

Comité Técnico para el Rediseño Organizacional

SEPTIEMBRE 22 DE 2022



**Conservatorio
del Tolima**

Institución Universitaria

AGENDA

- 1. BIENVENIDA**
- 2. PRESENTACIÓN QUALITY CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN**
- 3. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LOS PROCESOS DE
REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL**
- 4. PRESENTACIÓN PLAN DE TRABAJO O PMI DEL PROYECTO**
- 5. PRÓXIMAS ACTIVIDADES**



**Conservatorio
del Tolima**
Institución Universitaria

1. BIENVENIDA

Con el acompañamiento de





Conservatorio
del Tolima

Institución Universitaria



**Bienvenidos al
futuro!**



**Conservatorio
del Tolima**

Institución Universitaria

2. PRESENTACIÓN QUALITY CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN

Con el acompañamiento de





NOSOTROS

QUALITY, Consultoría y capacitación es una empresa TOLIMENSE que surge de la necesidad de diferentes organizaciones del sector público y privado de la región, de contar con el acompañamiento y asesoría de talento humano altamente capacitado y con experiencia en el desarrollo de proyectos encaminados a la implementación y fortalecimiento de procesos de Rediseño Organizacional, Modernización, Sistemas Integrados de Gestión y modelos empresariales para aumentar los niveles de productividad, eficiencia y competitividad.



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Los valores de nuestra organización, nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, la creación de valor a través de la gestión de proyectos, y la mejora continua son los pilares en los que se sustenta nuestro modelo de negocio. Buscamos con ello:



Transmitir **CONFIANZA** y **SEGURIDAD** a nuestros clientes a través del dominio de los servicios ofertados y la comunicación constante a lo largo de la duración de los procesos de asesoría y acompañamiento.



Promover la **CERCANÍA** hacia nuestros clientes, dotando de valor agregado a nuestros servicios y convirtiéndonos en aliados de sus negocios.



Mostrar la **FIRMEZA** y **EXIGENCIA** necesaria en cada uno de los proyectos emprendidos, asegurando el **CUMPLIMIENTO** de los objetivos planteados, en los plazos acordados.



La mejor **GARANTÍA**, el mejor aval que podemos presentar son, nuestros propios clientes. La satisfacción de éstos es nuestra mejor estrategia comercial.



SERVICIOS

IDENTIFICACIÓN, CONTROL Y ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y TAREAS DE ALTO RIESGO EN LOS PROCESOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Aplicamos herramientas que permiten identificar, entender y controlar los peligros potenciales en los procesos de su organización, con el propósito de prevenir lesiones e incidentes al personal de planta, las comunidades vecinas, y el medio ambiente.

DISEÑO Y ASESORÍA EN PROCEDIMIENTOS Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS EN TÚNELES Y VÍAS:

Con el fin de fortalecer el compromiso con el cuidado de la vida y la seguridad de los usuarios de las vías y/o túneles, asesoramos y acompañamos el desarrollo de simulacros para entrenar y evaluar el funcionamiento en la atención de emergencias de las unidades de operación y mantenimiento, así como en el diseño e implementación de campañas de seguridad vial y Planes de Manejo del Tráfico – PMT.

PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS:

Formulamos, implementamos y evaluamos Planes de prevención, preparación, respuesta y/o gestión integral del riesgo contra incendios, rescate en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos y calamidades conexas. Atendemos entre otros temas:

- ❖ Análisis de vulnerabilidad, Planes de evacuación, Planes de ayuda mutua, etc.
- ❖ Conformación y asesoría al Comité de Emergencias y Brigadas de Emergencias
- ❖ Asesoría en simulacros y en normas de señalización y demarcación.



SERVICIOS

IMPLEMENTACIÓN DE ESTANDARES NACIONALES E INTERNACIONALES:

La tendencia mundial, hacia la aplicación de estándares para mejorar los niveles de productividad y competitividad, tanto en el sector público, como privado, ha generado un importante aumento del número de organizaciones consientes de la importancia de los lineamientos de la calidad y el auto control, para el cumplimiento de su función.

Es así como los Sistemas de Gestión de Calidad, bajo las normas ISO 9001, ISO 17025, ISO 14000, ISO 45001, ISO 27001 entre otros y herramientas de autocontrol, como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, le permiten a las organizaciones con su implementación una mayor cercanía a una gestión por procesos eficiente y competitiva, frente a las exigencias del mercado nacional e internacional.

