

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GJ-R-037
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2021-07-15
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 1 de 14</b>

<b>FECHA DE LA SOLICITUD</b>		
<b>1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CONTRATO</b>		
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	
<b>N° Y FECHA DEL CONTRATO</b>	002 DEL 28 DE SEPTIEMBRE DE 2021	
<b>OBJETO:</b> 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.		
<b>CONTRATISTA</b>	ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL – ALDESARROLLO RL/ MOISÉS DAVID HERNÁNDEZ SÁNCHEZ	
<b>SUPERVISOR</b>	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	
<b>VALOR INICIAL DEL CONTRATO</b>	\$275.000.000.00 MCTE Aporte IBAL: \$250.000.000 Aporte ALDESARROLLO: \$25.000.000	
<b>PLAZO INICIAL DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO</b>	CINCO (5) MESES	
<b>FECHA DE INICIO DEL CONTRATO</b>	<b>FECHA DE TERMINACIÓN INICIAL DEL CONTRATO</b>	
09 DE NOVIEMBRE DE 2021	02 DE DICIEMBRE DE 2022	
<b>2. MODIFICACIONES CONTRACTUALES</b>		
<b>PRÓRROGAS:</b>		
<b>PRÓRROGA N°: 01 DE FECHA: 15 DE JUNIO DE 2022</b>	<b>PLAZO PRORROGADO: TRES (3) MESES</b>	
<b>PRORROGA N°: 02 DE FECHA: 14 DE SEPTIEMBRE DE 2022</b>	<b>PLAZO PRORROGADO: UN (1) MES Y DIEZ (10) DÍAS</b>	
<b>PRORROGA N°: 03 DE FECHA: 01 DE DICIEMBRE DE 2022</b>	<b>PLAZO PRORROGADO: DOS (2) MESES</b>	
<b>TOTAL PLAZO DE PRÓRROGAS:</b>	<b>SEIS (6) MESES Y DIEZ (10) DÍAS</b>	
<b>SUSPENSIONES:</b>		
<b>ACTA DE SUSPENSIÓN N° 01</b>	<b>DE FECHA: 28 DE MARZO DE 2022</b>	<b>N° DÍAS DE SUSPENSIÓN: 45 DÍAS</b>
<b>PRÓRROGA DE LA SUSPENSIÓN N° 01</b>	<b>DE FECHA: 13 DE MAYO DE 2022</b>	<b>N° DÍAS DE PRÓRROGA DE LA SUSPENSIÓN: 21 DÍAS</b>
<b>ACTA DE SUSPENSIÓN No. 2</b>	<b>DE FECHA: 18 DE OCTUBRE DE 2022</b>	<b>N° DIAS DE SUSPENSIÓN: 30 DÍAS</b>
<b>PRÓRROGA DE LA SUSPENSIÓN N° 02</b>	<b>DE FECHA: 17 DE NOVIEMBRE DE 2022</b>	<b>N° DIAS DE SUSPENSIÓN: 10 DÍAS</b>
<b>TOTAL TIEMPO DE SUSPENSIONES:</b>	<b>CIENTO SEIS (106) DÍAS</b>	

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GJ-R-037
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2021-07-15
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 2 de 14</b>

