

NIT: 900.264.163-1

PROPUESTA TÉCNICO – ECONÓMICA

CONSULTORÍA PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO QUE PERMITA DETERMINAR LA VIABILIDAD TÉCNICA Y FINANCIERA DEL PROCESO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO IDTQ, DE ACUERDO CON LAS ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DAFP.

ABRIL DE 2026

Quality
Consultoría y Capacitación

NIT: 900.264.163-1

Ibagué, Abril 13 de 2026

Señores
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO
Atn: **Dr. Uriel Enoc Ortiz Díaz – Director General**
Ciudad

REF: CONSULTORÍA PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO QUE PERMITA DETERMINAR LA VIABILIDAD TÉCNICA Y FINANCIERA DEL PROCESO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO IDTQ, DE ACUERDO CON LAS ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DAFP.”

Cordial Saludo.

Presentamos a continuación, la propuesta citada en la referencia, seguros que nuestra amplia experiencia y conocimientos en procesos de rediseño y modernización organizacional, implementación, evaluación y seguimiento de Modelos y Sistemas Integrados de Gestión (MIPG, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 27001) en entidades públicas como la Gobernación del Tolima, la Alcaldía de Ibagué, la Alcaldía de Melgar, la Alcaldía de Soacha, Alcaldía de Barranquilla, la Corporación Autónoma del Tolima, la Empresa de Servicios Públicos de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL y la Empresa de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Tolima EDAT S.A. E.S.P. entre otras importantes entidades, representa un importante aporte para el mejoramiento de una efectiva gestión pública en el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***, conduciendo con éxito a la entidad en el proceso de formalización laboral, modernización administrativa y mejora continua, en el marco de lo definido por la normatividad vigente.

Atentos a sus comentarios y en espera de una respuesta favorable,

Atentamente,



LILIANA INES LAMPREA ARROYO
Gerente

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

1. QUIENES SOMOS
2. JUSTIFICACIÓN
3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR
4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO
5. DURACIÓN DEL PROYECTO
6. INVERSIÓN
7. EQUIPO DE TRABAJO

1. QUIENES SOMOS

QUALITY, Consultoría y Capacitación es una empresa COLOMBIANA que surge de la necesidad de diferentes organizaciones del sector público y privado, de contar con el acompañamiento y asesoría de talento humano altamente capacitado y con experiencia en el desarrollo de proyectos encaminados en el rediseño y modernización organizacional, implementación, evaluación y seguimiento de Modelos y Sistemas Integrados de Gestión (MIPG, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001, ISO 17025, entre otros), modelos empresariales que permiten aumentar los niveles de productividad, eficiencia y competitividad, conduciendo a una efectiva gestión administrativa en el marco del cumplimiento de la normatividad vigente.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA:

MISIÓN

Brindar asesoría y acompañamiento permanente en el desarrollo e implementación de soluciones integrales de gestión empresarial, que permitan incrementar los niveles de competitividad a través de una clara mejora en los procesos y métodos de gestión. Para ello, contamos con un equipo humano competente y comprometido con el desarrollo de la región y con el respeto por la identidad y singularidad de cada uno de nuestros clientes.



VISIÓN

Convertirnos en una organización de referencia a nivel Nacional en el ámbito de la asesoría y acompañamiento en soluciones integrales de gestión empresarial, que esté en la búsqueda permanente de herramientas y metodologías que permitan la mejora en el desempeño organizacional.

SERVICIOS

- **CONSULTORÍA EN PROCESOS DE REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL**



Toda Entidad Pública o Privada, tiene una estructura organizacional definida de manera formal o informal. En ella se encuentran delimitadas las responsabilidades y puestos acordes a una posición específica dentro del organigrama.

Pero, ¿qué pasa cuando el cambio de los mercados y la situación socioeconómica supera la respuesta de las empresas y las estructuras organizacionales establecidas se vuelven obsoletas?

En estas circunstancias la entidad se ve obligada a diseñar una nueva estructura organizacional internamente y potenciar sus procesos apostando a la búsqueda de la máxima eficiencia para mantenerse competitiva dentro de su mercado.

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 responsables de cada área o proceso, así como sus superiores y lograr que la empresa sea más eficiente y más productiva cumpliendo con los objetivos de la misma.

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.

- **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.

