



Oficio No.
Quito,

20150716

- 3 SEP 2015

Señor Economista
Santiago Vásquez Cazar
Director General
SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
En su Despacho

Asunto: SOLICITUD DE CERTIFICADO DE CAPACIDAD NACIONAL PARA LA CONTRATACIÓN DE UN “ESTUDIO DE VALORACIÓN DE CARGOS DE UNA MUESTRA REFERENTE DE LOS CARGOS DE LA CNT EP CON EL MODELO DE ENTRADA, PROCESO Y SALIDA”

De mi consideración:

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y artículo 33 de su Reglamento, me permito adjuntar los pliegos del proceso que tiene por objeto la contratación de un “ESTUDIO DE VALORACIÓN DE CARGOS DE UNA MUESTRA REFERENTE DE LOS CARGOS DE LA CNT EP CON EL MODELO DE ENTRADA, PROCESO Y SALIDA”, en donde constan los Términos de Referencia y el esquema de calificación para que se solicite la presentación de manifestaciones de interés de proveedores nacionales, previo a su invitación a consultores extranjeros, siempre y cuando se establezca que no existen interesados nacionales, o si existiendo manifestación de interés se verifique que cumplan con la capacidad técnica o experiencia solicitada.

Aprovecho la oportunidad para expresarle a Usted, mi consideración y estima.

Atentamente,

César Regalado Iglesias
GERENTE GENERAL
CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT E.P.

20150716
CARUA
Adj. a paquete de hojas



www.cnt.gob.ec

Av. Amazonas N36-48 y Coronel Edificio Mundial



7024

"ESTUDIO DE VALORACIÓN DE CARGOS DE UNA MUESTRA REFERENTE DE LOS CARGOS DE LA CNT EP CON EL MODELO DE ENTRADA, PROCESO Y SALIDA"



**TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL SERVICIO DE CONSULTORIA ESPECIALIZADA
PARA EL**

**"ESTUDIO DE VALORACIÓN DE CARGOS DE UNA MUESTRA REFERENTE DE LOS
CARGOS DE LA CNT EP CON EL MODELO DE ENTRADA, PROCESO Y SALIDA"**

Quito, Agosto de 2015 

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETO DE LA CONTRATACIÓN
4. ALCANCE Y PROFUNDIDAD DE LA CONTRATACIÓN
5. PRODUCTOS ESPERADOS
6. CONFIDENCIALIDAD
7. INFORMACIÓN QUE DISPONE LA ENTIDAD Y QUE SE PONDRÁ A DISPOSICIÓN DEL CONSULTOR
8. PLAZO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN
9. MONTO
10. FORMA DE PAGO
11. ASPECTOS GENERALES DE LA METODOLOGÍA DEL TRABAJO
12. MARCO LEGAL
13. PARÁMETROS DE LA EVALUACIÓN Y PERFIL DE LA CONSULTORA
14. PERSONAL TÉCNICO MÍNIMO
15. ENTREGA RECEPCIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE ACTAS
16. GARANTÍA TÉCNICA DE SERVICIOS:
17. OFERENTES INVITADOS 

1. Antecedentes:

Los constantes cambios y exigencias del mercado a las que se enfrenta actualmente la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP ha demandado que ésta implante una nueva estructura organizacional que permita optimizar sus procesos para afrontar y vencer los retos de la competitividad; en este sentido y considerando que los cargos y puestos de trabajo son la célula fundamental del proceso productivo, ya que permiten que el talento humano se desarrolle sobre un objeto y lo transforme en productos o servicios con un determinado valor y uso, la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP ha actualizado su Manual de Clasificación de Puestos de modo que responda a las nuevas necesidades que plantea la estructura organizacional vigente.

El cargo determina en gran medida el rol que las personas desempeñan en la organización, es por esto que se convierte en el vínculo que existe entre los colaboradores y la empresa, este nexo permite a los servidores realizar aportaciones para a la CNT EP, al tiempo que les permite recibir las recompensas pertinentes como pueden ser las intrínsecas (satisfacción respecto al trabajo realizado, sentimientos de logro, etc.) y las extrínsecas (promociones, remuneraciones, etc.), para esto la CNT EP continuamente adopta normas, procedimientos y metodologías que permitan establecer estructuras de salarios equitativas en la organización.