FORMACIÓN Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL:

Los constantes cambios en las técnicas administrativas exige una formación constante de los funcionarios de cada Organización. Preparamos seminarios y talleres a la medida de sus necesidades. Somos partidarios de la transferencia de conocimiento y metodologías para el logro de los objetivos institucionales.

Somos innovadores en procesos de formación, convirtiéndonos en pioneros en integrar la FORMACIÓN y la PRÁCTICA, generando un punto de encuentro entre la oferta, demanda y preparación del alumno/ funcionario. Nuestra visión es clara, mejorar la competitividad del país y generar una fuerza laboral preparada para lograr los mejores resultados esperados.



SERVICIOS

✓ PROCESOS DE REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL:

Las entidades con una clara estructura organizacional se benefician al tener establecida la cantidad de recurso humano que requieren para poder llevar a cabo sus funciones, tener delimitadas las responsabilidades y los líderes de cada área o proceso, para lograr que la empresa sea más eficiente y más productiva, cumpliendo con su objeto social.

Con nuestra experiencia de más de 10 años en procesos de modernización o rediseño organizacional, hemos encontrado un balance entre las necesidades de la organización, los requerimientos del talento humano y el cumplimiento de la normatividad vigente, en condiciones rentables, sin afectar el panorama financiero a corto, mediano y largo plazo de la entidad.

✓ GERENCIA DE PROYECTOS:

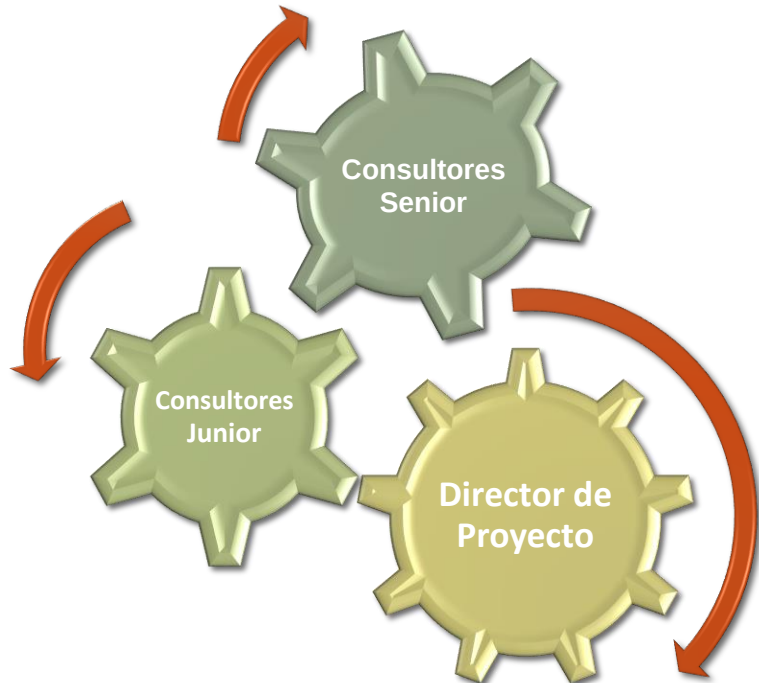
Brindamos al cliente la oportunidad de ejecutar proyectos sin tener que desplazar funcionarios/colaboradores internos de sus cargos actuales y/o recurrir en costosos procesos de capacitación en el tema.



Nuestra experiencia soportada en una trayectoria de proyectos exitosos, le permite a nuestros clientes aprovechar los beneficios del proyecto en el tiempo y dentro de los costos planteados.

Aplicando nuestra experiencia de más de 10 años en el diseño, implementación y fortalecimiento de estos estándares, hemos desarrollado un portafolio de servicios orientado a acompañar a las empresas y personas que deseen hacer efectiva la calidad y el autocontrol como una cultura organizacional.