A partir de nuestros procesos de asesoría y acompañamiento especializado, las organizaciones pueden identificar, mitigar y/o controlar los riesgos de emergencias o desastres a los cuales están expuestos, reduciendo los efectos negativos en la salud humana y ambiental, contribuyendo a la seguridad sanitaria, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible en el territorio nacional.

- **CONSULTORÍA EN EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO 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 conscientes 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, bajo las normas ISO 9001 – Gestión de Calidad, ISO 14000 – Gestión Ambiental, ISO 45001 – Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 17025 – Sistema de Gestión para los Laboratorios de Ensayo y/o Calibración, ISO 27001 – Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Norma Técnica Sectorial NTS-001 Gestión de Destinos Turísticos Sostenibles entre otros importantes estándares y herramientas de autocontrol, los cuales le permiten a las organizaciones con su implementación y mejora continua, una mayor cercanía a una gestión por procesos eficiente y competitiva, frente a las exigencias del mercado nacional e internacional.



Aplicando nuestra experiencia en el diseño, implementación y fortalecimiento de estos estándares, hemos desarrollado un portafolio de servicios orientado a acompañar a las empresas públicas y privadas que deseen hacer efectiva la calidad, la gestión ambiental, la seguridad y salud en el trabajo y el autocontrol, como una cultura organizacional.

Consultoría y Capacitación

NIT: 900.264.163-1

- **DESARROLLO DE PROCESOS DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL.**



Los constantes cambios en las técnicas administrativas exigen una formación constante de los funcionarios de cada Organización. Podemos preparar seminarios y talleres a la medida de sus necesidades.

Somos partidarios de la transferencia de conocimiento y metodologías.

Ofrecemos entre otros temas:

- ✓ *Formación en Desarrollo del Talento Humano y Motivación Laboral como: Comunicación Organizacional, Orientación al cliente, Liderazgo, Gestión del cambio, Empoderamiento (Empowerment), Toma de decisiones, Trabajo en equipo*
- ✓ *Sistemas de Gestión ISO 9001 – Gestión de Calidad, ISO 14000 – Gestión Ambiental, ISO 45001 – Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 17025 – Sistema de Gestión para los Laboratorios de Ensayo y/o Calibración, ISO 27001 – Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información, NTS-001 Gestión de Destinos Turísticos Sostenibles.*
- ✓ *Seguridad y Salud en el Trabajo*
- ✓ *Gestión del Riesgo, Emergencias y Desastres*
- ✓ *Seguridad Vial*
- ✓ *Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG*
- ✓ *Planeación Estratégica*
- ✓ *Gestión documental y Comunicaciones Oficiales*
- ✓ *Estándares de Habilitación y Acreditación en salud*

QUALITY Consultoría y Capacitación, ha innovado en los procesos de formación, convirtiéndose en pionera en integrar la FORMACIÓN y el EMPLEO, 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.

NUESTROS PRINCIPALES CLIENTES

- ✓ Gobernación del Tolima
- ✓ Corporación Autónoma Regional del Tolima CORTOLIMA
- ✓ Conservatorio de Música del Tolima
- ✓ Alcaldía de Ibagué
- ✓ Alcaldías Municipales (Melgar, Guamo, Saldaña, Espinal, Tocaima Cundinamarca)
- ✓ Secretaría de Educación y Cultura del Tolima
- ✓ Secretaría de Educación de Ibagué – Tolima
- ✓ Secretaría de Movilidad de Melgar - Tolima
- ✓ Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL
- ✓ Empresa Departamental de Acueducto, Aseo y Alcantarillado EDAT S.A. E.S.P
- ✓ Empresa de Servicios Públicos del Guamo ESPAG
- ✓ Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal EAAA E.S.P.
- ✓ Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUÉ
- ✓ Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué - IMDRI
- ✓ Asamblea Departamental
- ✓ Fábrica de Licores del Tolima
- ✓ Laboratorio de Salud Pública del Tolima

SECTOR PRIVADO

- ✓ Concesión Vía 40 Express
- ✓ Concesión Ruta del Cacao
- ✓ Drogas COPIFAM
- ✓ Laboratorio Clínico Especializado
- ✓ Laboratorio Clínico Biosalud
- ✓ Laboratorio Clínico NAIZIR LTDA.
- ✓ Institución Educativa Santa Teresa de Jesús
- ✓ Colegio Eucarístico María del Refugio
- ✓ Organización Pajonales
- ✓ Cultivos y Semillas el Aceituno

Específicamente en procesos de Modernización y Rediseño Organizacional, nuestra empresa y su equipo de trabajo, ha desarrollado estos importantes procesos de gestión administrativa en entidades públicas como la Gobernación del Tolima, la Corporación Autónoma Regional del Tolima CORTOLIMA, la Alcaldía de Ibagué, la Alcaldía de Melgar, la Secretaría de Educación y Cultura

del Tolima, el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUÉ encargado de la operación del Alumbrado Público en la ciudad, la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL. La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal EAAA E.S.P.