La valoración de cargos es un componente básico para que la administración salarial haga posible el equilibrio interno de los salarios; es el proceso de analizar y comparar los componentes de los cargos con el fin de situarlos en un orden coherente, en definitiva es un método de determinación del valor objetivo de cada cargo para determinar la posición relativa frente a los demás. Las diferencias significativas entre los distintos cargos suponen la base comparativa para permitir una distribución equitativa de los salarios, reduciendo las posibilidades de arbitrariedad.

Por lo expuesto y de acuerdo a lo estipulado para la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable en el Reglamento Orgánico Funcional en su Art. 175, numeral 3 "*Realizar la clasificación y valoración de cargos*", la Gerencia de Administración de Talento Humano pretende adoptar una metodología de valoración de cargos que además de contribuir en la toma de decisiones en lo que se refiere a compensaciones, permita generar un valor agregado a la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional, permitiendo la gestión de talentos y estructuración de trabajo, es decir una metodología que facilite la vinculación de estructura, actividades y personas; con este propósito la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable ha indagado acerca de las metodologías que actualmente aplican las empresas para la valoración de cargos, encontrando como tendencia el uso de la metodología de comparación de factores de entrada, proceso y salida en los cuales *Edward N. Hay*, ha sido pionero. Dicha metodología actualmente se emplea en más de 12.000 empresas comerciales, industriales y de servicios en 90 países, con clientes como Gobierno

Nacional de la República del Ecuador, Banco del Pichincha, Pronaca, PETROBRAS, Holcim, entre otros.

La metodología de HAY de Valoración de Puestos por Perfiles y Escalas brinda herramientas específicas para garantizar la vinculación de la Gestión del Talento Humano con la estructuración y la productividad del trabajo mediante el:

- **Análisis y Diseño Organizacional:** define los cargos y los grupos de cargos en departamentos y divisiones, detallando como la naturaleza y el alcance de las relaciones entre ellos, lo que permite revelar hechos como duplicación de trabajo, sobreposición de autoridad y vacíos de responsabilidad, hechos que más tarde pueden ser usados para identificar y evaluar posibles cambios en la estructura.
- **Valoración de cargos:** mide y compara con precisión el contenido de los cargos, garantizando que la valoración de los mismos no contemple requisitos aumentados artificialmente, y con esto facilitar la equidad en la política salarial.
- **Control del progreso (evaluación, planificación y desarrollo del talento humano):** la valoración de puestos permite identificar aquellos cargos de alto contenido y valor dentro de la fuerza laboral, esto hace posible un control periódico del progreso relativo y absoluto de las personas en términos de valor de los puestos que ocupan. Las diferencias entre las habilidades actuales del individuo y los requisitos del puesto identifican las necesidades de reclutamiento, entrenamiento y desarrollo de carrera.

2. Justificación:

Conforme a lo detallado la Gerencia de Administración del Talento Humano, a través de la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable, tiene por objetivo contratar los servicios de una firma consultora para realizar un estudio de valoración de cargos de una muestra referente de los cargos de la CNT EP con la metodología de comparación de factores de entrada, proceso y salida, con la finalidad de transferir las herramientas teóricas y prácticas de dicha metodología a los servidores de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional, conocimientos y herramientas que conjuntamente con el resultado técnico del estudio permitirá que la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable desarrolle la metodología de valoración de cargos adaptada al contexto de la CNT EP y realice la valoración de todos los cargos de la Corporación, insumo que facilitará otros procesos de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional.

3. Objeto de la contratación:

Elaboración de un estudio de Valoración de Cargos de una muestra referente de los cargos de la CNT EP con la metodología de comparación de factores de entrada, proceso y salida.

Objetivos:

- Obtener un estudio de valoración de cargos de una muestra de al menos 60 cargos que incluya niveles, funciones y unidades referentes de la CNT EP, utilizando la metodología de entrada, proceso y salida, el mismo que permitirá analizar el contenido

de cada cargo mediante los siguientes factores: Competencia, Solución de Problemas y Responsabilidad, cada grupo dividido en un total de 8 elementos representados por un valor.

