiales sobre dichas materias.

Las entidades descentralizadas indirectas, debido al régimen jurídico que en general les ha conferido la ley, son más próximas al derecho privado que al derecho público. Esta circunstancia, sin embargo, no las despoja de su carácter público ni de su pertenencia a la administración pública (en la cual han tenido origen), así sea en virtud de una relación de vinculación administrativa no directa y por consiguiente relativamente remota. Por esta circunstancia están sujetas a control administrativo en los términos del artículo 103 y siguientes de la Ley 489 de 1998.

Vale agregar que la ubicación de los artículos 94, 95 Y 96 en el Capítulo XIII de la Ley 489 de 1998, que se denomina "Entidades descentralizadas", claramente coloca las entidades descentralizadas indirectas, de cualquier grado, dentro de la estructura de la administración pública, y les atribuye un carácter público irrefutable.³

Para la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado es claro que las entidades indirectas sin ánimo de lucro constituidas entre entidades públicas son públicas y forman parte de la estructura de la administración:

"(...) es claro que la ley 489 de 1998, al igual que la legislación anterior, clasifica las personas jurídicas sin ánimo de lucro, constituidas entre entidades públicas como entidades descentralizadas indirectas, y por consiguiente, pertenecen a la administración nacional, departamental municipal, según el orden o nivel al que se adscriban. (...)"⁴

En diversos pronunciamientos de la Corte Constitucional se ha sostenido que las entidades descentralizadas indirectas son una modalidad de la descentralización por servicios y están vinculadas al Estado porque participan en el cumplimiento de sus fines, de lo cual se deduce que forman parte de la administración pública en virtud de un vínculo originario y funcional con el Estado, encuadrando incluso que estas corporaciones en la condición de entidades estatales califica a sus directivos como servidores públicos, para los efectos indicados, no modifica ni la naturaleza de

³ HERNÁNDEZ BECERRA AUGUSTO. Concepto de 17 de diciembre de 2015.

⁴ CONSEJO DE ESTADO. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto 1844 de 22 de octubre de 2007.



	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

aquéllas ni la situación laboral particular de estos últimos con las referidas entidades, porque unas y otros siguen sometidos al régimen de derecho privado que les es aplicable, pues, como ya se dijo, la referida clasificación se consagró exclusivamente para fines del manejo, control y responsabilidad de la inversión de los recursos públicos mediante la contratación. ⁵

En conclusión, las entidades descentralizadas indirectas per se están sometidas a los controles fiscales, normas de la Contaduría General de la Nación, régimen de incompatibilidades e inhabilidades entre otros, a pesar de que su acto de creación se sujeten a las normas del derecho privado, especialmente a las del Código de Comercio.

Las entidades descentralizadas indirectas, como lo es EDURED se enmarca dentro del concepto de entidad pública o entidad estatal de acuerdo con las normas vigentes, porque el sector público participa en el acto de creación y porque se constituyó totalmente con bienes o recursos de origen público y es considerada de carácter académico, por cuanto está vinculada a las entidades dispuestas en el artículo 81 de la Ley 30 de 1992, esto es el sistema de universidades del Estado, integrado por todas las universidades estatales u oficiales.

3. ¿Cuál es el régimen de contratación de EDURED?

Dada su naturaleza jurídica EDURED, como entidad descentralizada indirecta (EDI), también llamada de segundo grado, con la concurrencia de dos o más entidades descentralizadas en su creación, y constituida como de sin ánimo de lucro se somete a los siguientes regímenes:

- a) En su **creación** a la inscripción ante la Cámara de Comercio, puesto que se conformó como una entidad sin ánimo de lucro.
- b) A las normas del Código Civil, bajo el entendido de que las personas jurídicas sin ánimo de lucro que se conformen por la asociación exclusiva de entidades públicas, se sujetan a las disposiciones previstas en el Código Civil y en las normas para las entidades de este género, en lo ateniende al **régimen laboral** de carácter privado de sus empleados, **estructuras orgánica e interna, funcionamiento, régimen salarial y prestacional.**

⁵ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-230 de 25 de mayo de 1995. Expediente D-627. MP. Dr. Antonio Barrera Carbonell.



	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

- c) Tal y como lo dispuso la Corte Constitucional, está sometida a las reglas del derecho público esto es, cuando se encuentre en el ejercicio de potestades públicas, **régimen de los actos unilaterales, contratación, controles y responsabilidad.**

Todo esto traduce que el **régimen de contratación** en ejercicio de la potestad pública que ostenta, es el propio de las entidades estatales establecido por el Estatuto de Contratación.

La Ley 80 de 1993, artículo 2, numeral 1, literal a), sometió a las corporaciones y fundaciones, en las cuales el Estado tenga una participación mayoritaria, a las reglas principios de la contratación de la administración pública y para ello las reconoció en dicha ley como entidades estatales. Consecuencialmente se determinó que sus representantes y los funcionarios de niveles directivos en quienes se delegue la celebración de contratos tienen el carácter de servidores públicos, lo cual se adecua a lo establecido en los artículos 6 y 123 de la Constitución Política.

El encuadramiento de las corporaciones y fundaciones en la condición de entidades estatales y la calificación de sus directivos como servidores públicos, para los efectos indicados, no modifica ni la naturaleza de aquéllas ni la situación laboral particular de estos últimos con las referidas entidades, porque unas y otros siguen sometidos al régimen de derecho privado que les es aplicable, pues, como ya se dijo la referida clasificación se consagró exclusivamente para fines del manejo, control y responsabilidad de la inversión de los recursos públicos mediante la contratación.