En todas ellas se han acompañado las actividades de formulación del estudio técnico según la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, así como la sustentación y aprobación ante las instancias competentes (Asamblea Departamental, Concejo Municipal, Juntas o Consejos Directivos), culminando con los procesos de implementación de dichos estudios técnicos (expedición de actos administrativos, procesos de provisión de personal según el tipo de cargo (procedimientos de encargo, convocatorias internas y externas, entrevistas), todo ello en el marco de un juicioso y objetivo análisis de los riesgos jurídicos, operativos y financieros que conlleva la entrada en operación de nuevas estructuras y plantas de personal.

2. JUSTIFICACIÓN

Una vez adoptadas las políticas internacionales de globalización y competitividad en el marco de la libre competencia y el mercado abierto, Colombia, como tantos otros países latinoamericanos, siguiendo los postulados y exigencias del Fondo Monetario Internacional, visibles en el denominado “Consenso de Washington”, inició todo un proceso de “Modernización del Estado” inspirado en las grandes reformas que quedaron definidas a partir de la nueva Constitución Política de 1991.

Esa nueva forma de visualizar el servicio civil y la prestación de los servicios públicos a cargo de las instituciones del Estado ha sufrido una transformación radical en cuanto a sus alcances y los compromisos de los gobernantes para atender los problemas públicos, a partir de una serie de normas y lineamientos que proporcionan la hoja de ruta para que las entidades del orden nacional y territorial puedan modernizar su gestión.

La importancia de realizar procesos de formalización laboral y modernización institucional, surge de la necesidad para atender los cambios que se generan en los diferentes entornos sociales, políticos, económicos y tecnológicos, transformando parcial o totalmente la estructura organizacional de las organizaciones, de tal manera que se pueda crear, fusionar, suprimir o adicionar dependencias y/o cargos, con el objeto de garantizar en forma general los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, logrando que las entidades se adecuen a las prioridades de su Plan de Desarrollo o Plan Estratégico y a los objetivos trazados, entendiendo que la modernización es un proceso de mejoramiento continuo de la organización y de la gestión administrativa.

La necesidad de darle un debido y obligatorio cumplimiento al Decreto 1800 de 2019 donde señala que todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto, da paso a la modernización de los procesos, a promover el desarrollo de trabajo en equipo, por procesos, por proyectos, 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 objetivos institucionales.

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.

En ese marco de operación, el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) emitió la circular conjunta 100-005 de 2022, dirigida a los órganos, organismos y entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, en la que se señalan los lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad 2023 - *Por un trabajo digno y en equidad*, el cual busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado, garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.

La formalización laboral es una política de Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Con este documento se busca que, de acuerdo con la normativa vigente, las entidades tengan una herramienta que les permita actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012).

De igual manera, la citada Circular, advierte que la formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta cuatro mecanismos:

1. ***Establece la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia;***
2. ***La ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan.***
3. ***Se hace referencia a la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia;***
4. ***Se dará uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.***

En esta línea, la circular indica que las entidades deberán tener en cuenta el objetivo fundamental y esencial del Gobierno de "*Colombia potencia mundial de la vida*", este se materializará a través de la "*Bioadministración*", un modelo que garantiza y protege todas las manifestaciones de vida, y que está en sintonía con el principio de la buena administración.

La circular realiza un llamado para que las entidades realicen este ejercicio técnico de transformación administrativa con un acercamiento directo y efectivo entre la ciudadanía y el Estado y para ello, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) brindará toda la asesoría técnica necesaria para que los recursos de los proyectos de inversión, que actualmente financian los contratos de prestación de servicios, apalanquen la creación de las plantas temporales.

