

**PROCESO: PMFCCGE-22-SBCC-2.1.2**

**“DISEÑO, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS PARA LA CGE Y DE LAS UAIs, CON DIMENSIONAMIENTO”**

**MÉTODO DE SELECCIÓN**

SBCC-Selección basada en la Calidad y el Costo conforme a lo determinado en las Políticas para la selección y contratación de Consultores financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo GN-2350-9

**TIPO CONSULTORÍA (NATURALEZA CONSULTORES)**

La firma consultora, según el caso, pueden presentar sus propuestas independientemente o formando una asociación en participación, consorcio u otras formas asociativas (APCA), sean estas de firmas locales, extranjeras o mixtas.

**FECHA DE COMIENZO Y DURACIÓN**

Fecha estimada de inicio: junio de 2016

Duración: 170 días calendario contados a partir de la suscripción del contrato.

**LUGAR DE TRABAJO**

La ejecución del contrato se realizará a nivel nacional (Ecuador).

**TIPO DE CONTRATACIÓN**

Suma Global, conforme a lo dispuesto en el numeral 4.1 del capítulo: IV TIPOS DE CONTRATO Y CONDICIONES IMPORTANTES, de las Políticas GN2350-9 emitidas por el BID. Por ser un contrato cuya ejecución se estima será menor a 18 meses, no se realizará reajuste de precios.

**IDIOMA**

La consultoría se desarrollará en idioma español.

**OBJETIVO**

Diseñar, desarrollar e implementar un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para la CGE y de las UAIs, con Dimensionamiento de acuerdo a lo solicitado por la Entidad.

## **ACTIVIDADES**

La presente consultoría se ha dividido en 9 subsistemas; mismos que contemplan las siguientes actividades principales a desarrollarse:

1. Diagnóstico
  - Formular el plan de trabajo.
  - Realizar el Diagnóstico de situación actual de la CGE y UAIs.
  - Elaborar Informe Final
  
2. Planificación del Talento Humano
  - Elaborar Plan de Trabajo.
  - Realizar la Planificación del Talento Humano.
  - Definir la nueva estructura de la DTH de acuerdo a las necesidades detectadas en la etapa de dimensionamiento.
  - Diseñar y elaborar un modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.
  - Elaborar informe Final.
  
3. Clasificación y Valoración de Puestos
  - Formular el Plan de Trabajo.
  - Elaborar Diccionario de Competencias de la CGE y UAIs.
  - Elaborar Manual de Puestos.
  - Realizar la Valoración de Cargos por Competencias.
  - Realizar propuesta de asignaciones.
  - Elaborar informe Final.
  
4. Reclutamiento y Selección de Personal
  - Formular el Plan de Trabajo.
  - Diseñar un proceso unificado de Reclutamiento y Selección del personal en la CGE y UAIs en base al dimensionamiento realizado y al Modelo de Gestión por Competencias definido.
  - Establecer guía para el manejo de entrevista inicial y de fin de gestión alineado al Modelo de Gestión por Competencias definido.
  - Investigar y seleccionar herramientas técnicas (pruebas, test, entrevistas, assesment center) y tecnológicas para el subproceso y medición de indicadores por competencias de acuerdo a las determinadas en el Modelo de Gestión por Competencias elaborado.
  - Establecer Políticas, Procedimientos y Metodología para elaborar Plan de Carrera de acuerdo al Modelo de Gestión de TH por Competencias definido.
  - Elaboración informe Final.
  
5. Formación y Capacitación
  - Formular el plan de trabajo.

- En función del diagnóstico realizado y la brecha establecida, desarrollar el Plan de Formación y Capacitación para la CGE y UAIs.
- Herramientas técnicas y tecnológicas de soporte del subsistema.
- Desarrollar proceso y políticas de levantamiento de necesidades por competencias.
- Diseñar una metodología de detección de brechas por competencias.
- Proponer modelo de Plan de Formación (estudios de carrera y especialización de nivel superior) de acuerdo a las necesidades de los cargos de las CGE y UAIs, en consonancia a la normativa redactada.
- Diseñar e implementar Plan de Carrera para los servidores de la CGE y UAIs en relación al Modelo de Gestión por Competencias diseñado.
- Definir indicadores de gestión y la metodología a utilizarse que permitan medir la efectividad de los programas de capacitación.
- Establecer fórmulas e indicadores para calcular ROI (retorno observable de la inversión) alineado a la valoración del cargo y evaluación de desempeño.
- Definir proceso de Inducción.
- Elaborar informe final de actividad.

#### 6. Evaluación de Desempeño

- Formular el plan de trabajo.
- Elaborar Modelo de Gestión de Desempeño por Competencias.
- Elaborar proceso de levantamiento de indicadores de gestión en la evaluación de desempeño por competencias.
- Programar evaluación de desempeño por competencias.
- Especificar el proceso y la política de aplicación.
- Determinar herramientas técnicas y tecnológicas para la gestión del subsistema.
- Elaboración Informe Final.