Aquí las entidades pueden suscribir convenios de asociación de carácter interadministrativo, los convenios también se podrán suscribir con particulares siempre y cuando no constituyan donación o auxilio exceptuándose sólo cuando sea programas de interés general.



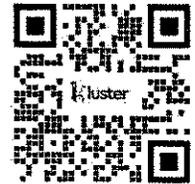
	Proceso: GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Código: JUR-GC-P05 Versión: 01 Fecha versión: 01-01-2020
	CONCEPTO	

En ese orden de ideas, EDURED para el desarrollo de su objeto social puede suscribir contratos, convenios y contratos interadministrativos, entre otros, en los cuales se obliga a ejecutar proyectos relacionados con su objeto misional y demás actividades previstas en sus estatutos.

EDURED

(Handwritten signature)
MOISES DAVID HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
 Director ejecutivo





Bogotá, D.C., 23 de agosto de 2021

Doctor

HAROLD ROSENBERG RODRÍGUEZ SÁNCHEZ

Director

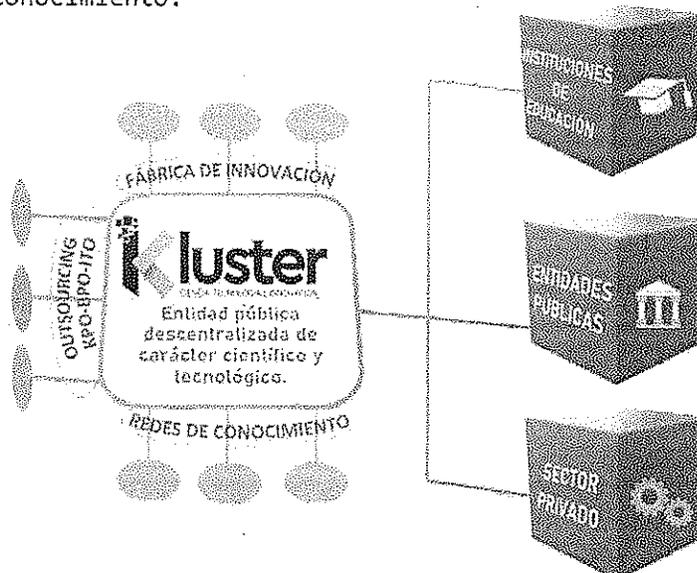
Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P.

Ibagué, Tolima

Asunto: Oferta de servicios

Respetado Doctor:

La CORPORACIÓN LATINOAMERICANA DE ENTIDADES DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - KLUSTER LATAM, entidad pública descentralizada de participación mixta de carácter científico y tecnológico, identificada con NIT 901.455.381-2, tiene por objeto el fortalecimiento de las capacidades instaladas en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI) que permitan proporcionar y desarrollar soluciones integrales para la Apropiación Social de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (ASCTI), en donde se generen estrategias y actividades especializadas permanentes y competitivas para integrar, a través de nodos, las entidades públicas, las instituciones de educación y/o empresas privadas nacionales e internacionales en Latinoamérica, implementando 3 ejes estratégicos: Fábrica de Innovación - Outsourcing de procesos (KPO, BPO e ITO) - Redes de Conocimiento.





KLUSTER LATAM en función y cumplimiento de su objeto, desarrolla, apoya, coordina y provee actividades, proyectos, infraestructura y servicios con tecnología, calidad técnica y humana; personal capacitado, profesional e idóneo para brindar el mejor servicio y atender con la mayor eficiencia y eficacia a sus requerimientos.

Por lo cual, y en atención a su amable invitación nos permitimos extender oferta de servicios PARA REALIZAR “LOS ESTUDIOS DE CARGAS LABORALES PARA OPTIMIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, DE ACUERDO A LOS ESTABLECIDO EN LA GUÍA DE DISEÑO Y REDISEÑO INSTITUCIONAL EXPEDIDA POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN SU VERSIÓN DE MAYO DE 2018”.

Atentos a sus observaciones y comentarios.



LUIZA FERNANDA GUASCA VARGAS
Directora Ejecutiva



ITEM	PRODUCTOS A ENTREGAR	APORTE IBAL	APORTE KLUSTER
1	Plan de Trabajo general y cronograma específico		
2	Informe de resultados del diagnóstico empresarial de la Empresa IBAL S.A. E.S.P.		
3	Estudio de cargas laborales del personal de planta de la Corporación (Sede principal y Direcciones territoriales).		
	– Resultados de la evaluación de los perfiles individuales y de la medición de cargas laborales de cada empleado de la planta de empleos.		
	– Resultados de la Relación de puestos de trabajo		
	– Informe de consulta al SNEP		
	– Informe de la evaluación de productividad individual de la planta de personal (medición de cargas)		
4	Propuesta de estructura organizacional	\$ 310.000.000	\$ 12.000.000
5	Propuesta de escala salarial		
6	Análisis financiero - Viabilidad financiera de la nueva planta		
7	Manual de funciones y competencias laborales		
8	Modelo de operación por procesos		
8.1.	Propuesta de mapa de procesos		
8.2.	Procesos estratégicos, misionales, apoyo y evaluación		
8.3.	Actualización de procedimientos		
8.4.	Elaboración de nuevos procedimientos de acuerdo con las funciones de la Corporación.		
9	Informe final de optimización de la estructura organizacional, conclusiones y recomendaciones		
10	Proyectos de actos administrativos		
11	Socialización		

3. PLAZO DE EJECUCIÓN.

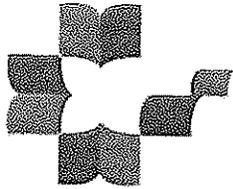
Tres (03) meses, contados a partir de la fecha de legalización del convenio.