Teniendo en cuenta el análisis de los antecedentes normativos, los beneficios que obtendrá el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***, en el proceso de Formalización Laboral y Modernización Administrativa, se enmarcan en los siguientes aspectos:

1. Impulsar cambios en los modos de operar la Entidad, articulando a todos los actores sociales y económicos en la gestión de gobierno y en la ejecución de programas, proyectos y procesos administrativos mediante estrategias de largo plazo de planificación participativa, ejecución de proyectos y control social.

2. Sintonizar la realidad que perciben los usuarios en la prestación de los servicios a cargo de la entidad, con la realidad que visualizan los administradores de lo público.

3. Realizar la sistematización y control sobre las expectativas, anhelos y requerimientos de los usuarios, para que los servicios que se presten al interior del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO,*** respondan realmente con esas demandas ciudadanas y se controle los niveles de satisfacción o aceptación de la Gestión Administrativa.

4. Asegurar que los servicios que se presten o atiendan deben fortalecerse permanentemente y ser los mejores en su género, para que en la vida real atiendan o llenen las expectativas o demandas de los usuarios.

5. Implementar esquemas administrativos y operativos que permitan desconcentrar y delegar funciones en los funcionarios de altos niveles de profesionalización, que se constituyen en los colaboradores esenciales, para una adecuada administración.

6. Dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.

7. Abandonar los esquemas verticales, las frías distancias con las elites directivas y administrativas y las inadecuadas relaciones de jerarquía es una prioridad.

FUNDAMENTOS LEGALES

Los procesos de Formalización Laboral y Modernización Administrativa, están soportados en las disposiciones legales y constitucionales vigentes, en materia de talento humano y rediseño organizacional, en donde se destacan entre otras:

IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA	CONTENIDO
Constitución Política Art.122	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 Art.125	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 Art.209	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. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la

IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA	CONTENIDO
	Ley.
Constitución Política Art.269	En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la Ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas.
Ley 190 de 1995	Estatuto anticorrupción. Establece los requisitos para la posesión y para el desempeño de cargos o empleos públicos. Artículo 9º. Fija un término de tres (3) meses a partir de su vigencia para que las entidades públicas elaboren su manual de funciones, especificando claramente las funciones que debe cumplir cada funcionario. Determina además que las funciones deben ser comunicadas a cada empleado, quien responderá por el cumplimiento de las mismas de acuerdo con la ley, el reglamento y el manual.
Ley 734 de 2002 Ley 1952 de 2019	Código Disciplinario Único. Define las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los servidores públicos, la competencia para adelantar las investigaciones respectivas y el procedimiento a seguir
Ley 909 de 2004	La Ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública
	Artículo 46. Reformas de plantas de personal. Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, 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, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional. Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de las ramas ejecutivas del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 785 de	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y

IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA	CONTENIDO
2005	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 1227 de 2005	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998‖ En cuanto a la naturaleza de los actos administrativos para quienes ejercen empleos en provisionalidad, relativos a la vinculación de los mismos a las nuevas plantas de personal que se hayan establecido, es necesario considerar lo dispuesto en el decreto 1227 de 2005, que establece en su artículo 96, parágrafo 1º lo siguiente: Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general”
Decreto 2539 de 2005	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005”
Decreto 2484 de 2014	“Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005”
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.
Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Decreto 1800 de 2019	“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.” (…) *Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas 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.*

IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA	CONTENIDO
	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.* *Parágrafo 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio. (…)*
Decreto 1499 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

3. ACTIVIDADES POR DESARROLLAR:

FASE 1: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Dentro de las actividades de alistamiento y diagnóstico organizacional, la entidad debe conformar un equipo técnico que será el responsable de elaborar la propuesta que soportará el proceso de formalización laboral y modernización administrativa. Este equipo recomienda la Función Pública, debe estar conformado por:

- Jefe unidad de planeación o quien haga sus veces.
- Secretario general y jefe de unidad de gestión humana, o quien haga sus veces.
- Jefe unidad financiera, presupuestal o hacienda o quien haga sus veces.
- Dependencias misionales que tengan relación con el objeto de la propuesta.

De igual manera, el diagnóstico es la base sobre la cual se construye todo proceso de cambio organizacional y, necesariamente, parte de un análisis interno y autocrítico, donde se plantea la situación actual de la entidad y se formulan las estrategias para mejorar su desempeño.

En esta etapa se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Naturaleza jurídica de la entidad.
- Revisión de las funciones relacionadas con el problema inicialmente identificado en la entidad o las entidades según el caso.
- Revisión de las funciones asignadas a la entidad objeto de estudio, para establecer si se comparten, se articulan o se repiten responsabilidades o roles con otras entidades.