ACTA DE REINICIACIÓN N° 01	DE FECHA: 3 DE JUNIO DE 2022	
ACTA DE REINICIACIÓN N° 02	DE FECHA: 26 DE NOVIEMBRE DE 2022	
FECHA ACTUAL DE TERMINACIÓN	02 DE FEBRERO DE 2023	
ADICIONES: NO APLICA		
<b>3. ESTADO ACTUAL DEL CONTRATO</b>		
El contrato a la fecha se encuentra en el siguiente avance:		
<b>AVANCE FÍSICO:</b>	<p><b>Programado:</b> 100%</p> <p>Para el alcance del convenio interadministrativo No. 002 del 28 de septiembre de 2021, el cooperante deberá entregar los siguientes productos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de resultados del diagnóstico empresarial del IBAL S.A. ESP OFICIAL</li> <li>2. Estudio de cargas laborales del personal de planta del IBAL S.A. ESP OFICIAL.</li> <li>3. Propuesta de estructura organizacional</li> <li>4. Análisis financiero con la viabilidad de la nueva planta</li> <li>5. Propuesta de escala salarial</li> <li>6. Planta de empleos adecuada a la capacidad financiera de la entidad</li> <li>7. Modelos de operación de procesos</li> <li>8. Manual de funciones y competencia laborales</li> <li>9. Informe final de optimización la estructura del IBAL S.A. ESP OFICIAL, con conclusiones y recomendaciones.</li> <li>10. Proyectos de actos administrativos</li> <li>11. Socialización y presentación si se requiere ante instancias que correspondan.</li> </ol>	<p>Ejecutado: 50%</p> <p>La entrega del primer informe de resultados del diagnóstico de la empresa, corresponde a la primera fase de la metodología desarrollada relacionando las siguientes actividades.</p> <p>Reunión general con el equipo directivo del IBAL</p> <p>Reuniones con todos y cada de los líderes de procesos y sus equipos de trabajo.</p> <p>Presentación de los objetivos y alcance de este frente de trabajo de procesos y procedimientos.</p> <p>Establecimiento del cronograma ajustado y de las agendas de trabajo.</p> <p>Capacitación y entrenamiento en la metodología del equipo de líderes y de procesos a desarrollar.</p> <p>Mapeo de los procesos y sus relaciones principales desarrollado por los líderes del proceso y sus equipos de trabajo bajo la dirección del equipo facilitador-consultor.</p> <p>Obtención de los mapas de relaciones de los procesos y subprocesos en borrador.</p> <p>Entrega del segundo informe correspondiente a la fase dos de edición y arquitectura de los mapas de relaciones obtenidos.</p>

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>	<b>CÓDIGO: GJ-R-037</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA VIGENCIA: 2021-07-15</b>
		<b>VERSIÓN: 00</b>
		<b>Página 3 de 14</b>

		<p>Soportes de la medición de cargas laborales</p> <p>Soporte del clima laboral</p> <p>Soporte de la comunicación interna</p> <p>Soporte de la relación de puestos de trabajo</p> <p>Soporte del VALANTI</p> <p>Soporte de la autoevaluación de competencias.</p> <p>Valoración del VALANTI</p> <p>Consulta a la comisión nacional del servicio civil (CNSC)</p> <p>Procedimientos Manuales, instructivos, protocolos y mapa de relaciones.</p> <p>Informes de estudio técnico de cargas laborales.</p> <p>Referente con el avance de ejecución de los demás productos correspondientes al tercer, cuarto y quinto desembolso establecido en el convenio relacionados a continuación:</p> <p>Manual de funciones y competencias laborales</p> <p>Propuesta de estructura organizacional</p> <p>Propuesta de escala salarial</p> <p>Análisis financiero y viabilidad financiera de la nueva planta</p> <p>Planta de empleo adecuada a la capacidad financiera de la entidad</p> <p>El supervisor devolvió estos productos porque no cumplen con los parámetros establecidos, para ser corregidos y ajustados, con el propósito de ser presentados nuevamente.</p>
--	--	--

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GJ-R-037
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2021-07-15
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 4 de 14</b>