4. VALOR.

Trescientos veintidós millones de pesos (\$322.000.000) moneda corriente.

c

c



RED SUMMA

Bogotá D.C. 23 de agosto de 2021

Doctor:

HAROLD ROSENBERG RODRÍGUEZ SÁNCHEZ

Director

Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P.
Ibagué (Tolima)

ASUNTO: PROPUESTA CONVENIO INTERADMINISTRATIVO

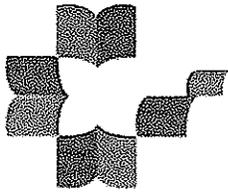
Cordial Saludo.

La Alianza Colombiana de Instituciones Públicas de Educación Superior – RED SUMMA, es una entidad descentralizada indirecta, de naturaleza pública, de carácter académico y con personería jurídica, que agrupa Instituciones de Educación Superior estatales de todo el territorio nacional de conformidad con el artículo 95 de la Ley 489 de 1998, el artículo 2 numeral 1 literal a) de la Ley 80 de 1993 y el artículo 81 de la Ley 30 de 1992. Estamos llamados a fortalecer las alianzas donde se articule la educación, la empresa y el estado, para la gestión, promoción y aplicación de los conocimientos en ciencia, tecnología e innovación, como aporte al desarrollo del país, por tanto, presentamos la propuesta de cooperación interadministrativa para **"Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros, para realizar el Estudios de Cargas Laborales para optimización de la estructura organizacional de la empresa ibaguereña de acueducto y alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. oficial, de acuerdo a los establecido en la guía de diseño y rediseño institucional expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su versión de mayo de 2018"**.

Atentamente,

OMAR ENRIQUE FLOREZ ESCORCIA

Director Ejecutivo



RED SUMMA

1. PRESENTACIÓN DE NUESTRA ENTIDAD

¿Quiénes somos?

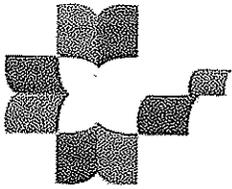
La **ALIANZA COLOMBIANA DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR – RED SUMMA-** es una entidad pública descentralizada indirecta de índole académico, conformada por la voluntad asociativa de Instituciones Públicas de Educación Superior de acuerdo con el artículo 95 de la Ley 489 de 1998, el artículo 2 numeral 1 literal a) de la Ley 80 de 1993 y el artículo 81 de la Ley 30 de 1992, las cuales ejercen tutela de la misma y por lo tanto regida por el derecho público y la autonomía universitaria, en el ejercicio de potestades públicas, régimen de contratación, actos unilaterales, controles y responsabilidad.

MISIÓN

RED SUMMA contribuirá al fortalecimiento del Sistema Educativo y de las Universidades Públicas del País, propiciando la formulación, implementación y gestión de planes, programas y proyectos de investigación, innovación y desarrollo y otras iniciativas que fomenten y generen conocimiento, para entidades públicas y privadas; integrando estas en las labores propias de la ciencia, la tecnología, la academia, el estado y los sectores productivos y facilitando y articulando el mejoramiento de la competitividad, sostenibilidad y productividad del país, desde los campos del fortalecimiento institucional, científico, productivo, cultural, ambiental investigativo y tecnológico.

VISIÓN

RED SUMMA se proyecta para el 2028 como una Entidad Líder, posicionada en los diferentes sectores de la sociedad; siendo referente de integración de Instituciones de Educación Superior Públicas y de éstas con el resto del Sistema Educativo; fortalecida en el desarrollo de proyectos y reconocida por la transferencia del conocimiento, la contribución al desarrollo de la academia, la ciencia, la investigación y la innovación, así como la responsabilidad social, para contribuir a la transformación y el desarrollo de los territorios y de la nación.



RED SUMMA

1. INTRODUCCIÓN

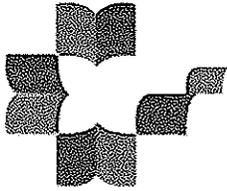
El enfoque de Estado deseado en la actualidad, se logra direccionando los recursos de manera integral, hacia la satisfacción de las necesidades de la población, manejando los recursos con transparencia y logrando la mayor eficiencia, eficacia y efectividad en todos los planes, programas y proyectos, basados en el marco constitucional de la función administrativa; el estado a través de sus diferentes organismos está empeñado en promover los cambios institucionales que fueren necesarios para el cumplimiento de los objetivos propios del mismo Estado.

La modificación total o parcial de la estructura formal conducente a crear, fusionar, suprimir, adicionar y en general modificar las funciones y las dependencias o bien a reformular los estatutos básicos, la naturaleza jurídica, la denominación y las funciones, entre otros aspectos, son necesarias para adaptarla a las necesidades del servicio conforme a los mandatos constitucionales y legales. No obstante, se requiere concebir la **modernización** como un proceso de **mejoramiento continuo** de la organización y la gestión administrativa, la cual se efectúa con el objeto de garantizar en forma general los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, y en forma específica, de garantizar que la entidad se adecúe a las prioridades de su plan de desarrollo institucional, y a los objetivos trazados por dicha entidad.