Así mismo, en esta etapa se pretende que cada entidad u organismo identifique, estudie y analice las normas generales que le dan forma y competencia jurídica como institución pública (Constitución Política, leyes, decretos y actos administrativos territoriales, según sea el caso). Igualmente, es importante tener en cuenta los planes de desarrollo, planes sectoriales, sentencias, documentos CONPES y normativa internacional de obligatorio cumplimiento que apliquen a cada institución pública de acuerdo con sus objetivos, funciones, misión, políticas y programas.

Se realiza con el propósito de evaluar el estado de la Entidad, en el desarrollo de los procesos cotidianos y determinar los factores críticos de éxito que se deben tener en cuenta en el proceso de formalización laboral y modernización administrativa.

De igual manera, se define un Plan de Trabajo y una Agenda de Comunicaciones con los diferentes equipos de trabajo y actores principales del desarrollo de este proyecto, con quienes se trabajará en el diseño de los instrumentos necesarios para la recolección de información que será utilizada como insumo para la elaboración del estudio técnico, cumpliendo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la *Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. Versión 01. Noviembre de 2022*

ACTIVIDADES ESPECÍFICAS:

1. Realizar la proyección y consolidación del Plan de Trabajo, en donde se determinen las actividades necesarias, así como la metodología que se empleará para adelantar el proceso de rediseño institucional en el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***.

2. Apoyar el proceso de conformación de un equipo técnico multidisciplinario para el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO*** (Comité Técnico) destinado a consolidar la información y elaborar el documento técnico final y el cronograma de trabajo, de conformidad con el marco normativo vigente.

3. Realiza el diagnóstico sobre la situación actual del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***, para el proceso de Rediseño Institucional, de conformidad con lo definido en la Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. Versión 01. Noviembre de 2022.

PRODUCTOS:

- Plan de Trabajo, en donde se determinen las actividades necesarias, así como la metodología que se empleará para adelantar en el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO*** el proceso de rediseño institucional.

- Evidencias de la conformación de un equipo técnico multidisciplinario para el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO*** (Comité Técnico) destinado a consolidar la información y elaborar el documento técnico

final y el Plan de trabajo, de conformidad con el marco normativo vigente. (Resolución de creación, acta de reunión, registros de asistencia)

NOTA: Estos procesos se adelantarán a partir de jornadas virtuales y/o presenciales, de acuerdo con la programación establecida con el supervisor del contrato.

- Diagnóstico sobre la situación actual del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***, para el proceso de Rediseño Institucional, de conformidad con lo definido en la *Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. Versión 01. Noviembre de 2022.* El cual contendrá los siguientes aspectos:

Generalidades y características Reseña histórica

- Datos generales de la entidad
- Funciones
- Competencias

Marco legal

- Creación de la entidad
- Naturaleza
- Funciones determinadas por ley
- Marco normativo en materia de planta de personal
- Marco normativo en materia de misionalidad

Análisis de factores externos

- Análisis del entorno político
- Análisis del entorno económico
- Análisis del entono social
- Análisis de entorno ambiental
- Análisis del entorno tecnológico

Análisis interno

- Análisis de la plataforma estratégica
- Análisis del modelo de operación por procesos
- Análisis de la cadena de valor
- Identificación de productos y servicios
- Análisis de satisfacción o evaluación de la prestación de servicios
- Análisis financiero
- Análisis de la estructura organizacional

- Análisis del recurso humano
    - Análisis de planta de empleos
    - Análisis de contratos de prestación de servicios
    - Análisis de la escala salarial de la entidad con relación al nivel departamental
    - Identificación de perfiles y medición de cargas laborales
    - Diagnóstico del manual especifico de funciones y de competencias laborales

Conclusiones y recomendaciones.

ENTREGABLE: Diagnostico organizacional de la entidad.

FASE 2. ARQUITECTURA INSTITUCIONAL (PROPUESTA DE REDISEÑO).

Después de identificar la situación actual a través de las herramientas de diagnóstico institucional, se da inicio a la fase de arquitectura institucional o rediseño, que consta de diferentes etapas en las que se examinan entre otros los siguientes elementos:

Validación del acuerdo inicial de diseño. En este punto se revisa los objetivos y alcances planteados en el alistamiento y después de elaborado el "diagnóstico", define si efectivamente tales objetivos se lograrán adelantando la reforma planteada inicialmente.