QUALITY, Consultoría y Capacitación cuenta con la siguiente estructura administrativa, conformada por un equipo de profesionales competentes y con reconocida experiencia en el desarrollo de este tipo de proyectos, los cuales trabajan de la mano con nuestros clientes en la solución oportuna de sus necesidades:



EQUIPO DE TRABAJO

- *Liliana Inés Lamprea Arroyo*
- *Anyudit Duitama Zamora*
- *Oscar Prada Gutiérrez*
- *Andrey Martínez González*

CONTACTO:

Movil: 310-2790166

Email: quality.tolima@gmail.com





**Conservatorio
del Tolima**

Institución Universitaria

3. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LOS PROCESOS DE REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Con el acompañamiento de





Constitución Política de Colombia

ART 209. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA FUNCION ADMINISTRATIVA

Igualdad, moralidad, eficacia,
economía, celeridad, imparcialidad
y publicidad, mediante la
descentralización, delegación,
coordinación administrativa y la
desconcentración de funciones.

MARCO NORMATIVO

Marco de operación Nacional

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.

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.

Ley 30 de 1992

Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior



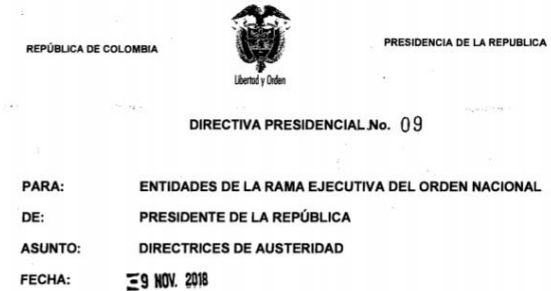
Decreto Ley 019 de 2012 – Anti trámites

Art 228. Reformas de planta de personal

Las reformas de plantas de personal de empleos deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública."



Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público, se imparten las siguientes directrices.

1. MODIFICACIÓN DE PLANTAS DE PERSONAL, ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS Y GASTOS DE PERSONAL

- 1.1 Las plantas de personal y las estructuras administrativas de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, solamente se podrán modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o se generen ahorros en los gastos de funcionamiento de la entidad.
- 1.2 De forma excepcional se realizarán reformas administrativas y de planta, en caso de ser consideradas como prioritarias para el Gobierno Nacional y definidas como tales por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
- 1.3 El cálculo del ahorro o del costo cero se entiende como el no incremento en los recursos asignados a gastos de funcionamiento, y la no creación de plantas temporales - por inversión o funcionamiento - independientemente que tengan recursos disponibles en el presupuesto de la vigencia; salvo que por necesidades del servicio se encuentre necesario su creación, para lo cual, antes de iniciar el trámite ante las instancias competentes: Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Planeación Nacional y Función Pública, se deberá contar con el concepto favorable del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.



Decreto 1083 de 2015

Reglamentario del Sector de la Función Pública

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

MARCO NORMATIVO

Marco de operación Nacional

Decreto 051 de 2018

Publicación y Socialización de los Manuales de Funciones

Las entidades deberán publicar, por el término señalado en su reglamentación, las modificaciones o actualizaciones al manual específico de funciones y de competencias laborales.

La administración, previo a la expedición del acto administrativo lo socializará con las organizaciones sindicales. Lo anterior sin perjuicio de la autonomía del jefe del organismo para adoptarlo, actualizarlo o modificarlo.

Decreto 1800 de 2019

Actualización de las plantas globales de empleo

Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones *mínimo cada dos años*:

- a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.



MARCO NORMATIVO

Marco de operación Nacional

LEY 1955 DE 2019

(Mayo 25)

Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 – Art 196

Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.

PARÁGRAFO 1o. Las entidades públicas deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

PARÁGRAFO 2o. Las entidades y organismos que creen empleos de carácter temporal deberán garantizar que el 10% de estos empleos sean asignados para jóvenes entre los 18 y 28 años.

PARÁGRAFO 3o. Cuando las entidades públicas vinculen provisionales a sus plantas de personal deberán dar prioridad a los jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.

DECRETO 2365 DE 2019

(Diciembre 26)

INGRESO DE LOS JÓVENES AL SERVICIO PÚBLICO

En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

LEY 2039 DE 2020

(Julio 27)

Por medio del cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones



MARCO NORMATIVO

Reglamentación Sector Trabajo - Formalización Laboral

Ley 1429 de 2010

Ley de Formalización y Generación de empleo

Ley 1753 de 2015

Artículo 74 POLÍTICA NACIONAL DE TRABAJO DECENTE

Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"

Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 Corte Constitucional

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-

Dichos contratos se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos transitorios para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones; en consecuencia, el ejercicio de las funciones de carácter permanente y misional en las entidades públicas debe desarrollarse a través de empleos adscritos a sus plantas de personal.