Se trata entonces de diseñar organizaciones flexibles y abiertas al entorno, capaces de aprender a aprender, y de adaptarse al cambio planeado o súbito, propuesto o impuesto por la dinámica social, económica o ambiental; con capacidad de transformarse, y de responder en forma ágil a las demandas de una realidad histórica y principalmente de los miembros de una sociedad o comunidad específica.

La modernización de los procesos en toda entidad, persigue promover el desarrollo de trabajo en equipo, por procesos, por proyectos, y por supuesto la gestión del cambio al trabajo colaborativo, con responsabilidad y compromiso de cada uno de los miembros de la cadena de valor, de manera que compartan la misión, la visión y los propósitos de la organización.

En consideración a que los servicios de acueducto y alcantarillado son servicios públicos esenciales, y que IBAL S.A. E.S.P. es una empresa prestadora de estos servicios, está obligada a asegurar la eficiencia, la continuidad y la calidad en la prestación de los servicios a su cargo, por lo tanto, deberá comprometerse a optimizar su planta de empleos y a maximizar la operación de sus procesos, en coherencia con la demanda real de estos servicios, con suficiencia, pertinencia y oportunidad.



RED SUMMA

2. JUSTIFICACIÓN

Criterios de análisis para este estudio:

Institucional:

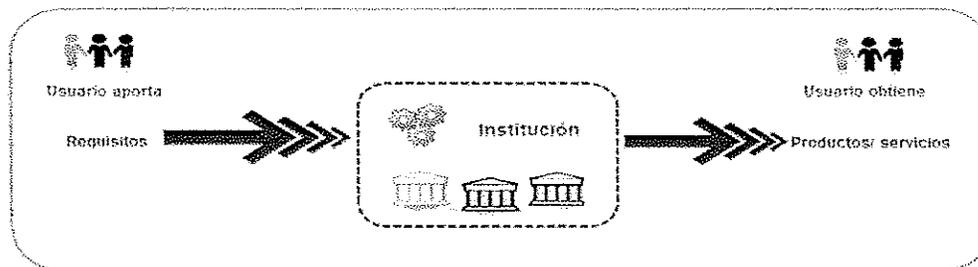
Acuerdo programa de Gestión IBAL – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios 2020

De Gestión Pública:

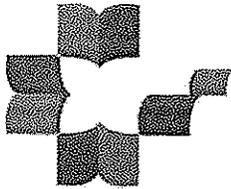
La necesidad de modernizar, actualizar o ajustar la estructura administrativa de la Empresa IBAL S.A. E.S.P., debe fundamentarse en la Nueva Gestión Pública como modelo organizacional, orientada a reducir el gasto público, aumentar la eficiencia y eficacia de los servicios, racionalizar el uso de los recursos y buscar nuevas fórmulas para acometer y superar los costos de las crisis económicas que, sigue siendo un tema vigente en la agenda pública actual.

En el sector público, se trata de la construcción de una nueva cultura, orientada a superar las inercias, la ineficiencia y la corrupción, impulsando una actitud de servicio dirigida al cumplimiento de los fines sociales del estado y al logro eficaz del cometido señalado a cada organismo oficial.

El Nuevo Servicio Público, representa un enfoque emergente en los estudios de la administración pública, que expone el rescate de los fundamentos normativos del servicio público, sin menos cabo de los avances alcanzados bajo el enfoque gerencialista de la Nueva Gerencia Pública, que debería guiar el qué y cómo de la función pública.



Desde esta perspectiva, es posible considerar varias herramientas gerenciales sobre las cuales se puede fundamentar el **Fortalecimiento de la gestión institucional y desarrollo integral del talento humano** de la Empresa IBAL S.A. E.S.P.



RED SUMMA

a. El Decreto N° 1499 del 11 de septiembre de 2017, "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"

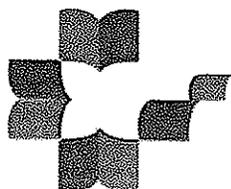
Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata el Decreto 1499 de 2017, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

1. Planeación Institucional
- 2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público**
- 3. Talento humano**
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos**
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
- 10. Gestión documental**
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora Normativa
18. Gestión de la información estadística

3. MARCO NORMATIVO

General

- Constitución política de Colombia de 1991
Art. 365, 366, 367, 368, 369, 370.
- Ley 37 de 1993: Por la cual se regula la prestación del servicio de telefonía móvil celular, la celebración de contratos de sociedad y de asociación en el ámbito de las telecomunicaciones y se dictan otras disposiciones.
- Ley 80 de 1993: Art. 2° Inc. 3°. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 142 de 1994: Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.
- Ley 505 de 1999: Por medio de la cual se fijan términos y competencias para la realización, adopción y aplicación de la estratificación a que se refieren las Leyes