Arquitectura institucional. La arquitectura institucional consiste en diseñar la estructura administrativa más adecuada para la operación de la entidad y la prestación efectiva de bienes y servicios. Dentro del proceso de formalización laboral, es pertinente llevar a cabo un análisis financiero objetivo que dé cuenta de las condiciones en las que se encuentra la entidad sobre este aspecto. Así mismo, revisar el comportamiento financiero del pasado inmediato (últimos 4 años) y elaborar proyecciones con variables representativas que ofrezcan una idea sobre la salud presupuestal o financiera de la entidad u organismo público.

Si como resultado del estudio técnico se estima la necesidad de ampliar la planta de personal, se debe validar que con su implementación no se incumplan con los límites de gastos de funcionamiento.

Análisis de procesos. De conformidad con el Decreto 1083 de 2015 único reglamentario del sector Función Pública, toda entidad u organismo que inicie un proceso de diseño o

rediseño debe adelantar como mínimo el análisis de los procesos que se desarrollan al interior de la institución.

Los procesos se definen como una serie de actividades que se desarrollan secuencial y lógicamente con el fin de ofrecer un bien o servicio que satisfaga las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

Por lo tanto, se debe asegurar la operación eficaz y eficiente de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de control y evaluación, así como la red de procesos asociados, de manera que la organización tenga la capacidad de satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Una vez identificados los procesos actuales, la entidad deberá analizarlos, evaluarlos y proponer los cambios que considere pertinentes para mejorar la eficiencia y eficacia de los bienes o servicios. Para alcanzar los objetivos anteriores, es necesario actuar sobre los siguientes aspectos:

1. Eliminar errores o defectos
2. Reducir el tiempo de ejecución
3. Optimizar los recursos
4. Simplificar los procedimientos para la revisión y análisis de procesos.

Para el desarrollo, la revisión y el análisis de procesos existen varias técnicas; una de ellas es el análisis de opciones prioritarias, que resulta fundamental para la toma de decisiones estratégicas sobre los procesos que adelanta la entidad, en tanto permite determinar si cada uno de los procesos que desarrolla la organización debe llevarse a cabo o no y, en caso de que sí deba efectuarse, es importante definir cómo puede hacerse más eficiente, dicho ejercicio de priorización optimiza los procesos de la entidad en términos de tiempo y recursos.

Tomando como insumo el diagnóstico realizado en la etapa anterior, se coordinará y orientará el desarrollo del respectivo estudio técnico, el cual se sustentará ante la alta dirección, para su validación y ajustes.

ACTIVIDADES:

1. Realizar la formulación de la propuesta de fortalecimiento y desarrollo de las capacidades Tecnológicas, Presupuestales, de Estructura organizacional y Talento humano, para el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO***

DEL QUINDÍO, de conformidad con lo definido en la Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. Versión 01. Noviembre de 2022.

2. Realizar la consolidación del Estudio Técnico para el Rediseño Institucional del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***, de conformidad con lo definido en la Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. Versión 01. Noviembre de 2022.

PRODUCTOS:

- Documento final - Estudio Técnico, de acuerdo con la estructura y extensión señalados en la *Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. Versión 01. Noviembre de 2022.* El cual contendrá la siguiente información:

Propuesta de rediseño del Modelo de Operación por Procesos

- Diseño del modelo de operación de la entidad.
- Diseño del mapa de proceso de la entidad.

Propuesta de rediseño de la estructura organizacional

- Organigrama propuesto.
- Funciones de las dependencias propuestas.
- Alineación del MOP con la estructura organizacional propuesta.
- Diseño de Macroprocesos: a. Agrupar las funciones del instituto en macroprocesos lógicos (ej: Gestión financiera, Gestión del talento humano, gestión de trámites y servicio al cliente, Gestión de contravenciones etc.).

Propuesta de planta y perfiles

- Resultados de cargas laborales bajo el MOP y estructura propuesta.
- Propuesta de ajuste de escala salarial con relación a escala del nivel departamental.
- Presupuestos para la definición de la planta de personal (jurídicos, técnicos y presupuestales).
- Planta de personal propuesta.
- Estructura detallada de costos de la planta de personal propuesta.

- Acompañamiento en el diseño de las rutas de transición para el personal (*Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones, Redistribución de funciones y cargas de trabajo, incorporación o reincorporación,* etc.), garantizando el cumplimiento de la normativa laboral.

