PROPUESTA PARA ELABORAR EL ESTUDIOS TECNICO Y MEDICION DE CARGAS LABORALES COMO FUNDAMENTO PARA LA REALIZACION DE UN REDISEÑO INSTITUCIONAL DE ECOVIVIENDA

AYV INTEGRAL LTDA

Tunja, Septiembre de 2024.

Doctor:
Eduardo Ernesto Camargo
Gerente ECOVIVIENDA
Tunja - Departamento de Boyacá

Cordial saludo, con el mejor de los deseos de éxito para cada una de las Actividades de emprendimiento que usted lidera en pro del máximo bienestar y beneficio para la entidad que usted representa.

Con la presente me permito dejar a su consideración la propuesta ofreciendo mis servicios profesionales para la realización de PARA ELABORAR EL ESTUDIOS TECNICO Y MEDICION DE CARGAS LABORALES COMO FUNDAMENTO PARA LA REALIZACION DE UN REDISEÑO INSTITUCIONAL DE ECOVIVIENDA

Es fundamental que antes de la realización de un rediseño a la estructura y a la planta de personal se demuestre la necesidad si es factible o no una modificación a la estructura de la entidad y de realizar cambios en el aumento o disminución de la planta de personal que permitan la realización y desenvolvimiento de las funciones que le competen a cada persona para que cumpla con la misión en cada uno de los aspectos y mejoren la atención a los usuarios.

Estere atento en resolver cualquier inquietud sobre la presente propuesta y en espera de que usted disponga de nuestros servicios profesionales y especializados en el sector público.

Estere atento en resolver cualquier inquietud sobre la presente propuesta y en espera de que usted disponga de nuestros servicios profesionales y especializados en el sector público.

Cordialmente,

VICTOR ALFONSO PLATA DURAN
Representante Legal
C.C. 7.187.966 de Tunja

PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA

1. TITULO

PROPUESTA PARA ELABORAR EL ESTUDIOS TECNICO Y MEDICION DE CARGAS LABORALES COMO FUNDAMENTO PARA LA REALIZACION DE UN REDISEÑO INSTITUCIONAL DE ECOVIVIENDA.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Fortalecer la capacidad institucional de ECOVIVIENDA a través de la realización realizar el estudio de cada una de las Dependencias que conforman la entidad y ajustar las funciones generales de sus actividades , de tal manera que no haya dualidad de operaciones con las otras dependencias y distribuir las cargas laborales en cada uno de los funcionarios que prestan y desarrollan unas funciones en cada una de ellas y de acuerdo a la medición que se realice de las cargas laborales se determine la necesidad de ampliar o reducir la planta de personal en concordancia con las funciones generales de cada una de las dependencias señaladas por la estructura administrativa actual .

De otra parte se debe determinar las actividades contratadas por OPS para el presente año y que estén ajustadas a las necesidades reales, lo anterior va a permitir a los funcionarios poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno y que a corto plazo se obtengan resultados, conocimientos y habilidades necesarias para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el estudio técnico y las mediciones de cargas de trabajo que permita determinar la necesidad de la implementación de un rediseño institucional

- Realizar el estudio de las funciones generales le cada una de las secretarias y sus dependencias adscritas para que no exista dualidad con otras dependencias y se determine claramente a través de sus resultados la planta de personal que debe

existir en cada una, de tal manera que ello permita si pueden existir incremento de la planta de personal o la necesidad de nombramientos provisionales por otras formas de contratación cuando la actividad no sea. De esta manera, el empleado se prepara mejor y aumenta las posibilidades de mejorar la atención a la comunidad, prestación de un mejor servicio y fortalecer sus conocimientos de acuerdo con las funciones administrativas que se desarrollan en cada una de sus dependencias en cumplimiento de la misión y prioridades, Así, para todo proceso de rediseño institucional se debe partir de las siguientes preguntas, que son la base para iniciar un diagnóstico organizacional

• ¿La estructura organizacional debe ser intervenida para crear o suprimir dependencias?

• ¿La planta de personal debe ser objeto de una redistribución interna o requiere una modificación para crear o suprimir empleos?

• ¿Se evidencian fraccionamientos de procesos que implican desgastes administrativos y demoras injustificadas en la entrega de resultados? La respuesta a estas preguntas permite descubrir y planear una intervención apropiada en la estructura y planta de personal, y orienta a la entidad hacia el procedimiento más adecuado que asegure su mejora organizacional

- Actualizar hasta donde sea posible las hojas de vida de cada uno de los funcionarios de planta global existente y determinar en cada uno de los casos y en especial a los cargos de auxiliares administrativos las funciones que deben asumir cuando sean trasladados a dependencia diferente a donde se desempeñan y ajustar sus funciones a las funciones generales de esa dependencia.

3. MARCO CONCEPTUAL

Las Entidades Públicas tienen la obligación inmediata de cumplir con su objeto social y las funciones que les han sido conferidas, interiorizarlas y aplicarlas en una configuración institucional ordenada, racional y orientada a la prestación del servicio.

La estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas

idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito; ahora, con el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad, se cierra el círculo virtuoso de la profesionalización del servicio público.

“Si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2023– 2026.