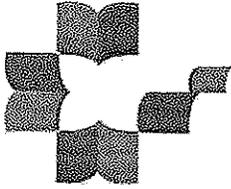


RED SUMMA

- 142 y 177 de 1994, 188 de 1995 y 383 de 1997 y los Decretos Presidenciales 1538 y 2034 de 1996.
- Ley 632 de 2000: Por la cual se modifican parcialmente las Leyes 142, 143 de 1994, 223 de 1995 y 286 de 1996.
 - Ley 599 de 2000: Art. 240 numeral 5.
 - Ley 689 de 2001: Por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994
 - Ley 820 de 2003: Art. 2, 14, 15, 22, 24
 - Ley 962 de 2005: Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Art. 2
 - Ley 1117 de 2006: Por la cual se expiden normas sobre normalización de redes eléctricas y de subsidios para estratos 1 y 2.
 - Ley 1091 de 2006: Art. 9, 11.
 - Ley 1259 de 2008: Por medio de la cual se instaura en el territorio nacional la aplicación del comparendo ambiental a los infractores de las normas de aseo, limpieza y recolección de escombros; y se dictan otras disposiciones.
 - Ley 1428 de 2010: Por la cual se modifica el artículo 3° de la Ley 1117 de 2006.
 - Ley 1469 de 2011: Por la cual se adoptan medidas para promover la oferta de suelo urbanizable y se adoptan otras disposiciones para promover el acceso a la vivienda.
 - Ley 1450 de 2011: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Art. 12, 21, 97, 99, 121, 125, 126, 181, 210, 247, 250, 251 Par. 2°.
 - Decreto 4715 de 2010: Por el cual se establecen reglas que adicionan la metodología para la distribución de los recursos provenientes de aportes solidarios en el otorgamiento de subsidios de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado.
 - Decreto 2945 de 2010: Por medio del cual se reglamenta el ejercicio de las actividades de monitoreo, seguimiento y control a que se refiere el Decreto 028 de 2008, para el sector de agua potable y saneamiento básico y se dictan otras disposiciones.
 - Decreto 2730 de 2010. por el cual se establecen instrumentos para asegurar el abastecimiento nacional de gas natural y se dictan otras disposiciones.
 - Decreto 938 de 2011: Por el cual se modifica el Decreto 1477 de 2009.
 - Decreto 41 de 2011: Por el cual se modifica el artículo 3° del Decreto 3333 de 2008
 - Decreto 1839 de 2011: Por el cual se modifica el Decreto 938 de 2011 que modificó el Decreto 1477 de 2009.

Específico

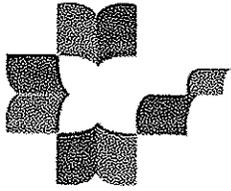
- Constitución Política en su Art.122 establece: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente
- Constitución Política en su Art.125 establece: Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre



RED SUMMA

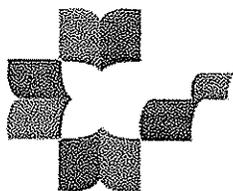
nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

- Constitución Política en su Art.209 establece: La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- 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.
- Decreto Ley 770 y 785 de 2005 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 30 establece las normas relativas al trabajador oficial. Además, en su título 2 funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional, capítulo 6 manuales específicos de funciones y de competencias laborales.
- La Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- El Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- El Artículo 2.2.12.3 de este decreto, determina que los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
 - Evaluación de la prestación de los servicios.
 - Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos."
- La Guía de Rediseño Institucional para Entidades Públicas del Orden Territorial, versión 2017 disponible en www.funcionpublica.gov.co/publicaciones/guias, o en el [link](#) Guía de Rediseño Institucional para Entidades Públicas del Orden Territorial
- Y la Guía Técnica para la Elaboración del Estudio Técnico para Rediseños Organizacionales.
- Decreto 498 del 30 de marzo de 2020 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Ley 1952 de 28 de enero de 2019 Código General Disciplinario



RED SUMMA

- Ley 1955 de mayo 25 de 2019 Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD".
- Ley 2013 de diciembre 30 de 2019 Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las Declaraciones de Bienes, Renta y el registro de los conflictos de interés
- Normas Directiva 006 Procuraduría General de la Nación mayo 14 de 2019 Diligenciamiento de la información en el índice de transparencia y acceso a la información - ITA - de conformidad con las disposiciones del artículo 23 de la Ley 1712 de 2017.
- Decreto 2106 de 22 de noviembre de 2019 Artículo 1 al 156 Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
- Decreto 612 de abril 4 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Directiva presidencial 09 del 09 de noviembre de 2018 Lineamientos del Plan de Austeridad del Gobierno Nacional
- Directiva presidencial 07 del 01 de octubre de 2018 Medidas para racionalizar, simplificar y mejorar los trámites ante Entidades Gubernamentales y el Ordenamiento Jurídico.
- Decreto 1499 del 11 septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Artículo 2.2.17.1 al 2.2.17.12; 2.2.21.6.1 al 2.2.21.6.4; 2.2.22.1 al 2.2.22.8, 2.2.17.1 al 2.2.17.12: El Título 17 de la Parte 2 del Libro 2, reglamenta lo relacionado con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público para el Estado Colombiano, señalando que el Departamento Administrativo de la Función Pública, es el competente para la adecuada implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP. 2.2.21.6.1 al 2.2.21.6.4: El Título 21, Capítulo 6, de la Parte 2 del Libro 2, reglamenta el Modelo Estándar de Control Interno - MECI. 2.2.22.1 al 2.2.22.8: En el Título 22 se establecen los lineamientos generales para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Ley 1712 del 6 marzo de 2014 Artículo 1 al 33 Crea la Ley de Transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones. El objeto de la ley es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
- Ley 1581 de octubre 17 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales
- Ley 594 del 14 de julio de 2000 Establecen reglas y principios generales que regulan la función archivística del Estado.
- Decreto 550 de 31 de marzo de 2020 Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cofinanciamientos a las



RED SUMMA

Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica

- Ley 960 del 27 de junio de 2019 Artículo 1 al 6 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 Artículo 1 al 38 Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Decreto 2245 del 31 de octubre de 2012 Artículo 1 al 5 Reglamenta el inciso primero del párrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, para garantizar que no se presente solución de continuidad entre el momento del retiro del servicio del trabajador del sector público o privado y su inclusión en nómina de pensionados.