		<p>En cumplimiento del objeto contractual y en virtud a los productos devueltos, a la fecha, el cooperante ha entregado los siguientes documentos al supervisor del convenio, para su revisión:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los Procedimientos actualizados</li> <li>2. Los Nuevos Procedimientos documentados</li> <li>3. Los resultados de la medición de cargas laborales</li> <li>4. La Propuesta de Estructura Orgánica</li> <li>5. La Propuesta de Planta de empleos</li> <li>6. La Propuesta de escala salarial</li> <li>7. Las Proyecciones financieras de la planta de empleos propuesta</li> <li>8. El Manual de funciones y competencias laborales (primera versión)</li> </ol>
<p><b>AVANCE FINANCIERO:</b></p>	<p><b>Programado:</b> 100% que corresponde a \$ 275.000.000</p>	<p><b>Ejecutado:</b> Se realizó el primer desembolso, correspondiente al diez por ciento (10%) del valor del aporte del IBAL SA ESP OFICIAL, el supervisor hace constar que el contratista desarrollo las actividades contractuales correspondientes a los productos entregados en el primer informe relacionados a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de trabajo general</li> <li>2. Cronograma específico de actividades</li> </ol> <p>Conforme al cronograma de entregas, bajo informe No. 02 presentan los resultados obtenidos de acuerdo a los siguientes productos correspondiente al cuarenta por ciento (40%) del segundo desembolso</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudio de cargas laborales de personal de la planta del IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL</li> <li>2. Modelo de operación de procesos             <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Actualización de procesos estratégicos, misionales, apoyo y evaluación.</li> <li>2.2. Nuevos procedimientos de acuerdo con las funciones del IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL</li> </ol> </li> </ol>



	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GJ-R-037
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2021-07-15
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 6 de 14</b>

Revisada la información entregada el día 30 diciembre de 2022, se socializó ante el comité directivo el día 17 de enero de 2023, en el cual se solicitó:

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

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

#	DESCRIPCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO DE LOS ENTREGABLES		OBSERVACIONES METODOLOGICAS
		% CUMPLIMIENTO DEL NUMERAL	% CUMPLIMIENTO FASE	
1.	<b>FASE 1 - DIAGNÓSTICO</b>			
1.1	<b>MARCO LEGAL</b>			
1.1.1	MARCO NORMATIVO ORDEN NACIONAL	100%		
1.1.2	MARCO NORMATIVO OPERACIÓN DE LA ENTIDAD			
1.2	<b>ARBOL DEL PROBLEMA</b>	100%		
1.3	<b>ROL INSTITUCIONAL</b>			
1.3.1	RESEÑA HISTÓRICA		96%	
1.3.2	MISIÓN	100%		
1.3.3	VISIÓN			
1.3.4	VALORES COPRORATIVOS			
1.4	<b>IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES GENERALES</b>	80%		No se incluye el análisis de las funciones generales.
1.5	<b>ANÁLISIS DE CAPACIDADES Y ENTORNOS</b>	100%		OK
2.	<b>FASE 2 - DISEÑO</b>		57%	

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>	<b>CÓDIGO: GJ-R-037</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2021-07-15
		<b>VERSIÓN: 00</b>
		<b>Página 7 de 14</b>

2.1	VALIDACIÓN DE LA ESTRUCTURA ACTUAL	40%	<p>En el documento se evidencia una propuesta de estructura, pero no se realiza el sustento de la misma. se tomó como ejemplo los ajustes normativos en temas como el proceso disciplinario, los cuales se explicaron al equipo de trabajo que estuvo en la reunión.</p>
2.1.1	PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD.		<p>Se debe tener en cuenta que la información debe estar actualizada con corte a diciembre 31 de 2021.</p>
2.1.2	COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL		<p>En este punto se deben colocar los costos de operación de la planta de personal, debidamente explicados y graficados con corte a diciembre 2022, indicando el tipo de planta e incluyendo proyecciones con salarios 2023, así como parafiscales.</p> <p>Se debe tener en cuenta que los % de aumento generalmente en este tipo de entidades se realizan por convención y no por el incremento del IPC. De igual forma en la información anexada en el Informe 03 no se especifica si esas proyecciones además de salarios incluyen parafiscales y los rubros de cada uno de ellos que se consideraron para las proyecciones.</p>

2.2	<b>ARQUITECTURA INSTITUCIONAL QUE SE PROYECTA</b>	0%	<p>En la información aportada, se coloca una propuesta de Estructura u Organigrama sin ningún tipo de justificación. En este punto se debe colocar la Estructura, así como los Grupos Internos de Trabajo que se piensan crear. Tener en cuenta que si se opera a partir de Grupos Internos de Trabajo, se debe cumplir con lo indicado por la normatividad vigente: La Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones", al regular lo relacionado con planta global y grupos de trabajo, señala:</p> <p>"ARTICULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.</p> <p>Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá</p>
-----	---	----	--

