

## INVITACIÓN A COTIZAR N ° 2018-0110

### ACLARACIONES N° 1

*“Prestación de Servicios profesionales para llevar a cabo el sistema Gestión del Desempeño de la Fundación EPM”.*

La Fundación EPM por medio del presente documento, pretende dar claridad a las inquietudes y observaciones recibidas con ocasión de la INV N° 2018-0110 a través de aclaraciones a las inquietudes, complementando la información suministrada en cada uno de los numerales relacionados a continuación.

#### **Pregunta 1.**

¿Actualmente la Fundación EPM tiene un sistema de gestión del desempeño ya implementado? Si es así, ¿qué sistema es?, ¿se utiliza alguna herramienta para su implementación?

#### **Respuesta 1.**

Actualmente no contamos con ningún sistema o herramienta de gestión del desempeño.

#### **Pregunta 2.**

¿Lo que se espera en la Fase II son las especificaciones funcionales de una herramienta (no la herramienta misma) que será desarrollada por Fundación EPM en el ERP? ¿Qué marco de tiempo se tiene contemplado para la puesta en producción de este desarrollo? ¿Se espera que dentro de la consultoría se trabaje con la herramienta ya desarrollada sobre el ERP de Fundación EPM? ¿Qué pasa si la herramienta propuesta no es desarrollada a tiempo de acuerdo con lo propuesto en el cronograma de la consultoría? ¿Es válido que la consultoría aporte la utilización de su herramienta propia en la nube al proceso?

#### **Respuesta 2.**

- ¿Lo que se espera en la Fase II son las especificaciones funcionales de una herramienta (no la herramienta misma) que será desarrollada por Fundación EPM en el ERP? **Lo que se espera de la 2 Fase es el diseño del modelo de Gestión del Desempeño.**
- ¿Qué marco de tiempo se tiene contemplado para la puesta en producción de este desarrollo? **El tiempo estimado para realizar la consultoría es desde el momento de selección del contratista, al 30 Dic de 2018, se debe tener en cuenta que se requiere prestar asesoría a la Fundación por 6 meses después de haber implementado el sistema de Gestión del Desempeño, para dar respuesta a los diferentes interrogantes que surjan de manera posterior.**
- ¿Se espera que dentro de la consultoría se trabaje con la herramienta ya desarrollada sobre el ERP de Fundación EPM?  
**La Fundación EPM requiere una herramienta (hecha a la medida) de medición del desempeño, que contenga una parametrización, que en el campo de T.I. se contempla como: la organización y estandarización de la información que se ingresa en un sistema, para ser analizado, de**

acuerdo a unos parámetros establecidos. La Fundación EPM se encuentra desarrollando un software institucional (ERP), dentro del cual se contempla un desarrollo en gestión humana que incluye el montaje del modelo de gestión del desempeño de manera virtual.

- ¿Qué pasa si la herramienta propuesta no es desarrollada a tiempo de acuerdo con lo propuesto en el cronograma de la consultoría? **Se estaría presentando en principio un incumplimiento por parte del contratista, no obstante ello este deberá explicar las razones por las cuales se presenta el incumplimiento (si son ajenas o no al contratista) y de ahí se determinará si se da por terminado el contrato y/o se afecta la póliza.**
- ¿Es válido que la consultoría aporte la utilización de su herramienta propia en la nube al proceso? **La Fundación EPM se encuentra desarrollando un software institucional (ERP), dentro del cual se contempla un desarrollo en gestión humana que incluye el montaje del modelo de gestión del desempeño de manera virtual. Lo que quiere decir que la Fundación EPM se encarga del software y el contratista de realizar un modelo y una herramienta de medición, a la medida, de acuerdo al diagnóstico y a los recursos de la herramienta ofimática que ya tiene la institución.**

### Pregunta 3.

¿Se espera de la consultoría que defina los indicadores de gestión de los empleados de la Fundación EPM?

### Respuesta 3.

La Fundación EPM espera que de acuerdo al modelo de gestión de desempeño propuesto por el contratista (de acuerdo a la realidad institucional y el diagnóstico) se elaboren todas las políticas, indicadores, planes y/o programas (plan de incentivos, plan de carrera y/o procesos disciplinarios) que se requieran para la retroalimentación de los resultados y el desarrollo del personal, que garanticen una exitosa implementación del modelo de gestión del desempeño y la potencialización del talento humano de la institución, evidenciando que la Fundación EPM implementa buenas prácticas organizacionales.

