AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

Santiago de Cali, 8 abril 2024

Señora
Ivonne Marin Lozano
Centro de Diagnostico Automotor del Valle – CDAV.

Referencia: Presentación Oferta de servicios

Respetada Doctora Ivonne,

Para Avanza Estrategias, los manuales de funciones son elementos necesarios en toda organización, y debe estar a la vanguardia del mercado y en coherencia con la estrategia de la compañía. Por lo anterior, debe revisarse las actividades, funciones y competencias de los funcionarios, en razón de los cambios normativos, las nuevas realidades que son retadoras para la construcción de una ciudad competente y para garantizar la idoneidad de los perfiles y el cumplimiento del desempeño futuro dentro de la organización.

Objetivo de la propuesta:
El objetivo principal de esta propuesta es optimizar la estructura organizativa y mejorar la eficiencia operativa del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle a través de la revisión y actualización de los manuales de funciones, así como la adecuación de los cargos oficiales y públicos de la organización.

Justificación:

- Alineación con las Normativas Actuales: Los manuales de funciones y la estructura de cargos deben estar alineados con las normativas vigentes del sector público, garantizando el cumplimiento de requisitos legales y regulatorios.

- Mejora de la Gestión del Talento Humano: La revisión de los manuales de funciones permite definir con mayor claridad las responsabilidades y competencias asociadas a cada puesto, facilitando la gestión del talento humano, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional del personal.

- Optimización de Recursos: Una adecuada definición de funciones y competencias contribuye a una distribución eficiente de los recursos humanos, evitando duplicidades de funciones y maximizando la productividad y eficacia de la organización.

- Legalidad, Transparencia y Equidad: La actualización de los manuales de funciones y la revisión de los cargos públicos promueven la transparencia y la equidad dentro de la organización, al establecer criterios claros y objetivos para la asignación de responsabilidades y la toma de decisiones.

- Adaptación a las Necesidades del Entorno: El entorno en el que opera el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle puede cambiar con el tiempo, lo que requiere una revisión periódica de los roles y responsabilidades para asegurar que la organización esté preparada para enfrentar nuevos desafíos y aprovechar oportunidades emergentes.

Resumen de la Propuesta de servicios en 3 etapas:

Diagnóstico Inicial: Realizar un análisis exhaustivo de los manuales de funciones actuales y la estructura de cargos existente para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización.

Revisión y Actualización: Desarrollar nuevos manuales de funciones que reflejen con precisión las responsabilidades y competencias requeridas para cada puesto, así como una revisión de los cargos oficiales y públicos para garantizar su pertinencia y coherencia con la misión y visión de la organización.

Implementación y Capacitación: Implementar los nuevos manuales de funciones y la estructura de cargos actualizada, asegurando una adecuada comunicación y capacitación del personal para facilitar la transición y promover una comprensión clara de las expectativas y responsabilidades de cada puesto.

Una vez se haya establecido el inicio del servicio se plantean las siguientes actividades:

Etapa 1: Diagnóstico y Análisis de Funciones Actuales (Duración: 2 semanas)

Revisión de Manuales de Funciones Actuales:

El equipo de profesionales en conjunto con la persona delegada por el área de talento humano, realizará la evaluación detallada de los manuales de funciones existentes para identificar discrepancias, o factures que indiquen que los manuales están desactualizados o errados porque no corresponden a la realidad del momento a la proyección de la organización. Por lo anterior, se propone una matriz de análisis de la coherencia entre las funciones asignadas y las funciones requeridas para cada cargo, entiendo que los cargos pueden tener variaciones, aunque la denominación del cargo sea igual. Por ejemplo, no es igual la secretaria de atención a la secretaria de un alto directivo.

Entrevistas y Encuestas:

- Realización de entrevistas con el personal seleccionado aleatoriamente de cada área para comprender mejor las responsabilidades y desafíos asociados con cada cargo.

- En caso de requerirse se contempla la opción de aplicación de encuestas para recopilar información sobre las percepciones del personal en cuanto a la eficacia de las funciones y competencias actuales.

Análisis Comparativo:

Comparación de los cargos y funciones del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle con otras entidades similares para identificar áreas de mejora.

Entregables de la Etapa 1



Costo Estimado para la Etapa 1: $6,000,000

Etapa 2: Diseño y Desarrollo de Manuales de Funciones Actualizados (Duración: 5 semanas)

Definición de Perfiles de Cargo:

Desarrollo de perfiles detallados para cada cargo, incluyendo responsabilidades principales, competencias requeridas y requisitos de educación y experiencia.