			<p>crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.</p> <p>En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.”</p> <p>De otra parte, el Decreto 2489 de 2006, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones”, establece:</p> <p>“ARTÍCULO 8. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.”</p>
<b>2.3</b>	<b>ANÁLISIS FINANCIERO</b>	<b>90%</b>	El análisis financiero debe revisar el comportamiento financiero del pasado inmediato con corte a 31 de diciembre de 2022.
2.3.1	ANÁLISIS DE LOS INGRESOS		
2.3.1.1.	ANÁLISIS COMPARATIVO INGRESOS CORRIENTES VS. RECURSOS DE CAPITAL		
2.3.1.2.	ANÁLISIS INGRESOS CORRIENTES		Se deben incluir los indicadores de la

2.3.1.3.	ANÁLISIS INGRESOS TRIBUTARIOS			<p>Resolución 865 de 2018 de la CRA. Tener en cuenta que todos los gráficos y tablas deben estar debidamente numerados con las fuentes de información.</p>
2.3.1.4.	ANÁLISIS DE LOS IMPUESTOS DIRECTOS			
2.3.1.5.	ANÁLISIS DE LOS IMPUESTOS INDIRECTOS			
2.3.1.6.	ANÁLISIS INGRESOS NO TRIBUTARIOS (SIN TRANSFERENCIAS)			
2.3.1.7.	ANÁLISIS INGRESOS POR TRANSFERENCIAS			
2.3.2	ANÁLISIS DE LOS GASTOS			
2.3.2.1	ANÁLISIS DE LOS GASTOS DE FUNCIONAMIENTO			
2.3.2.2	ANÁLISIS DE LOS GASTOS DE INVERSIÓN			
2.3.3	COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO FISCAL			
2.3.4	PROYECCIÓN DE INGRESOS			
2.4	ANÁLISIS DE PROCESOS	80%		<p>En este aspecto se debe realizar un análisis del actual Modelo de Operación por Procesos, determinando las necesidades de ajuste para lograr su articulación con la propuesta de Estructura organizacional. Para ello se recomienda crear una matriz en donde se de respuesta a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Se requiere que el proceso sea llevado a cabo?, ¿Es necesario que el proceso sea ejecutado directamente por la entidad. ¿Se está llevando a cabo el mismo proceso en varias dependencias de la entidad, en otras entidades del sector o en los entes territoriales?.</p> <p>Observaciones.</p>
2.4.1	OPORTUNIDADES DE MEJORA EN EL MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS			
2.4.2	ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ENTIDAD EN EL MARCO DEL PROCESO DE REDISEÑO ORGANIZACIONAL			90%

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>	<b>CÓDIGO: GJ-R-037</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2021-07-15
		<b>VERSIÓN: 00</b>
		<b>Página 11 de 14</b>

				<p>determinar si se requieren ajustes en los procesos.</p> <p>Se puede utilizar la información de los instrumentos aplicados en el proceso de medición de cargas laborales como valanti, clima laboral, diagnóstico del desempeño, etc. adicionando los resultados obtenidos por la entidad en la medición de la satisfacción del cliente.</p> <p>Solo colocan clima laboral. falta la satisfacción del cliente que la empresa mide periódicamente.</p> <p>Debe establecerse la cadena de valor, de acuerdo con la propuesta de ajuste del modelo de operación por procesos, teniendo en cuenta los insumos, los productos, efectos e impactos. ver figura adjunta</p> <p>De acuerdo con el análisis de arquitectura institucional del numeral 2.2., se debe presentar la estructura propuesta. solo se coloca el organigrama, pero no se explican y sustentan los ajustes.</p> <p>Se realizó la distribución de cargas laborales en los diferentes tipos de planta, pero no se ha realizado el proceso de validación de esta información con los jefes de cada área y de igual manera no se especifican los nuevos cargos a qué categoría pertenecen. ejemplo.: se establecen 18 profesionales, pero no se indican en qué niveles o áreas. para terminar este entregable se debe realizar un trabajo en campo con cada jefe de dependencia</p>
2.5	EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.	50%		
2.6	CADENA DE VALOR.	0%		
2.7	ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA			
2.7.1	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA	30%		
2.8	DEFINICIÓN DE PERFILES Y NECESIDADES DE PERSONAL			
2.8.1	METODOLOGÍA PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LAS CARGAS LABORALES	90%		