Función de Advertencia Marzo de 2012 - Contraloría General

Prevenir sobre los riesgos derivados de la contratación de prestación de servicios para el desarrollo de funciones permanentes de la administración pública y la indebida clasificación del gasto público efectivamente realizado.

Circular 008 de febrero de 2012 Ministerio de Trabajo

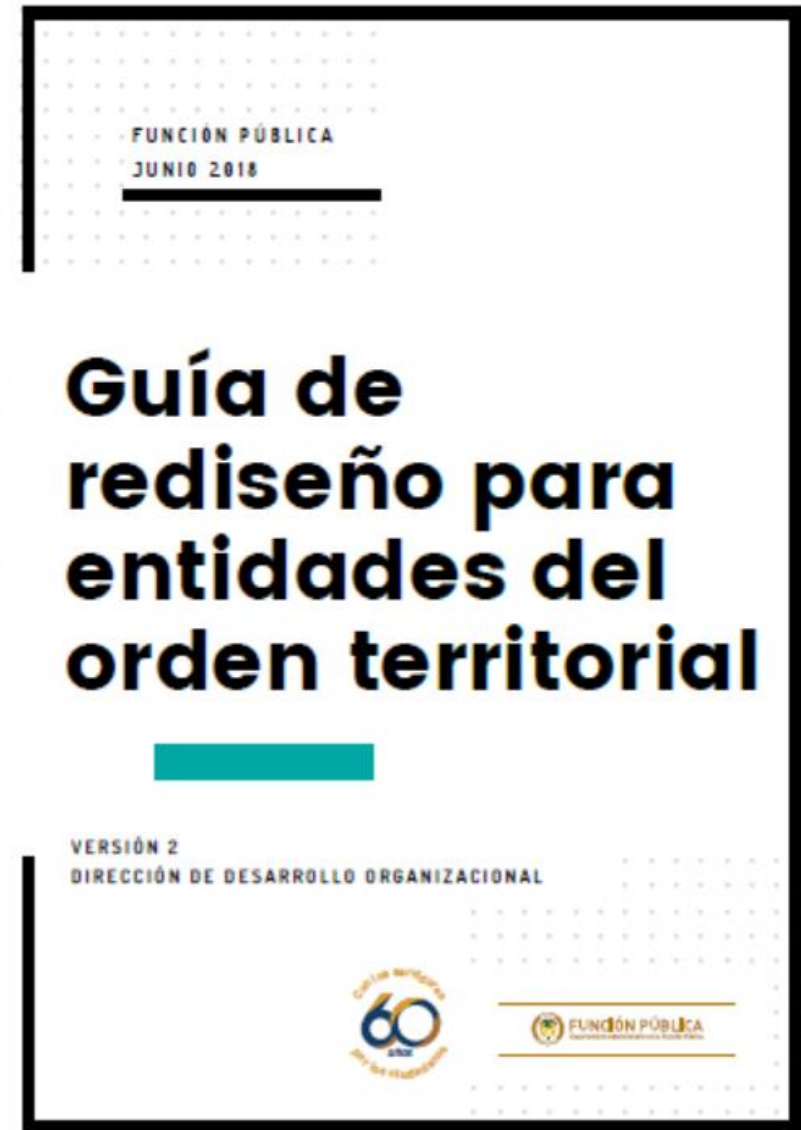
Mediante la cual se definen lineamientos para elaborar un Plan de formalización de las relaciones laborales en cada entidad, de acuerdo con lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-614 de 2009.



¿EN QUÉ CONSISTE EL REDISEÑO ORGANIZACIONAL?



GUÍA DISEÑO Y REDISEÑO INSTITUCIONAL Versión 2018







**Conservatorio
del Tolima**
Institución Universitaria

4. PRESENTACIÓN PLAN DE TRABAJO O PMI DEL PROYECTO

Con el acompañamiento de



PLAN DE TRABAJO



ETAPA 1. DIAGNÓSTICO Y PREPARACIÓN

El diagnóstico es un proceso de investigación que consiste en la evaluación de la situación actual de la organización, en el estudio sistemático y presentación de conclusiones sobre la misión que desarrolla la entidad frente al rol que le corresponde desempeñar al Estado, su funcionamiento, aspectos críticos, naturaleza y magnitud de las necesidades, y el conocimiento analítico de los problemas que afectan o alteran el desarrollo de sus actividades.