Conclusiones y recomendaciones para la implementación del rediseño

ENTREGABLE: Propuesta de Rediseño Institucional.

FASE 3. SOCIALIZACIÓN, VALIDACIÓN Y FORMALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.

Una vez culminado el proceso de formulación del estudio técnico con sus debidos soportes, el contratista orientará y acompañará a la entidad, en la socialización, validación, formalización e implementación del Estudio Técnico ante las instancias competentes (Alta Dirección, Organizaciones Sindicales, Comisión de Personal.

ACTIVIDADES:

1. Acompañar al Comité Técnico del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***, en la presentación, socialización y/o validación ante las instancias correspondientes, del documento final - Estudio Técnico para el Rediseño Institucional.

2. Realizar la formulación y aprobación de los actos administrativos para la implementación del Rediseño Institucional para el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***.

3. Generar las Guías o Procedimientos para la selección del personal (en caso de aplicar la implementación de Planta temporal) en el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***, en el marco de los lineamientos definidos por la normatividad vigente.

4. Realizar los procesos de socialización y comunicación, requeridos para la apropiación del proceso de Rediseño Institucional, en el ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO***.

NOTA: Estos procesos se adelantarán a partir de jornadas virtuales y/o presenciales, de acuerdo con la programación establecida con el supervisor del contrato.

PRODUCTOS:

- **SOCIALIZACIÓN y VALIDACIÓN:** *Objetivo: Garantizar la legitimidad, transparencia y apropiación del proceso por parte de todos los actores involucrados.*

  A. **Acompañamiento de la presentación a la Dirección General:** Apoyar la socialización de la propuesta con el director general y su equipo directivo para ajustes iniciales.
  B. **Socialización con funcionarios públicos:** Realizar sesiones informativas con los funcionarios para resolver dudas.
  C. **Ajustes Finales:** Incorporar los comentarios válidos y pertinentes a la propuesta final.
  D. **Entregable:** Propuesta Final Ajustada y actas de socialización que demuestran el proceso participativo.
  E. **Acompañamiento a la elaboración del Proyecto de Ordenanza:** Acompañamiento a la redacción técnica del articulado del proyecto de ordenanza para ser presentado a la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO.
  F. **Acompañamiento en el Trámite Legislativo:** Brindar acompañamiento en soporte técnico durante el debate y aprobación de la ordenanza en la Asamblea.

- **FORMALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.** *Objetivo: Acompañar la puesta en marcha legal y práctica de la nueva estructura.*

Plan de Implementación:

A. **Diseño de un Sistema de Seguimiento y Evaluación:** Establecer indicadores para medir el impacto de la nueva estructura en la eficiencia institucional.

Este plan garantiza un acompañamiento integral, desde el diagnóstico hasta la implementación, asegurando que el Estudio Técnico no sea solo un documento que cumpla un requisito, sino una hoja de ruta real para la modernización y el fortalecimiento del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío.

ENTREGABLES: Propuesta Final Ajustada y actas de socialización que demuestran el proceso participativo. Plan de Implementación y Gestión del Cambio. Sistema de Indicadores de seguimiento.

4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO:

Para llevar a cabo las actividades propuestas ***QUALITY CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN*** utilizará la metodología PMI, la cual se caracteriza por el cumplimiento de las siguientes etapas:

1. Inicio
La fase de inicio es crucial en el ciclo de vida del proyecto, ya que a partir de allí se define el alcance y se selecciona el equipo de trabajo más competente e idóneo para su desarrollo. Sólo con un ámbito claramente definido y un equipo especializado, se puede garantizar el éxito. Es además, el momento de compartir la visión con los diferentes actores de la entidad, para buscar su compromiso y apoyo.

2. Planificación
Ésta es a menudo la fase más difícil para el director de proyecto, ya que se debe hacer un importante esfuerzo de abstracción para calcular las necesidades de personal, recursos y equipo que habrán de preverse para lograr la consecución a tiempo y dentro de los parámetros previstos.

Asimismo, también es necesario planificar comunicaciones, contratos y actividades de adquisición. Se trata, en definitiva, de crear un conjunto completo de planes de proyecto que establezcan una clara hoja de ruta.

3. Ejecución
Teniendo en cuenta la propuesta presentada, se debe completar las actividades programadas, con sus tareas, y proceder a la entrega de los productos intermedios.