4. OBJETIVO GENERAL

Aunar esfuerzos con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, **para** realizar el Estudio de Cargas Laborales requerido para la optimización de su estructura organizacional.

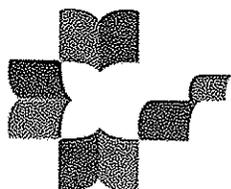
4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4.1.1. Identificar la capacidad productiva de cada uno de los puestos de trabajo identificados en la entidad y la capacidad de oferta y respuesta institucional, ante la demanda real de los servicios a través de la medición de cargas laborales
- 4.1.2. Identificar la planta de los nuevos empleos requeridos
- 4.1.3. Identificar la planta de empleos de pensionables
- 4.1.4. Modelar la planta de empleos adecuada a capacidad financiera de la entidad y a la necesidad operativa de la empresa.
- 4.1.5. Identificar la capacidad financiera de la entidad para implementar la optimización de la estructura organizacional propuesta.

5. ALCANCE

El alcance de esta propuesta se centra en el acompañamiento técnico y profesional a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial en la elaboración de:

- a) Un estudio de cargas laborales al 100% de empleos identificados en la planta de empleos de la entidad.
- b) Un modelo de planta de empleos adecuado a la necesidad operativa de la empresa.
- c) Una propuesta de optimización de la estructura organizacional.



RED SUMMA

- d) Un estudio financiero para identificar la capacidad de la entidad para implementar la optimización de la estructura organizacional propuesta

5. METODOLOGÍA GENERAL Y FASES DE EJECUCIÓN

ACTIVIDADES GENERALES

5.1. Planeación

En esta etapa se genera la base para el desarrollo del estudio, en primer término, se sugiere que el Supervisor debe designar un funcionario conocedor del funcionamiento y operación de la misma, quien coordinará el grupo de funcionarios al interior de la empresa con el analista del proyecto, también será el responsable de verificar la efectiva aplicación de los instrumentos de diagnóstico y las mesas de trabajo de las diferentes áreas, de acuerdo a la metodología. Se recomienda designar para esta labor, funcionarios responsables de las áreas de Talento Humano y/o de planeación.

Paralelamente se debe constituir por parte de IBAL, un grupo técnico de mínimo tres personas por dependencia, quienes se encargarán de validar información correspondiente a resultados del estudio.

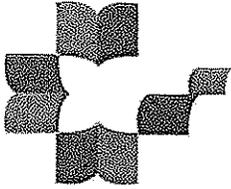
Se sugiere un representante por cada tipo o nivel de proceso (estratégico, misional, apoyo y de control).

Seguidamente el equipo facilitador del proyecto y el coordinador asignado, elaboran el cronograma de trabajo y lo presentan al supervisor para su aprobación, en él se indican las actividades a realizar, se registre la fecha estimada de inicio, la fecha estimada de terminación y el tiempo total del estudio en semanas para su realización (se incluye verificación documental, estructuración metodología, comunicación y sensibilización, aplicación metodología, recopilación y presentación de resultados)

5.2. Estructurar metodología de medición de cargas de trabajo

En esta etapa, de acuerdo a las necesidades de la entidad, y al cronograma previamente definido, se estructura la metodología a emplear teniendo en cuenta la verificación efectiva de los insumos previos requeridos, y debidamente asociados a los procesos asignados a cada una de las áreas (mediante formatos que las integren) a partir de los procesos desarrollados en cada una de las áreas que conforman la estructura organizacional de la Entidad, abordando los siguientes temas:

- a. Identificación de Procesos generales de la Entidad
- b. Identificación de cargos de planta asociados a la dependencia Identificación de procesos asociados a cada área de gestión o funcional



RED SUMMA

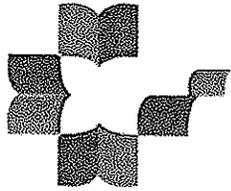
- c. Identificar cantidad de productos generados por el procesos (mes ó año) volumen de producción
- d. Identificación de procedimientos asociados a cada proceso
- e. Identificación de etapas, fases, tareas de cada procedimiento (dependiendo el nivel de desagregación que tenga el manual de procesos y procedimientos de la Entidad)
- f. Nivel y denominación del empleo que realiza cada actividad
- g. Cantidad promedio de veces que se ejecuta la tarea o actividad (mes ó año)
- h. Tiempo de trabajo o dedicación por nivel a la ejecución de la actividad contenida en cada procedimiento (días, horas o su fracción)
- i. El tiempo de trabajo puede determinarse con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que ejecutan la actividad ó tarea, por funcionarios que tienen un buen conocimiento de ellas o a través de estadísticas mediante tiempos promedio.
- j. Nivel y denominación del empleo que realiza cada actividad
- k. Tiempo total horas hombre (mes, año) distribuido por nivel (directivo, asesor, profesional, asistencial) por procedimiento cada procedimiento asociado al proceso.
- l. Tiempo total (horas/días) hombre (mes, año) distribuido por nivel por cada proceso.
- m. Total personal requerido por nivel en la dependencia
- n. Total personal requerido por proceso
- o. Total personal requerido por la Servicio

La metodología incluye los mecanismos para el levantamiento de la información en cada una de las áreas (entrevista, cuestionario, verificación de datos, revisión de procedimientos etc.), así mismo las matrices o formatos para el registro de la información.

