

INVITACIÓN A COTIZAR N ° 2018-0060

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- 0060 a través de aclaraciones a las inquietudes, complementando la información suministrada en cada uno de los numerales relacionados a continuación en cada una de las preguntas.

Pregunta 1.

¿Cuál es el número de trabajadores al que se espera aplicar la evaluación de desempeño?

Respuesta 1.

La Evaluación de Desempeño se requiere aplicar a 370 empleados en promedio.

Pregunta 2.

¿En qué modalidad esperan la aplicación de la evaluación: Física, o virtual?

Respuesta 2.

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 un instrumento de medición, a la medida, de acuerdo al diagnóstico y a los recursos de la herramienta (software ERP).

Pregunta 3.

Qué entienden en la Fundación por GESTION DEL DESEMPEÑO. ¿Pueden enviarnos una definición?

Respuesta 3.

La definición de GESTIÓN DE DESEMPEÑO, está determinada dependiendo de la postura de cada uno de los autores, en esta medida 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.

Pregunta 4.

¿A cuál normatividad vigente en materia de desempeño organizacional, se refieren cuando expresan que se debe socializar el diagnóstico al Comité Directivo de la Fundación? Entendemos que la Fundación se rige por un régimen de empresa privada.

Respuesta 4.

La Fundación EPM es una empresa del sector privado, por lo cual no aplica la normatividad del sector público (Decretos, acuerdos, entre otros), por ello es importante que el servicio contratado vaya enmarcado en la realidad organizacional de la Fundación EPM (cultura, historia, propósito y estrategia institucional) de acuerdo a la normatividad existente que rige el sector privado.

Pregunta 5.

¿Qué significa “desarrollo epistemológico” para definir el modelo de gestión del desempeño?

Respuesta 5.

El significado de Desarrollo epistemológico, depende de las corrientes teóricas y las posturas de los múltiples autores, para la necesidad de esta contratación, hace referencia que en la Fundación EPM requerimos que el modelo de gestión de desempeño contenga todo un soporte teórico que indique metodologías, para argumentar que de acuerdo al diagnóstico organizacional se selecciona una determinada teoría y una metodología específica a la medida.

Pregunta 6.

¿Qué es un instrumento de parametrización?

Respuesta 6.

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 un el montaje del modelo de gestión del desempeño de manera virtual.

Pregunta 7.

En el modelo se debe incluir la redacción de políticas o planes derivados de los resultados (plan de incentivos, plan de carrera y/o procesos disciplinarios). ¿Qué se espera que se haga, con respecto a los procesos especificados en paréntesis?

Respuesta 7.

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, 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 8.

Pueden especificar a cuántas personas hay que capacitar y entrenar en la aplicación del modelo y manejo de herramienta.

Respuesta 8.

El número de personas a capacitar y entrenar en la aplicación del modelo y manejo de herramienta está sujeto a la metodología y la herramienta de medición que proponga el contratista.

Pregunta 9.

¿Cuántos empleados tiene la Fundación?, ¿A todos hay que aplicar la herramienta? ¿Se supone que esta herramienta es en papel o es en una opción informática? Contamos con una solución informática para evaluar competencias (modelo multireferencial), resultados de gestión individual y de equipo, planes de desarrollo, evaluación de potencial, gestión de la sucesión y mapa de talentos (nine box).

Respuesta 9.

¿Cuántos empleados tiene la Fundación? Aproximadamente 370

¿A todos hay que aplicar la herramienta? Si

¿Se supone que esta herramienta es en papel o es en una opción informática? 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 un instrumento de medición, a la medida, de acuerdo al diagnóstico y a los recursos de la herramienta (software ERP).

Pregunta 10.

Podría estimarse el número de reuniones o los tiempos que se deben prever para la realización de reuniones periódicas de consenso y aprobación con el interventor del contrato designada por la Fundación EPM.

Respuesta 10.

El número de reuniones o los tiempos no se pueden prever para la realización de reuniones periódicas de consenso y aprobación con el interventor del contrato designada por la Fundación EPM, ya que son a necesidad y dependen del cronograma que se planteen de la mano del contratista y de las aprobaciones o no del Comité de Dirección

Pregunta 11.

Podría estimarse el tiempo requerido para prestar asesoría a la Fundación por hasta 6 meses después de haber implementado el sistema de Gestión del Desempeño, para dar respuesta a los diferentes interrogantes que surjan de manera posterior.

Respuesta 11.

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 12.

¿Cuál es el total de empleados de la Fundación?

Respuesta 12.

El total de empleados de la Fundación EPM es de 370 personas en promedio.

Pregunta 13.

De ellos, se espera que el sistema de Gestión del Desempeño implementado cubra a cuántas personas, tanto dentro del piloto inicial como de la implementación posterior para dar cumplimiento al contrato?

Respuesta 13.

La implementación del sistema de Gestión del Desempeño y la herramienta de medición se aplicaría a 370 personas aproximadamente; 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.

Pregunta 14.

La herramienta informática que se use para el efecto operará por alquiler durante la vigencia del contrato pero esta no puede ser entregada a la Fundación ni tampoco su código, dado que es una solución Web con derechos de autor que sólo se entrega para uso por periodos de tiempo contratados... esto es claro para ustedes?

Respuesta 14.

Para la Fundación EPM es claro que la elaboración de una herramienta informática es una solución Web (con derechos de autor), que requiere de un pago de alquiler. Por tal razón es importante informar que 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, y no desarrollar una nueva herramienta informática que requiera contratar otros periodos de tiempo o alquiler.

Pregunta 15.

Dado el corto tiempo disponible para analizar la invitación a cotizar, diseñar la propuesta, estimar costos y tiempos, etc., solo participaríamos en caso de que sea posible constituir las pólizas solicitadas en caso de ser elegidos como proveedores y no antes. ¿Es esto posible?

Respuesta 15.

Las pólizas requeridas para el presente proceso de contratación solo deberá suscribirlas el proponente seleccionado.

Pregunta 16.

Para el presente contrato actuaríamos como tres personas naturales con el respaldo académico de la sociedad científica líder en el mundo en el estudio de la performance de organizaciones, personas y equipos de trabajo, ISPI – International Society for Performance Improvement en los Estados Unidos, de la Red Global para la Mejora del Dsempeño y del Performance Improvement Institute en Washington D.C. En tal caso, ¿las pólizas, facturación y pagos se deben poner en cabeza de una sola persona o es posible tener amparos y facturaciones por ejemplo, por fases, en los tres consultores de nuestro equipo?

Respuesta 16.

La Fundación EPM solo suscribirá el contrato con una persona, ya sea natural o jurídica. Así las cosas, todas las obligaciones, derechos y deberes estarán en cabeza de las partes del contrato.

Por otra parte si son varias personas naturales que quieren conformar un grupo, solo se contraría directamente con una de ellas quien deberá vincular laboralmente a las demás. En todo caso el contratante deberá cumplir con todos los requisitos solicitados en la Invitación a cotizar No. 2018-0060.

Atentamente,
Fundación EPM
06 de marzo de 2018