En esta etapa se van a gestionar: el riesgo, el cambio, los eventos, los gastos, los recursos, el tiempo y las actualizaciones y modificaciones para el desarrollo del proyecto.

4. Seguimiento y control
Esta fase comprende los procesos necesarios para realizar el seguimiento, revisión y monitorización del progreso de proyecto.

Se concibe como el medio de detectar desviaciones con la máxima premura posible, para poder identificar las áreas en las que puede ser requerido un cambio en la planificación.

La etapa de seguimiento y control se encuentra naturalmente asociada a la de ejecución, de la que no puede concebirse de forma separada, debido a su importancia y valor crítico.

5. Cierre

Esta fase comprende todos procesos orientados a completar formalmente el proyecto y las obligaciones contractuales inherentes. Una vez terminado este estadio, se establece formalmente que el proyecto ha concluido con el logro de los objetivos propuestos.



Etapas de un proyecto con metodología PMI

5. DURACIÓN DEL PROYECTO:

Se estima que la duración aproximada para cumplir con los objetivos propuestos es de CUATRO (04) MESES.

6. INVERSIÓN EN EL PROYECTO:

El valor para el desarrollo del proyecto, según la presente propuesta técnica es el siguiente:

VALOR TOTAL INCLUIDO IVA $ 142.800.000

SON: CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE, incluido el IVA del 19%.

FORMA DE PAGO: Cuatro pagos, así:

UN PRIMER PAGO; equivalente al treinta por ciento (30%) del valor total del contrato, previo cumplimiento de los requisitos legales para el mismo y perfeccionamiento, y la debida entrega a satisfacción del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO*** de los productos correspondientes a la **FASE 1. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL**.

UN SEGUNDO PAGO; equivalente al treinta por ciento (40%) del valor total del contrato, previo el cumplimiento de los requisitos legales para el mismo y la debida entrega a satisfacción del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO*** de los productos correspondientes a la **FASE 2**. **ARQUITECTURA INSTITUCIONAL (PROPUESTA DE REDISEÑO)**.

UN TERCER PAGO; equivalente al treinta por ciento (30%) del valor total del contrato, previo cumplimiento de los requisitos legales para el mismo y la debida entrega a satisfacción del ***INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO*** de los productos correspondientes a la **FASE 3. SOCIALIZACIÓN, VALIDACIÓN Y FORMALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN**

Para cada pago, se debe contar previamente aprobados los siguientes requisitos:

1. Informe de actividades y avance aprobado por la supervisión y que se designe para tal efecto en el cual se evidencie el cumplimiento de la ejecución del contrato.
2. Certificado de pago al sistema de seguridad social y parafiscales de acuerdo con el Decreto 2616 de 2013, del personal profesional, administrativo y operativo del vinculado para el desarrollo del contrato.

Propuesta válida para el 2026.

7. EQUIPO DE TRABAJO:

Para el desarrollo del Proyecto, QUALITY CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN E.U. propone el siguiente equipo de trabajo:

ROL	CANTIDAD	ESTUDIO	EXPERIENCIA
DIRECTOR DEL PROYECTO	1	Profesional con título Universitario en el Núcleo Básico de Conocimientos de: Administración, Ingeniería Industrial y afines, Economía. Título de postgrado en la modalidad de especialización o maestría en Gerencia de proyectos.	Experiencia Específica de cinco (05) años en procesos de rediseño y modernización organizacional y/o implementación de Sistemas Integrados de Gestión (MECI, ISO 9001, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG) en entidades del estado.
PROFESIONAL DE PROCESOS	2	Profesional con título Universitario en el Núcleo Básico de Conocimientos de: Administración, Ingeniería Industrial y afines, Economía y afines.	Experiencia Especifica de tres (03) año en procesos de rediseño y modernización organizacional y/o implementación de Sistemas Integrados de Gestión (MECI, NTCGP 1000, ISO 9001, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG).
PROFESIONAL JURÍDICO	1	Profesional con título Universitario en el Núcleo Básico de Conocimientos de: Derecho	Experiencia Especifica de tres (03) años en procesos de rediseño y modernización institucional.
PROFESIONAL FINANCIERO	1	Profesional con título Universitario en el Núcleo Básico de Conocimientos de: Administración, Economía, Contaduría Pública	Experiencia Especifica de tres (03) años en procesos de análisis y modelación financiera.