#### 7. Seguridad y Salud Ocupacional

- Realizar Plan de Trabajo.
- Definir Política de Seguridad y Salud Ocupacional en base al diagnóstico realizado y bajo los lineamientos de la normativa legal vigente.
- Definir herramientas técnicas y tecnológicas de gestión y medición de indicadores.
- Presentación informe final.

#### 8. Desarrollo Organizacional

- Formular Plan de Trabajo.
- Desarrollar una propuesta de abordaje en Cultura Organizacional.
- Diseñar e implementar un plan de reconocimiento para los servidores públicos de la CGE y UAIs basado en el Modelo de Gestión por Competencia.
- Desarrollar un programa de desvinculación asistida (OutPlacement).
- Desarrollar un esquema cuantitativo para medir el cumplimiento de objetivos y Clima Laboral.

- Determinar políticas y procedimientos para el ingreso de personas con capacidades diferentes de manera que ocupen cargos acordes a sus posibilidades bajo un precepto de equidad, superación y realización personal.
- Elaboración Informe Final.

9. Difusión y Socialización.

- Formular Plan de Trabajo
- Definir un plan de implementación del Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias, a nivel normativo y operativo.
- Implementar un Sistema Técnico Informático de la Gestión de Talento Humano por Competencia a través de la alimentación con la información, contenidos e indicadores pertinentes, al sistema tecnológico en elaboración a partir del proyecto 3120 OC-EC (Componente 3).
- Automatizar e integrar los distintos subsistemas de Talento Humano en flujograma con el fin de que cada área identifique la interrelación existente entre ellas.
- Diseñar una planificación estratégica para la Difusión y Socialización de la Implementación del Modelo de Gestión por Competencia en la CGE y UAIs.
- Elaborar el documento final de la actividad.

**EQUIPO TÉCNICO**

La Firma Consultora deberá contar con un equipo multidisciplinario dadas las características de la consultoría, en la cual se abordarán subprocesos de Talento Humano con particularidades específicas, de conformidad a:

La Cantidad de Personal Mínimo Requerido para Ejecutar la Consultoría (Cuadro 1).

La Firma Consultora podrá incorporar el personal adicional que crea conveniente.

En el caso que la Firma Consultora (ó APCA), prevea la ejecución de servicios anexos o de apoyo que no puedan ser provistos de manera directa por ésta, podrán ser subcontratados en un máximo del 35%, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

Los perfiles académicos y antecedentes de experiencias laborales, se detallan a continuación:

**Cuadro 1: Personal Mínimo Requerido**

| Subprocesos                           |                         | Líder (1)   | Senior (1)  | Semisénior (1)  | Junior (1)   |
|---------------------------------------|-------------------------|---|---|---|--|
| Diagnóstico                           | Requerimiento Académico | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/ó afin.                       | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial y/ó afin.  | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial y/ó afin.  | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial y/ó afin.   |
|                                       | Experiencia Profesional | Optimización, estandarización e implementación en procesos de TH. Mín. 7 años.                              | Optimización, estandarización e implementación en procesos de TH. Mín. 5 años.                              | Optimización, estandarización e implementación en procesos de TH. Mín. 3 años.                              | Implementación en procesos de TH. Mínimo 1 año.  |
| Planificación del Talento Humano      | Requerimiento Académico | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/ó afin.                       | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/ó afin.                       | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/ó afin.                       | Ingeniero Industrial, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/ó afin.                      |
|                                       | Experiencia Profesional | Proyect Manager e impelmentacón de proyectos de TH. Mín. 7 años.  | Proyect Manager e impelmentacón de proyectos de TH. Mín. 5 años.  | Proyect Manager e impelmentacón de proyectos de TH. Mín. 3 años.  | Proyect Manager e impelmentacón de proyectos de TH. Mín. 1 año.  |
| Clasificacion y Valoracion de Puestos | Requerimiento Académico | Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/ó afin.                                    | Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/ó afin.                                    | Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/ó afin.                                    | Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/ó afin.                                   |
|                                       | Experiencia Profesional | Valoracion, compensacion y beneficios de cargos. Mín. 7 años  | Valoracion, compensacion y beneficios de cargos. Mín. 5 años  | Valoracion, compensacion y beneficios de cargos. Mín. 3 años.   | Valoracion, compensacion y beneficios de cargos. Mín. 1 año.   |
| Reclutamiento y Selección             | Requerimiento Académico | Lic.en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/ó afin.                                  | Lic.en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/ó afin.                                  | Lic.en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/ó afin.                                  | Lic.en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/ó afin.                                 |
|                                       | Experiencia Profesional | Experiencia específica en procesos y tecnicas de Reclutamiento y Selección. Mín. 7 años.                    | Experiencia específica en procesos y tecnicas de Reclutamiento y Selección. Mín. 5 años.                    | Experiencia específica en procesos y tecnicas de Reclutamiento y Selección. Mín. 3 años.                    | Experiencia específica en procesos y tecnicas de Reclutamiento y Selección. Mín. 1 año.                    |
| Formación y Capacitación              | Requerimiento Académico | Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/ó afin.                    | Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/ó afin.                    | Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/ó afin.                    | Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/ó afin.                   |
|                                       | Experiencia Profesional | Desarrollo e instauración de procesos de Gestion del Conocimiento. Mín. 7 años.                             | Desarrollo e instauración de procesos de Gestion del Conocimiento. Mín. 5 años.                             | Desarrollo e instauración de procesos de Gestion del Conocimiento. Mín. 3 años.                             | Desarrollo e instauración de procesos de Gestion del Conocimiento. Mín. 1 año.                             |
| Evaluación del Desempeño              | Requerimiento Académico | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.   | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.   | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.   | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.  |
|                                       | Experiencia Profesional | Gestion integral del proceso de desarrollo, implementacion y evaluacion del desempeño. Mín. 7 años.         | Gestion integral del proceso de desarrollo, implementacion y evaluacion del desempeño. Mín. 5 años.         | Gestion integral del proceso de desarrollo, implementacion y evaluacion del desempeño. Mín. 3 años.         | Gestion integral del proceso de desarrollo, implementacion y evaluacion del desempeño. Mín. 1 año.         |
| Desarrollo Organizacional             | Requerimiento Académico | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.   | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.   | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.   | Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/ó afin.  |
|                                       | Experiencia Profesional | Gestion integral del proceso de desarrollo e implementacion de clima y cultura organizacional. Mín. 7 años. | Gestion integral del proceso de desarrollo e implementacion de clima y cultura organizacional. Mín. 5 años. | Gestion integral del proceso de desarrollo e implementacion de clima y cultura organizacional. Mín. 3 años. | Gestion integral del proceso de desarrollo e implementacion de clima y cultura organizacional. Mín. 1 año. |
| Salud y Seguridad Ocupacional         | Requerimiento Académico | Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/ó afin.  | Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/ó afin.  | Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/ó afin.  | Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/ó afin.   |
|                                       | Experiencia Profesional | Gestion integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Mín. 7 años.                                 | Gestion integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Mín. 5 años.                                 | Gestion integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Mín. 3 años.                                 | Gestion integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Mín. 1 año.                                 |
| Difusión y Socialización              | Requerimiento Académico | Lic. En Comunicaciones y/ó afin.  | Lic. En Comunicaciones y/ó afin.  | Lic. En Comunicaciones y/ó afin.  | Lic. En Comunicaciones y/ó afin.   |
|                                       | Experiencia Profesional | Implementacion del proceso integral de socialización y comunicaci3n institucional. Mín. 7 años.             | Implementacion del proceso integral de socialización y comunicaci3n institucional. Mín. 5 años.             | Implementacion del proceso integral de socialización y comunicaci3n institucional. Mín. 5 años.             | Implementacion del proceso integral de socialización y comunicaci3n institucional. Mín. 1 año.             |