### Pregunta 4.

¿Cuál es el período del proceso de desempeño definido? Es decir, si en un modelo de gestión de desempeño, hay un momento de definición entre jefe y empleado de objetivos corporativos a cumplir, un tiempo para su seguimiento y cumplimiento y una etapa de evaluación ¿cuáles serían esos tiempos para este proceso? Esta pregunta es relevante en la medida en que también se solicitan planes derivados de los resultados, por tanto se asume que estos se darán hacia el final de la consultoría, una vez hecha las evaluaciones de todas las personas pasado el ciclo completo de desempeño, no en la Fase II.

### Respuesta 4.

- ¿Cuál es el período del proceso de desempeño definido? **El periodo del proceso de desempeño se define con el contratista, en el momento de realizar el diagnóstico y se define el modelo de gestión de desempeño a implementar.**
- Es decir, si en un modelo de gestión de desempeño, hay un momento de definición entre jefe y empleado de objetivos corporativos a cumplir, un tiempo para su seguimiento y cumplimiento y una

etapa de evaluación ¿cuáles serían esos tiempos para este proceso? Esta pregunta es relevante en la medida en que también se solicitan planes derivados de los resultados, por tanto se asume que estos se darán hacia el final de la consultoría, una vez hecha las evaluaciones de todas las personas pasado el ciclo completo de desempeño, no en la Fase II. **El tiempo estimado y requerido para prestar asesoría a la Fundación es por 6 meses después de haber implementado el sistema de Gestión del Desempeño, para dar respuesta a los diferentes interrogantes que surjan de manera posterior.**

## **Pregunta 5.**

En la Fase III, después de las pruebas piloto, se habla de aplicación de la herramienta, pero también se habla de aplicación de una “prueba”, ¿se trata ya propiamente del inicio del proceso de gestión del desempeño con las 370 personas? O ¿hay una prueba puntual que se requiera aplicar? La pregunta se hace porque la gestión de desempeño es un proceso continuo de seguimiento al cumplimiento de los objetivos de trabajo de cada persona, más que la aplicación de una prueba en un momento puntual.

## **Respuesta 5.**

La Fundación EPM contempla a nivel general el modelo de gestión del desempeño como la estrategia organizacional que permite potencializar el talento humano alineándolo con el propósito y la cultura organizacional a fin de alcanzar las metas y los objetivos institucionales. El modelo de gestión, debe contener un instrumento de medición de la calidad de la labor y los cumplimientos (metas, objetivos), cuyos resultados pueden impactar decisiones administrativas y procesos de gestión humana, con relación a: retención, acuerdos de desempeño, planes de desarrollo individuales, intervenciones grupales, formación, ascensos, procesos disciplinarios o desvinculación de las personas, entre otros. Este instrumento de medición debe ser aplicado a las 370 personas que están vinculadas a la Fundación.

## **Pregunta 6.**

Al hablar de analizar los resultados de la primera aplicación, hablan de “seguimiento de acuerdos de desempeño, propuestas de retroalimentación a la persona evaluada y generación de planes de mejoramiento. Construcción de los planes de desarrollo individual y colectivo en conjunto con el área de Gestión Humana de la Fundación EPM, partiendo de buenas prácticas empresariales”. Por favor aclarar si lo que se está buscando con la consultoría es más un proceso de definición, medición y mejoramiento de competencias, que un proceso de gestión de desempeño (acuerdo, seguimiento y evaluación de cumplimiento individual de los objetivos asociados al cargo de cada una de las personas).

## **Respuesta 6.**

Se busca con la consultoría implementar un modelo de gestión de desempeño que esté alineado con la realidad institucional y en él se deben contemplar acuerdos, seguimiento y cumplimientos de los objetivos asociados al cargo, y demás aspectos que se consideren necesarios.

## **Pregunta 7.**

¿Se espera de la consultoría la retroalimentación de cada persona y la implementación del respectivo plan de mejoramiento?

## **Respuesta 7.**

Para la aplicación del piloto inicial será de acuerdo al número de personas propuestas por el contratista y/o el nivel de cargo seleccionado, para la muestra. La implementación del sistema de Gestión del Desempeño y la herramienta de medición se aplicaría a 370 personas aproximadamente, debemos realizar la retroalimentación e implementar el plan de mejoramiento.

**Pregunta 8.**

Dados los requerimientos de la consultoría, que consideramos son demandantes en recursos y herramientas, ¿es posible revisar el presupuesto asignado?

**Respuesta 8.**

El valor que está publicado, es el recurso que la Fundación destinó para esta actividad.

**Pregunta 9.**

¿En la presentación de la propuesta debe incluirse alguna póliza, en caso afirmativo cuál?

**Respuesta 9.**

En la presentación de la propuesta no se debe incluir ninguna póliza, la solicitada en la Invitación a cotizar se tramita posterior a la adjudicación del proceso.

Atentamente,  
**Fundación EPM**  
06 de abril de 2018