- Participar en las actividades del estudio de valoración de cargos, a fin de que se transfiera el uso de herramientas teóricas y prácticas que permita comprender la metodología utilizada y aplicar en la CNT EP para la valoración de todos los cargos, para lo cual el oferente deberá extender una certificación a todos los participantes del estudio de valoración de cargo que les habilite la aplicación de dicha metodología.
- Obtener acceso a una fuente de información salarial online, la cual refleje la aplicación de esta metodología, a través de información de salarios por industrias, familias de cargos y cargos, etc. de nuestro país.

4. Alcance y profundidad de la contratación:

El consultor debe cumplir con las siguientes actividades:

- Ejecutar 3 sesiones (1 día cada sesión) de comité de valoración de cargos, donde se estima valorar al menos los 60 cargos correspondientes a la muestra seleccionada, utilizando la metodología de entrada, proceso y salida, el mismo que permitirá analizar el contenido de cada cargo mediante los siguientes factores: Competencia, Solución de Problemas y Responsabilidad, cada grupo dividido en un total de 8 elementos representados por un valor.
- Desarrollar 2 días de entrenamiento a los colaboradores de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional asignados para el proyecto, a fin de transferir las herramientas teóricas y prácticas que permitan la aplicación de la metodología de entrada, proceso y salida de valoración de cargos en CNT EP.
- Entregar las certificaciones a los participantes del ejercicio de valoración de cargos que los habilite para el uso de la metodología.
- Conceder el acceso por 12 meses y entrenamiento correspondiente para el uso de la herramienta online que contiene la información salarial por industrias, familias de cargos, cargos, etc. del Ecuador.

5. Productos o servicios esperados:

- Informe final de las 3 sesiones (un día cada sesión) de valoración de cargos con al menos 60 cargos valorados de la CNT EP.
- Certificaciones de entrenamiento y de habilitación del uso de la herramienta del equipo de talento humano de la CNT EP que participe en el proyecto de valoración de cargos, de acuerdo al listado de participantes entregado por la CNT EP.
- Herramientas teóricas o prácticas (digitales y físicas) para la aplicación de la metodología, por ejemplo tablas de valoración, matrices para el levantamiento de información para la valoración de los cargos, matrices para el procesamiento de información y resultados de valoración.
- Listado de usuarios y claves de acceso a la herramienta de información salarial online de Ecuador, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP.
- Entrenamiento y guía de uso de la herramienta de información salarial de Ecuador, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP. 

6. Confidencialidad:

Toda la información proporcionada, así como la generada con objeto de esta consultoría será de carácter confidencial, razón por la cual el contrato a ser suscrito deberá contener una cláusula que garantice la seguridad de la información.

7. Información que dispone la entidad y que se pondrá a disposición del consultor:

- Estructura organizacional de la CNT EP.
- Manual de Clasificación de Puestos.
- Reglamento Orgánico Funcional.
- Listado de colaboradores de la CNT EP que participará en el Comité de Valoración de Cargos.
- Listado de colaboradores de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional que participará en el entrenamiento de la herramienta.

8. Plazo y cronograma de ejecución:

ACTIVIDADES		SEMANAS			
		1	2	3	4
1	Planificación y coordinación de las actividades	■			
2	Entrenamiento de colaboradores en la herramienta		■		
3	Sesiones de Comité de Valoración				
4	Acceso a la herramienta online y entrenamiento			■	
5	Elaboración y entrega de informe final, certificaciones, entrega de claves y usuarios de la herramienta online				■

El plazo total de ejecución contractual para la prestación de servicio requerida es de **TREINTA (30) DÍAS CALENDARIO**, contados a partir del siguiente día de la fecha de suscripción del contrato.

9. Monto:

El monto total del servicio objeto del presente contrato es la suma de VEINTE Y UN MIL SESCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD. 21,600.00).