El propósito del diagnóstico es identificar las dificultades y problemas críticos que están afectando el normal funcionamiento de la organización, las causas que los originaron, analizar sus implicaciones y definir las necesidades y retos de la organización.

ETAPA 1. DIAGNÓSTICO Y PREPARACIÓN



PRODUCTOS:

- Diagnóstico institucional, compuesto por los siguientes aspectos:
 - Análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas)
 - Árbol del problema
 - Análisis de la estructura organizacional actual
 - Análisis de antecedentes
 - Situación actual
 - Normatividad vigente
- Plan de trabajo y Cronograma detallado de las actividades a realizar.
- Propuesta de herramientas a utilizar para la recolección de información.
- Registros de asistencia de las jornadas de socialización de la información generada.
- Propuesta de instrumentos o herramientas para la recolección de información para el estudio técnico.



ETAPA 2. ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA EN EL DESARROLLO DEL ESTUDIO TECNICO PARA EL REDISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA MODERNIZACIÓN

De manera articulada con lo definido en el Decreto 019 de 2012, artículo 228 – Reformas de Planta de Personal, la Entidad utilizará para el desarrollo del proceso de Rediseño Organizacional, los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la Guía de Modernización para Entidades Públicas, Versión 2018, los cuales se fundamentan en los siguientes capítulos:





ETAPA 2. ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA EN EL DESARROLLO DEL ESTUDIO TECNICO PARA EL REDISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA MODERNIZACIÓN

PRODUCTO (S):

Estudio técnico para el rediseño organizacional y modernización del **CONSERVATORIO DEL TOLIMA** el cual incluirá los siguientes aspectos:

1. **Reseña histórica**
2. **Marco legal**
3. **Análisis externo**
4. **Análisis económico y financiero**
5. **Análisis interno**
 - a. Misión , Identificación y análisis de las funciones generales, Visión, Identificación del mapa de procesos o cadena de valor, Productos y/o servicios, Usuarios o clientes, Evaluación de la prestación de servicios, Estatutos internos, Estructura
6. **Evaluación de las funciones, perfiles y cargas de trabajo**
 - a. Evaluación de las funciones
 - b. Evaluación de las cargas de trabajo
7. **Planta de personal**
 - a. Sistema de nomenclatura y clasificación de empleos
 - b. Determinación de la planta de personal
8. **Modelo de Operación por Procesos**
 - a. Mapa de procesos
 - b. Caracterizaciones de procesos actualizadas
 - c. Necesidades de ajustes a Procedimientos e instructivos
9. **Manual específico de funciones y competencias laborales**
 - a. Competencias laborales
 - b. Propuesta de Manual específico de funciones y de competencias laborales

Registros de asistencia de las jornadas de trabajo, donde se definirán las orientaciones para la consolidación del Estudio técnico de rediseño organizacional.
Actos administrativos necesarios para la adopción de la nueva estructura propuesta, la planta de personal y el Manual de Funciones y Competencias del **CONSERVATORIO DEL TOLIMA**.



ETAPA 3. ACOMPAÑAMIENTO EN LA SOCIALIZACIÓN, APROBACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL REDISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA MODERNIZACIÓN

Una vez culminado el ajuste y/o actualización del estudio técnico con sus debidos soportes, el equipo consultor orientará y acompañará a la institución, en la socialización y aprobación del Estudio Técnico ante las instancias competentes (Consejo Directivo, Rectoría, Comisión de Personal), así como el alistamiento e implementación de su rediseño organizacional, lo cual incluye desde la proyección de los actos administrativos requeridos para el ajuste y/o modificación de la nueva estructura y de la planta de personal, el diseño de procedimientos para la selección y vinculación de personal, hasta la notificación al personal objeto de supresión, modificación o creación de cargos.