## **PRESUPUESTO REFERENCIAL**

El presupuesto referencial es de USD 2'200.000 (dos millones doscientos mil dólares de los Estados Unidos de América).

## **FORMA DE PAGO**

Los pagos de la consultoría se realizarán conforme al siguiente detalle:

| <b>Concepto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-----------------|-------------------|
| Pago 1          | 20%               |
| Pago 2          | 15%               |
| Pago 3          | 15%               |
| Pago 4          | 15%               |
| Pago 5          | 15%               |
| Pago 6          | 20%               |
| <b>TOTAL</b>    | <b>100%</b>       |

## **GARANTÍAS**

Para la presente consultoría se exigirá las siguientes garantías:

### **Garantía de Fiel Cumplimiento:**

Para seguridad del cumplimiento del contrato y para responder por las obligaciones que contrajeran a favor de terceros, relacionadas con el contrato, el adjudicatario, antes o al momento de la firma del contrato, rendirá garantía por un monto equivalente al cinco (5%) por ciento del valor de aquel.

### **Garantía de Responsabilidad Profesional**

La consultora llevará su trabajo con la debida diligencia y de conformidad con las normas vigentes de la profesión. La responsabilidad del consultor ante el Prestatario se regirá por la ley aplicable.

La Consultora, deberá tener (entregar) un seguro o garantía de responsabilidad profesional que tendrá un amparo mínimo del 100% del monto del contrato, salvaguardando de esta manera los intereses de la CGE. Este seguro o garantía, deberá estar en vigor antes de la iniciación de la ejecución del contrato.

## **CONSIDERACIONES:**

Los Consultores, deberán presentar copias de certificados y/o documentos que certifiquen experiencia referida a:

- Al menos 5 consultorías desarrolladas en los últimos 5 años con las temáticas demarcadas en los subsistemas Diagnóstico de Procesos de Talento Humano, Planificación del Talento Humano, Clasificación y Valoración de Puestos, Reclutamiento y Selección de Personal, Formación y Capacitación, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud Ocupacional, Desarrollo Organizacional y/o Difusión y Socialización. Las certificaciones deberán ser empresariales o institucionales, en las que se mencione las actividades realizadas, tiempo de ejecución, personal involucrado, población-destino y resultados obtenidos. Estas consultorías deben haber sido realizadas en empresas u organismos de un mínimo de 500 empleados.

La firma consultora deberá contar con el certificado internacional de Sistema de Gestión de la Calidad.