10. Forma de Pago:

El 100% del valor del contrato, esto es la suma de VEINTE Y UN MIL SESCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD. 21,600.00), contra entrega total de los servicios, objeto del contrato, y previa suscripción del acta de Entrega

Recepción Única, que garantiza la recepción a satisfacción del servicio contratado con los siguientes entregables:

- Diplomas o certificaciones que habiliten el uso de la herramienta del equipo de talento humano de la CNT EP entrenado en la metodología de valoración de cargos, de acuerdo al listado de participantes entregado por la CNT EP.
- Informe final de las 3 sesiones (un día cada sesión) de valoración de cargos con al menos 60 cargos valorados de la CNT EP.
- Herramientas teóricas o prácticas (digitales y físicas) para la aplicación de la metodología, por ejemplo tablas de valoración, matrices para el levantamiento de información para la valoración de los cargos, matrices para el procesamiento de información y resultados de valoración.
- Listado de usuarios y claves de acceso a la herramienta PAYNET Ecuador, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP.
- Entrenamiento y guía de uso de la herramienta de PAYNET, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP.

11. Metodología de trabajo:

La metodología de trabajo contempla las siguientes fases:

- Planificación y coordinación: la CNT EP y la empresa contratada definirán el equipo de trabajo responsable por el proyecto, así como los roles y las responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo para asegurar el desarrollo fluido de las actividades. El equipo del proyecto definirá el cronograma de actividades y los tiempos previstos para cada una de ellas, dejando establecidas las personas responsables por la realización de cada una de las actividades. Así mismo se buscará garantizar la logística para la facilitación de los talleres, entrevistas y reuniones.
- Entrenamiento en la metodología: la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la CNT EP determinará los servidores que recibirán el entrenamiento, así como los días y horarios en los cuales se ejecutará.
- Valoración de cargos: la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional entregará a la empresa consultora los 60 cargos que corresponden a la muestra de los cargos de CNT EP y adicionalmente definirá los días y horarios para ejecutar las sesiones de comité de valoración de cargos.

La metodología aplicada será en base al modelo de entrada, proceso y salida, el mismo que permitirá analizar el contenido de cada cargo mediante los siguientes factores: Competencia, Solución de Problemas y Responsabilidad, cada grupo dividido en un total de 8 elementos representados por un valor, el mismo que determinará el "tamaño" del cargo que posteriormente dará paso a las diversas relaciones que pueden existir.

- Herramienta online de información salarial: la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional determinará y entregará a la empresa consultora la matriz que contenga la información de los usuarios autorizados para el uso de la herramienta, así como el cronograma para el entrenamiento en el uso de la misma.

12. Marco Legal:

Para el proceso contractual y contractual se debe considerar lo establecido en la LOSNCP, su Reglamento General y resoluciones emitidas por el INCOP. *po*

13. Parámetros de evaluación y perfil del consultor:

PARÁMETRO
Debe cumplir el total de las especificaciones técnicas y/o términos de referencia. El medio de verificación será a través de la presentación de la propuesta conforme requerimientos de la CNT EP
Oferta económica conforme presupuesto referencial
EXPERIENCIA GENERAL MÍNIMA <ul style="list-style-type: none">✓ Descripción: Estudio de valoración de cargos de una muestra referente de cargos de la CNT EP.✓ Experiencia adquirida en los últimos años: En los últimos cinco años en diseño de estructura organizacional, valoración de cargos y administración salarial.✓ Número de proyectos: 1 proyecto similar con una institución pública. 1 proyecto similar con una multinacional. 1 proyecto similar con una empresa grande de servicios.✓ Monto contractual: \$21.600
PERSONAL TÉCNICO MÍNIMO <p>Un Director de Proyecto que será el encargado de diseñar, implementar y dar el seguimiento correspondiente al servicio objeto de contratación.</p> <p>Consultor de Proyecto quien será el encargado de asesorar e implementar el servicio objeto de contratación.</p>
EXPERIENCIA MÍNIMA DEL PERSONAL TÉCNICO <p>Cada miembro del Personal Técnico debe haber participado en por lo menos dos proyectos similares en empresas multinacionales o grandes de servicios o pública, con un total de 1 año de experiencia; los medios de verificación serán a través de certificados de trabajo emitidos por la empresa que contrató este servicio.</p>
METODOLOGÍA Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN <p>La empresa contratada deberá presentar el proyecto objeto de contrato, el mismo que incluirá la descripción de la metodología que se aplicará, las herramientas teóricas y prácticas, las etapas del proyecto con su respectivo cronograma de trabajo.</p>
PLAZO DE ENTREGA <p>La contratación durará 30 días calendario. En caso de concluir el servicio en su totalidad y a satisfacción antes de este plazo, se dará por terminada la contratación.</p>