La realización de la práctica parte desde el interrogante ¿cuál es la importancia de que exista una estructura organizacional y un manual de funciones en las Organizaciones? Toda organización busca el mejoramiento continuo y el crecimiento Las organizaciones están en la necesidad de enfocar las cosas de una manera innovadora con el fin de mejorar el nivel de vida de sus empleados y utilizar herramientas administrativas y operativas necesarias que contribuyan adecuadamente con el correcto desempeño de las obligaciones laborales de sus trabajadores

Quienes lideran la reforma y elaboración de un manual de funciones asumen el reto de transmitir a los funcionarios de una manera clara y sencilla, la forma en que deben desarrollar su trabajo y la importancia de hacerlo bien en términos de eficiencia, eficacia, economía y celeridad. La elaboración de un manual de funciones y procedimientos no está sujeta a una estructura rígida sino por el contrario su estructura es flexible y de mucha creatividad.

4. METODOLOGÍA DE TRABAJO

1. El desarrollo de la actividad está encaminada a realizar a través del equipo profesional economista, administrador y ingeniero industrial el estudio de los actos administrativos que conformaron la estructura actual y con base en sus resultados m permita establecer si ese estudio está cumpliendo las funciones que le corresponden a las actividades del ente territorial o si existen falencia que no permitan el desarrollo de las funciones misionales que la ley le asigno a la entidad y con base en el manual de funciones y competencias laborales determinar las medicinales de cargas laborales .

2. Realizar la revisión de las hojas de vida de cada uno de los funcionarios para determinar si contienen la documentación histórica que permita verificar el estado actual como: actos administrativos de nombramiento, estudios, licencias, permisos, vacaciones, sanciones, traslados, etc para garantizar la confiablidad de las mismas.

3. Realizar los estudios financieros al presupuesto de la entidad que permita determinar la existencia de recursos para emprender la realización del estudio de rediseño institucional

5. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

ÍTEM	ACTIVIDAD
1	Estudio de los actos administrativos que determinaron la estructura actual por dependencias y sus funciones generales y sus resultados
2	Estudio del manual de funciones y competencias laborales de la planta global actual y sus resultados
3	Distribución de la Planta de personal por dependencias y realización del estudio de las cargas laborales para cada uno de los cargos
4	Determinar si se cuenta con los cargos en planta de quienes realizan funciones misiones o son contratados
5	Actualización de las hojas de vida de cada uno de los funcionarios hasta donde sea posible
6	Realizar el estudio financiero de la entidad con el fin de determinar su capacidad de ampliar o reducir la planta de personal y determinar la sostenibilidad de las actuales dependencias y sus cargos
7	Conclusiones y recomendaciones

6. PLAZO DEL CONTRATO

Las actividades referenciadas anteriormente y todas las que se deriven del cabal cumplimiento del contrato se llevaran a cabo durante un periodo de cuatro (4) meses contados a partir del acta de inicio del contrato. en caso de ser necesario se solicitará una prórroga previo acuerdo y sustentación ante la entidad contratante.

7. INVERSIÓN ESTIMADA Y FORMA DE PAGO DE LA PROPUESTA

INVERSIÓN ESTIMADA

Se ha estimado un valor de **TREINTA Y CINO MILLONES DE PESOS ($35.000.000) Moneda Corriente:**

Actividad	Cantidad	Valor Total
COSTO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS	7	35.000.000
TOTAL		**35.000.000**

7. FORMA DE PAGO

La forma de pago solicitada de acuerdo con la ejecución de la propuesta cuatro (4) por actas parciales por sumas iguales una vez presentado informe de la actividad realizada y el ultimo pago estará sujeto a entrega a satisfacción de las actividades objeto de la propuesta a la entidad y verificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.

8. ACLARACIONES

Para efectos legales, de ser acogida mi oferta declaro:

1. Que cumpliré debidamente con el objeto del contrato.
2. Que esta oferta sólo compromete a los firmantes de esta carta.

3. Que ninguna otra persona tiene interés comercial en la propuesta ni en el contrato que se llegue a suscribir.
4. Que no me encuentro incurso en causal de inhabilidad, incompatibilidad o prohibición legal para contratar con la entidad.
5. Que ninguna otra persona con vínculos de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con el firmante ha presentado propuesta para éste proceso.
6. Que no conozco ningún hecho irregular que comprometa la transparencia de este proceso y deba ser denunciado a la entidad.
7. Que en caso de resultar favorecido con la adjudicación me obligo a aceptar la Interventoría o Interventorías técnicas y/o administrativas en cabeza del Gerente o de quien éste determine.
8. Que la oferta que ahora someto a su consideración tiene una validez de Treinta (30) días calendario contados desde la fecha de presentación de la presente, no obstante, si la eventual adjudicación se me comunicare con posterioridad a esa fecha y yo aceptare suscribir el contrato, este hecho podrá ser interpretado como prórroga del término de la validez de la propuesta, hasta la firma del respectivo contrato.
9. Que con la firma de la presente me comprometo para cumplir con el compromiso de transparencia.
10. Que así mismo certifico que todo el personal que se empleará en el desarrollo del trabajo incluyendo la suscrita, poseen Nacionalidad Colombiana en virtud del artículo 2 de la Ley 816 de 2003.
11. Para todos los efectos informo a ustedes que la dirección a la cual me puede enviar correspondencia relacionada es: la que aparece en el pie de pagina

Cordialmente

VICTOR ALFONSO PLATA DURAN
Representante Legal

C.C. 7.7187.966 de Tunja