				para validar la información obtenida.
2.9	<b>PROPUESTA DE PLANTA DE PERSONAL.</b>			La información de este numeral debe organizarse y definirse claramente.
2.9.1	CREACIÓN DE NUEVAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS			continúa sin el debido soporte los cargos a crear, la especificación de en qué áreas y las categorías de los empleos.
2.9.2	RECONFIGURACIÓN DE LOS GRADOS SALARIALES			En el tema de la reconfiguración de los grados salariales debe utilizarse una herramienta técnica o metodológica que permita determinar las necesidades de ajuste (por ejemplo, por puntos o nivel del riesgo, por asociación con los salarios de otras entidades similares, etc.) se presenta una nueva escala organizando la numeración de los grados por consecutivos, sin ningún tipo de soporte técnico. de igual manera, se está consolidando en una sola escala la de empleos públicos y trabajadores oficiales y son dos diferentes. no se indica en el documento si procede algún ajuste de salario partiendo de algún tipo de análisis técnico.
2.9.3	CARGOS A SUPRIMIR			
2.9.4	NUEVOS CARGOS A CREAR			
2.9.5	COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL			
2.9.6	ALTERNATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL			
2.9.6.1	COSTOS IMPLEMENTACIÓN POR FASES			
2.9.6.2	COSTOS DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	40%		Los costos de la planta propuesta se calcularon con los cargos del menor nivel, sin tener en cuenta los diferentes grados salariales en la planta propuesta. Se debe identificar si se plantearán alternativas para la implementación gradual de los nuevos cargos, teniendo en cuenta el escenario presupuestal de la entidad.

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>	<b>CÓDIGO: GJ-R-037</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA VIGENCIA: 2021-07-15</b>
		<b>VERSIÓN: 00</b>
		<b>Página 13 de 14</b>

2.10	MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	60%		Este documento debe incluir los perfiles de los nuevos cargos que se proponen en la planta de personal.
3.	FASE 3 - IMPLEMENTACIÓN			
3.1	MODELO DE ACTOS ADMINISTRATIVOS		20%	Debe realizarse la proyección no solo de la Resolución de Manual de Funciones, sino los siguientes actos administrativos: 1. Acuerdo de Estructura Organizacional 2. Acuerdo de Escala Salarial (Si se ajusta) 3. Acuerdo de Planta de Personal 4. Resolución de Manual de Funciones 5. Resolución de Grupos internos de trabajo
	<b>% TOTAL DE CUMPLIMIENTO DEL ENTREGABLE DEL ESTUDIO TÉCNICO</b>		<b>58%</b>	

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

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

#### 6. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA DE LA SOLICITUD

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

	<b>SOLICITUD DE MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O PRÓRROGAS</b>  <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> GJ-R-037
		<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2021-07-15
		<b>VERSIÓN:</b> 00
		<b>Página 14 de 14</b>

#### 6. RESPONSABILIDAD DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA

El supervisor del contrato en mención es responsable de la información registrada en este documento y velará porque las razones por las cuales solicita la modificación, adición o prórroga del contrato, estén plenamente justificadas ante el ordenador del gasto y no causen perjuicio alguno a la prestación del servicio ni a los recursos de la Entidad.

  
**MARCO TULIO ORTIZ RAMOS**  
 Director Administrativo y Financiero  
 Supervisor

Bogotá D.C. enero 27 de 2023.