Finalmente, el equipo de facilitadores presenta la metodología a emplear al Supervisor para su validación y aprobación, previa aplicación en las dependencias internas.

5.3. Comunicación y socialización de la metodología

Antes de aplicar la metodología de cargas de trabajo, es importante que el Equipo de Facilitadores divulgue el propósito y finalidad de la misma entre los funcionarios de la Entidad. Igualmente se establecen y comunican las fechas de aplicación o diligenciamiento de formatos y entrega de los mismos, de acuerdo al cronograma establecido en el cronograma de la fase de planeación del estudio para cada entidad.



RED SUMMA

5.4. Aplicación y validación de metodología

Se aplica la metodología brindando el acompañamiento requerido, homologan y validando con el grupo técnico los tiempos estándar para realización de tareas asociadas a cada procedimiento y tiempos estimados de ejecución de cada procedimiento. Finalmente se recopilan los resultados generales de cada una de las dependencias internas o áreas de gestión.

5.5. Análisis de resultados

5.10 Finalmente se consolida la planta de cargos por dependencia interna, área funcional o de Gestión, por Proceso o por servicio, y se valida con el equipo técnico y el supervisor. Con los resultados de cada dependencia, se consolida la planta total de cargos de la Entidad. Los resultados finales se presentan al supervisor para su aprobación, indicando las recomendaciones generales del estudio.

5.6. Análisis de las situaciones administrativas encontradas

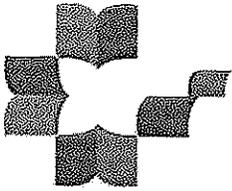
El equipo de facilitadores, acompañados de un experto en derecho laboral y administrativo, presentan al Supervisor y al Jefe de Talento Humano las inconsistencias administrativas encontradas en la calificación de las historias laborales, con el propósito de orientar a la entidad en la resolución de estas situaciones ante el sistema nacional de empleo y la CNSC.

5.7. Revisión de la Escala Salarial actual

Con el propósito de actualizar el manual específico de funciones

5.8. Se identifica la planta de empleos adecuada

Se revisan los estudios técnicos de la planta de empleos de la entidad, se revisa el estudio de cargas laborales, se revisan las historias laborales, se identifican la planta de empleos que no generan valor productivo a los procesos y los empleados que han cumplido o están



RED SUMMA

próximos a cumplir con las condiciones de edad y aportes al sistema de pensiones, con lo cual se determina la planta transitoria de pensionablea.

5.11 Se identifica la planta de empleo de pensionables

Se revisan los estudios técnicos de la planta de empleos de la entidad, se revisa el estudio de cargas laborales, se revisan las historias laborales, se identifican los empleados que cumplan las condiciones legales y se consolida la información analizando la situación administrativa correspondiente para elaborar el plan de pensionable y el programa de desvinculación laboral asistida de la entidad y se procede a realizar su estudio financiero.

5.12 PRODUCTOS A ENTREGAR

5.13 Plan de Trabajo general y cronograma específico

5.14 Informe de resultados del diagnóstico Institucional de IBAL

5.15 Resultados de la evaluación de los perfiles individual de cada empleado de la planta de empleos) .

- Resultados de la evaluación de los perfiles
- Resultados de la medición de cargas laborales
- Resultados de la Relación de puestos de trabajo
- Informe de consulta al SNEP

5.16 Informe de la evaluación de productividad individual de la planta de personal (medición de cargas)

5.17 Planta transitoria de pensionables

5.18 Análisis financiero

5.19 Análisis de la escala salarial

5.20 Planta de empleos adecuada a la capacidad financiera de la empresa

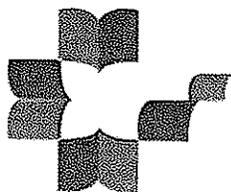
5.21 Informe Final de optimización de la estructura organizacional, conclusiones y recomendaciones

5.22 Evidencias documentadas del trabajo de campo

Los productos aquí relacionados tendrán el alcance específico para la IBAL

6 REQUISITOS Y COMPROMISOS REQUERIDOS POR CADA UNA DE LAS PARTES

- a. La empresa IBAL debe proveer los recursos humanos, físicos y técnicos que garanticen el buen desarrollo de este proyecto
- b. Designar la supervisión y coordinación del proyecto
- c. Cumplir con las reuniones necesarias para realizar un seguimiento a las actividades, cuyo carácter amerite la evolución conjunta.
- d. Informar las situaciones que puedan afectar la correcta ejecución del presente convenio, dentro de los dos (02) días siguientes de su ocurrencia.