Redacción y Estructuración de Manuales de Funciones:

- Actualización de los manuales de funciones existentes para reflejar los perfiles de cargo revisados.
- Reestructuración de manuales que sean nuevos o requieran altos grados de modificación por la proyección que se quiere dar en la organización o por el cumplimiento de alguna normativa
- Estandarización de formatos y estructuras para mejorar la claridad y la coherencia en la descripción de funciones.

Entregables de la Etapa 2:



Manuales de funciones actualizados y estandarizados para todos los cargos del CDAV

Costo Estimado para la Etapa 2: $6.000.000.

Etapa 3: Validación y Retroalimentación (Duración 2 semanas)

Revisión y ajuste de coherencia con el equipo o personas delegadas de Talento Humano de los borradores de los manuales de funciones de cada área para obtener retroalimentación y asegurar la precisión y relevancia de la información incluida. En caso de no requerir la validación o involucramiento del área de talento humano en el ejercicio, este aspecto se revisará con el directo responsable del contrato.

Metodología de Validación: La validación será de tipo cualitativo mediante juez experto con la finalidad de que quede un informe de validación de cada documento entregado y sirva de sustento para el área de talento humano.

Nota: Dado que los manuales de funciones son objetos de revisión por la parte jurídica para asuntos de demandas de los trabajadores es necesario que se incluya un abogado para esta revisión que está encargado de la defensa jurídica o que asesore al área de Talento Humano.

Entregables de la Etapa 3:



AJUSTES DE LOS MANUALES DE FUNCIONES

Manuales de funciones actualizados y estandarizados para todos los cargos del CDAV.

INFORME DE VALIDACIÓN

Informe detallado de validación cualitativa



Costo Estimado para la Etapa 3: $6.000.000.

Etapa 4: Ruta de Implementación y Capacitación (Duración: 3 semanas)

Apoyo en la ruta de Implementación:
Elaboración de un plan detallado para la implementación de los nuevos manuales de funciones, incluyendo lo relacionado con los demás procesos de talento humano y asesoría para el proceso de transición.

Capacitación del Personal sobre las actualizaciones de los manuales de funciones:

- Diseño y ejecución de jornadas de capacitación al personal definido por la organización, enfocados en la comprensión y aplicación de los nuevos manuales de funciones y competencias.

- Monitoreo y Evaluación: Posterior a la entrega de los Manuales, y cierre del contrato, se plantea 2 visitas de seguimiento al CDAV después de dos meses de cierre del contrato, para evaluar la efectividad de los cambios implementados y realizar ajustes según sea necesario

AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

Entregables de la Etapa 4:

APOYO RUTA DE IMPLEMENTACIÓN

REPORTE DE CAPACITACIÓN

Informe de las personas que asistieron para comprender las actualizaciones de los manuales de funciones

Costo Estimado para la Etapa 4: $4.000.000

AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

RESUMEN DE COSTOS DE LA PROPUESTA

ETAPA	VALOR UNITARIO	TIEMPO
Diagnóstico y Análisis de Funciones Actuales	$ 6.000.000	2 Semanas
Etapa 2: Diseño y Desarrollo de Manuales de Funciones Actualizados	$ 6.000.000	5 semanas
Etapa 3: Validación y Retroalimentación	$ 6.000.000	2 semanas
Etapa 4: Ruta de Implementación y Capacitación	$ 4.000.000	3 semanas
TOTAL	$22.000.000 IVA INCLUIDO	12 Semanas (3 meses)

PERFIL DE LOS PROFESIONALES:

El equipo técnico de profesionales lo integran los siguientes profesionales: 2 psicólogos,2 ingenieros industriales y un abogado con formación y experiencia en procesos de talento humano.

RESERVA DE LA INFORMACIÓN:

Avanza reconoce la importancia del proceso para una empresa del estado, por tal razón los datos serán tratados con total reserva y bajo las normas que aplican en el territorio colombiano en esta materia (Decreto 1377 de 2013 y ley 1582 de 2012).

CONSIDERACIONES

Para el inicio del proceso se requiere la entrega de los siguientes documentos: estructura de cargos, manuales de competencias y funciones, normativa y los demás que se consideren pertinentes para la ejecución del proceso.

Atentamente,

MARIA BEATRIZ ARCE
Representante Legal