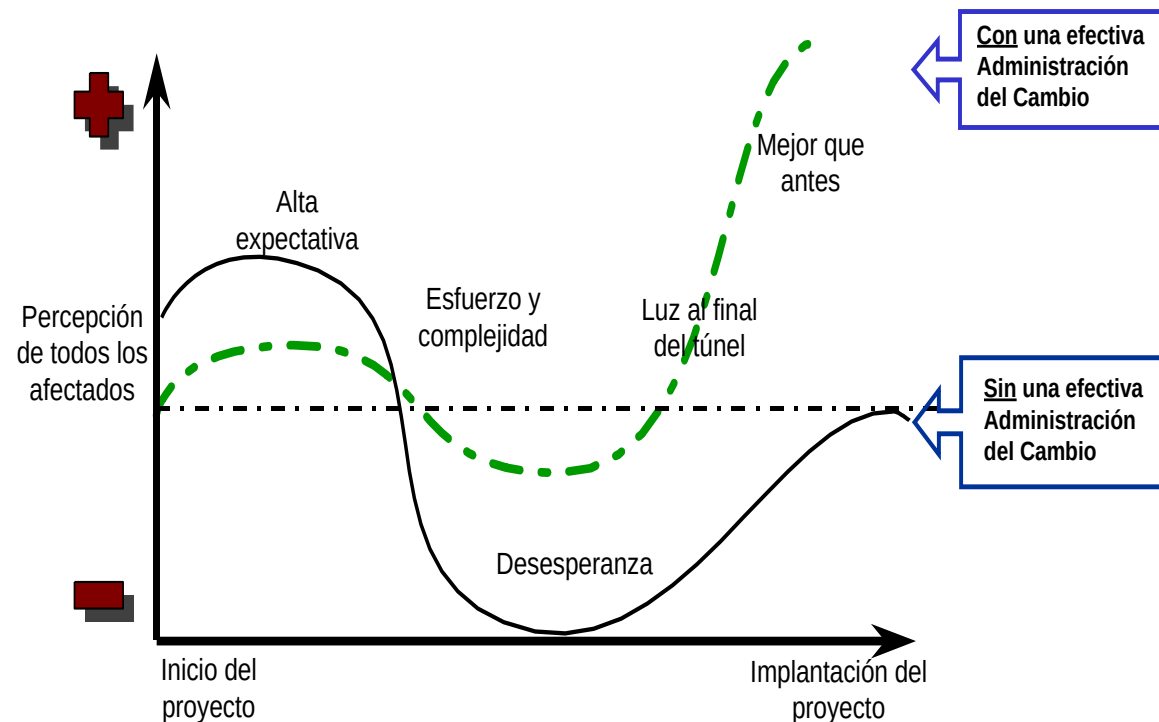
PRODUCTO (S):

- Registros de asistencia de las jornadas de trabajo, donde se realicen las actividades de aprobación e implementación del rediseño organizacional.
- Actos administrativos para la implementación de la estructura organizacional, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias.
- Guías o Procedimientos para la selección del personal, en el marco de los lineamientos definidos por la normatividad vigente para los empleados públicos (Ley 909 de 2004).



ETAPA 4. SENSIBILIZACIÓN, CREACIÓN DE CULTURA, GESTIÓN DEL CAMBIO Y SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Una adecuada Gestión del Cambio es una herramienta que le permite fortalecer a la entidad su compromiso con la mejora continua, apropiando las buenas prácticas que se deben seguir para la implementación del Rediseño Organizacional. De esta manera se genera un mejor ambiente de trabajo y un mayor nivel de productividad, construyendo un estilo propio de implementación y de autonomía en el seguimiento.



PRODUCTO (S):

- Plan de Gestión para el cambio
- Registros de asistencia de las jornadas de trabajo, donde se realicen las actividades definidas en el Plan de Gestión para el cambio.



**Conservatorio
del Tolima**
Institución Universitaria

5. PRÓXIMAS ACTIVIDADES

Con el acompañamiento de





PRÓXIMAS ACTIVIDADES

Conformación Comité de Rediseño y enlaces dependencias

- Conformación Comité de Rediseño. Generación Resolución. Enlace o gestor por dependencia, para coordinación de las actividades
- **SEPTIEMBRE 19 AL 23**

Recolección información para el Diagnóstico Org.

- Recolección de información sobre la gestión de la Entidad (DOFA – Árbol del Problema – PQRs - Análisis financiero – Estadísticas Usuarios y servicios)
- **SEPTIEMBRE 19 AL 30**

Recolección información Cargas Laborales

- Entrevistas con el personal de planta para la recolección de información
- **SEPTIEMBRE 26 A OCTUBRE 30**

En tus manos está la pieza CLAVE!!!

Tu ACTITUD..!





**Conservatorio
del Tolima**

Institución Universitaria

SI ESTÁS
esperando

EL MOMENTO

*** PERFECTO ***

es

AHORA