RED SUMMA

- e. Las demás que se deriven de la naturaleza del convenio y que garanticen su cabal y oportuna ejecución.
- f. Prestar todo el apoyo administrativo necesario para el cumplimiento a cabalidad del presente convenio y facilitar la logística requerida, (copias, documentos, o espacios).
- g. Crear transitoriamente (durante el término del convenio un equipo de trabajo compuesto por funcionarios de carrera administrativa y los líderes de procesos que garanticen la consecución de la información y levantamiento de datos requeridos por la metodología, solicitados por el equipo humano de RED SUMMA.
- h. Asegurar que las diversas dependencias estén comprometidas en el proceso y suministren la información requerida y pertinente para el desarrollo del proceso.
- i. Brindar apoyo logístico para realizar adecuadamente las labores programadas en cada caso.

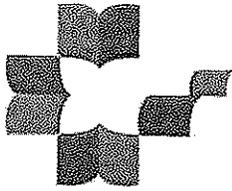
Por RED SUMMA

- a. Prestar todo el apoyo administrativo necesario para el cumplimiento a cabalidad del presente convenio.
- b. Conformar el grupo de profesionales que hará el acompañamiento a la Empresa IBAL S.A. E.S.P. y de cada una de sus Direcciones territoriales.
- c. Acompañar a la Empresa IBAL S.A. E.S.P., en la documentación del proceso de rediseño Organizacional, en sus Dependencias y procesos, en cumplimiento a la normatividad vigente
- d. Realizar la sensibilización a cada uno de los empleados involucrados en el proceso
- e. Levantar y estructurar el 100% de la información requerida para el desarrollo de la propuesta.
- f. Entregar el 100% de los requisitos diseñados y documentados de cada una de las políticas y dimensiones en medio Magnético y físico (si así lo requiere) al supervisor del Convenio

6.1 ESTRUCTURA DEL EQUIPO DE APOYO DEL PROYECTO

6.2 RED SUMMA provee un equipo técnico y profesional conformado por:

- Un coordinador operativo e integrador del proceso
- Un profesional experto en procesos de modernización
- Un especialista en Derecho Administrativo y/o laboral
- Un ingeniero Industrial o Administrador de empresas
- Un profesional en área financiera
- Un ingeniero de sistemas
- Dos documentadores



RED SUMMA

Todas las herramientas tecnológicas y metodologías para la ejecución del proyecto.

6.3 TIEMPO DE EJECUCION

Tres (03) meses, contados a partir de la fecha de legalización del convenio.

7 VALOR ESTIMADO DE LA PROPUESTA

El valor estimado de este proyecto es de **DOSCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$295.000.000)**, aportados así:

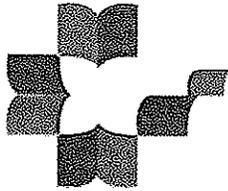
ITEM	PRODUCTOS A ENTREGAR	APORTE IBAL	APORTE RED SUMMA
1	Plan de Trabajo general y cronograma específico		
2	Informe de resultados del diagnóstico empresarial de la Empresa IBAL S.A. E.S.P.		
3	Estudio de cargas laborales del personal de planta de la Corporación (Sede principal y Direcciones territoriales).		
	– Resultados de la evaluación de los perfiles individuales y de la medición de cargas laborales de cada empleado de la planta de empleos.		
	– Resultados de la Relación de puestos de trabajo		
	– Informe de consulta al SNEP		
	– Informe de la evaluación de productividad individual de la planta de personal (medición de cargas)		
4	Propuesta de estructura organizacional		
5	Propuesta de escala salarial	\$ 280.000.000	\$ 15.000.000
6	Análisis financiero - Viabilidad financiera de la nueva planta		
7	Manual de funciones y competencias laborales		
8	Modelo de operación por procesos		
8.1.	Propuesta de mapa de procesos		
8.2.	Procesos estratégicos, misionales, apoyo y evaluación		
8.3.	Actualización de procedimientos		
8.4.	Elaboración de nuevos procedimientos de acuerdo con las funciones de la Corporación.		
9	Informe final de optimización de la estructura organizacional, conclusiones y recomendaciones		
10	Proyectos de actos administrativos		
11	Socialización		

APORTES DE IBAL S.A. E.S.P.

La Empresa IBAL S.A. E.S.P. aportará el valor de **DOSCIENTOS OCHENTA MILLONES DE PESOS (\$280.000.000)**

CERTIFICADO DE APORTES RED SUMMA

RED SUMMA aportará el valor de **QUINCE MILLONES DE PESOS (\$ 15.000.000)** representado en bienes y/o servicios, respaldado con un Certificado de aportes debidamente legalizado.



RED SUMMA

8 FORMA DE PAGO DE LOS APORTES

Tres (3) pagos, contra la entrega parcial de los productos relacionados en el plan de trabajo y cronograma de actividades, cuyo valor debe ser equivalente al costo de cada entregable relacionado en el presupuesto general de esta propuesta, detallados de la siguiente manera:

PRODUCTOS A ENTREGAR	MES		
	1	2	3
Plan de Trabajo general y cronograma específico			
Informe de resultados del diagnóstico empresarial de la Empresa IBAL S.A. E.S.P.			
Resultados de la evaluación de los perfiles individuales y de la medición de cargas laborales de cada empleado de la planta de empleos. Resultados de la Relación de puestos de trabajo Informe de consulta al SNEP Informe de la evaluación de productividad individual de la planta de personal (medición de cargas)			
Planta transitoria de pensionables			
Análisis financiero			
Informe final de optimización de la estructura organizacional, conclusiones y recomendaciones			
VALOR TOTAL EN MILLONES	80	135	80