Señores:  
**EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P.**  
 Atn.: **Dra. ERIKA MELISSA PALMA HUERTAS**  
**Gerente**  
**Dr. MARCO TULIO ORTIZ RAMOS**  
**Supervisor**  
 Director Administrativo y Financiero  
 Ibagué (Tolima)

ASUNTO: Solicitud de prórroga

<b>Convenio No.</b>	002 de 28 de septiembre 2021
<b>Objeto</b>	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.
<b>Valor total</b>	\$ 250.000.000
<b>Contratista</b>	ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL – ALDESARROLLO
<b>Supervisor</b>	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
<b>Fecha de Inicio</b>	09 DE NOVIEMBRE DE 2021
<b>Fecha de Suspensión</b>	28 DE MARZO DE 2022
<b>Fecha prórroga de suspensión</b>	13 DE MAYO DE 2022
<b>Fecha de Reiniciación</b>	03 DE JUNIO DE 2022
<b>Plazo Inicial del contrato</b>	CINCO (5) MESES
<b>Fecha de terminación</b>	24 DE OCTUBRE DE 2022
<b>Fecha de terminación PRORROGA</b>	Febrero 2 de 2023

Cordial Saludo.

Yo, **MOISES DAVID HERNANDEZ SANCHEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 72.179.526, en calidad de Representante Legal de la empresa **ALIANZA PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL con Sigla: ALDESARROLLO**, identificada con NIT 901.100.455-5, solicito autorización de una prórroga de sesenta (60) días calendario al convenio N° 002 de 28 de septiembre 2021, cuya fecha de terminación se encuentra establecida para el día 2 de febrero de 2023, a través de la cual se pretende modificar la fecha de terminación para el día 2 de abril de 2023.

### SUSTENTACIÓN ADMINISTRATIVA:

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

1. Los Procedimientos actualizados
2. Los Nuevos Procedimientos documentados
3. Los resultados de la medición de cargas laborales
4. La Propuesta de Estructura Orgánica
5. La Propuesta de Planta de empleos
6. La Propuesta de escala salarial
7. Las Proyecciones financieras de la planta de empleos propuesta
8. El Manual de funciones y competencias laborales (primera versión)

Revisada la información entregada el día 30 diciembre de 2022, se socializó ante el comité directivo el día 18 de enero de 2023, de la cual se solicitó:

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

En consecuencia, se hace necesaria la ampliación del tiempo de ejecución en sesenta (60) días calendario, con el propósito de realizar los ajustes finales solicitados a satisfacción del supervisor, de la alta gerencia, de los líderes de proceso y de los jefes de oficina de la IBAL S.A. E.S.P OFICIAL.

### SUSTENTACIÓN LEGAL:



### Marco Normativo Y Jurisprudencial

Por regla general, los contratos estatales pueden ser modificados cuando sea necesario para lograr su finalidad y en aras de la realización de los fines del Estado, a los cuales sirve el contrato. Así lo prevén los artículos 14 y 16 de la ley 80, los cuales facultan a la entidades contratantes a modificar los contratos de común acuerdo o de forma unilateral, para "(...) evitar la paralización o la afectación grave de los servicios públicos a su cargo y asegurar la inmediata, continua y adecuada prestación", entre otros (...)"

Conforme a la normatividad vigente para garantizar la continuidad del servicio, la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y Decreto 1082 de 2015, dotan a las entidades estatales de medios para lograr el eficaz cumplimiento del objeto contractual. Dentro del marco jurídico del contrato surgen derechos y deberes que generan condiciones recíprocas (obligaciones correlativas), estipuladas dentro de nuestra normatividad en el artículo 4 y 5 de la Ley 80 de 1993, en donde se establece principalmente que es un deber del Estado exigir el cumplimiento del objeto del contrato en las condiciones pactadas y mantener las condiciones técnicas y económicas del contrato; adicionalmente surge para la otra parte contratante la obligación de cumplir puntualmente dentro del cronograma pactado. De lo anterior se pretende entonces un adecuado equilibrio entre autonomía y responsabilidad dentro de un marco de gestión pública eficiente, eficaz y oportuna que le imprima diligencia, rectitud y transparencia a los procesos contractuales y a la actuación de todos los sujetos que en ellos intervienen. Ahora bien, el que la mutabilidad de los contratos estatales sea posible no significa que pueda llevarse a cabo por la mera voluntad de las partes o de la entidad contratante; por el contrario, la modificación del contrato debe ser excepcional en virtud de los principios de planeación y seguridad jurídica<sup>1</sup>.

El Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, predica que se deben mantener las condiciones técnicas, económicas y financieras, (artículo 4.8), que no sobrevenga mayor onerosidad, (artículo 4.9), que se acordarán los mecanismos y procedimientos pertinentes para precaver o solucionar ... diferencias, (ibídem), evitar la paralización y la afectación grave de los servicios públicos a su cargo y asegurar la inmediata, continua y adecuada prestación, (artículo 14); etc. Nótese que, sin embargo, en ellas van inmersas las ideas de una causa cierta y unos fines públicos que hay que salvaguardar.

A manera de solución a lo planteado, se citan dos:

1. El mutuo acuerdo es una forma de modificación del contrato estatal, la más usada en la práctica y preferida por la legislación vigente;
2. La segunda forma establece, que toda modificación debe tener una causa real y cierta, contemplada en la ley, diferente de la mera voluntad de los contratantes" (negrilla fuera del texto).

<sup>1</sup> Sentencia C-153-2017



Por otra parte, en Colombia se hace viable la modificación de los contratos estatales por medio de un acuerdo de voluntades, conforme a la ley y a la jurisprudencia.

Por último, es preciso resaltar que la modificación del contrato no puede ser de tal entidad que altere su esencia y lo convierta en otro tipo de negocio jurídico, puesto que ya no estaríamos en el escenario de la modificación sino ante la celebración de un nuevo contrato. En efecto, de acuerdo con el artículo 1501 del Código Civil, los contratos tienen elementos de su esencia, de su naturaleza y accidentales.<sup>5</sup> (...)”.(Negrilla fuera del texto) - PRÓRROGA DEL CONTRATO ESTATAL El Consejo de Estado, en su jurisprudencia, ha señalado que el plazo es un elemento accidental del contrato –no de su esencia ni de su naturaleza- y por ello puede ser materia de modificaciones. Al respecto, la Sección Quinta del Consejo de Estado, en sentencia del 24 de agosto de 2005, afirmó: “(...) Por otra parte, la prórroga del plazo de los contratos tiene el sustento jurídico de que el plazo no constituye un elemento de la esencia de los contratos a que alude el artículo 1501 del Código Civil y, por tanto, se puede modificar por acuerdo de las partes, pues no es una de ‘... aquellas cosas sin las cuales, o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente’. Tampoco es un elemento de la naturaleza del contrato, esto es el que no siendo esencial en él, se entiende pertenecerle sin la necesidad de una cláusula especial, dado que si no se pacta, no existe norma legal que lo establezca. El plazo es, por tanto, un elemento accidental del contrato en razón a que, en los términos del mismo artículo, ni esencial ni naturalmente le pertenece a éste, y se le agrega por medio de cláusulas especiales, es decir que no es necesario para la formación del acto ni se sobreentiende como integrante de él. De consiguiente, no siendo el plazo un elemento de la esencia del contrato sino meramente accidental, se puede modificar por acuerdo de las partes, pues éstas lo establecen en el respectivo contrato (...)” En cuanto al tema es importante precisar: • Los contratos también pueden ser objeto de prórroga, es decir de una ampliación del plazo. • Las ampliaciones del plazo que ocurran por causa de incumplimiento del contratista deberán generar la aplicación de sanciones. • La prórroga debe ser justificada, dicha motivación debe expresar las situaciones no previstas inicialmente que ocasionan la prórroga y/o las variables impredecibles e irresistibles. • Las razones no deben ser producto de la falta de una correcta planificación o de inadecuados estudios previos.

Agradezco el análisis de viabilidad y al trámite a esta solicitud.

Atentamente,



**MOISÉS DAVID HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**

Director Ejecutivo

Email. [director@edured.edu.co](mailto:director@edured.edu.co)