72

14. Personal técnico mínimo:

El servicio requiere del siguiente personal:

- **Un Director de Proyecto** que será el encargado de diseñar, implementar y dar el seguimiento correspondiente al servicio objeto de contratación.

Perfil:

Educación Formal: estudios universitarios en carreras que comprendan la Administración de Empresas o Gestión de Talento Humano.

Experiencia: mínimo 6 años en funciones de Director de Proyectos en empresas grandes de servicios o públicas en temas de diagnóstico y diseño de estructuras organizacionales, elaboración de manual de clasificación de cargos, valoración de cargos, administración salarial y gestión de talento humano por competencias.

- **Consultor de Proyecto** quien será el encargado de asesorar e implementar el servicio objeto de contratación.

Perfil:

Educación Formal: estudios universitarios en carreras que comprendan la Administración de Empresas o Gestión de Talento Humano.

Experiencia: mínimo 6 años en funciones de Director de Proyectos en empresas grandes de servicios o públicas en temas de diseño e implementación de proyectos de estructuras organizacionales y estructuras de compensación.

15. Entrega recepción y suscripción de actas:

Única: contra entrega total de los servicios, objeto del contrato.

16. Garantía Técnica de Servicios:

Se debe presentar la garantía respectiva por el tiempo de la prestación de todos los servicios, esto es 365 días, correspondientes a la vigencia de la herramienta online.

17. Oferentes invitados:

De acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Contratación Pública, Art. 41 "...Los procesos de selección se efectuarán entre consultores de la misma naturaleza; así entre consultores individuales, entre firmas consultoras, o entre organismos que puedan atender y estén en capacidad jurídica de prestar servicios de consultoría"; los oferentes invitados corresponden a firmas consultoras. 

"ESTUDIO DE VALORACIÓN DE CARGOS DE UNA MUESTRA REFERENTE DE LOS CARGOS DE LA CNT EP CON EL MODELO DE ENTRADA, PROCESO Y SALIDA"



**TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL SERVICIO DE CONSULTORIA ESPECIALIZADA
PARA EL**

**"ESTUDIO DE VALORACIÓN DE CARGOS DE UNA MUESTRA REFERENTE DE LOS
CARGOS DE LA CNT EP CON EL MODELO DE ENTRADA, PROCESO Y SALIDA"**

Quito, Agosto de 2015

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETO DE LA CONTRATACIÓN
4. ALCANCE Y PROFUNDIDAD DE LA CONTRATACIÓN
5. PRODUCTOS ESPERADOS
6. CONFIDENCIALIDAD
7. INFORMACIÓN QUE DISPONE LA ENTIDAD Y QUE SE PONDRÁ A DISPOSICIÓN DEL CONSULTOR
8. PLAZO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN
9. MONTO
10. FORMA DE PAGO
11. ASPECTOS GENERALES DE LA METODOLOGÍA DEL TRABAJO
12. MARCO LEGAL
13. PARÁMETROS DE LA EVALUACIÓN Y PERFIL DE LA CONSULTORA
14. PERSONAL TÉCNICO MÍNIMO
15. ENTREGA RECEPCIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE ACTAS
16. GARANTÍA TÉCNICA DE SERVICIOS:
17. OFERENTES INVITADOS

1. Antecedentes:

Los constantes cambios y exigencias del mercado a las que se enfrenta actualmente la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP ha demandado que ésta implante una nueva estructura organizacional que permita optimizar sus procesos para afrontar y vencer los retos de la competitividad; en este sentido y considerando que los cargos y puestos de trabajo son la célula fundamental del proceso productivo, ya que permiten que el talento humano se desarrolle sobre un objeto y lo transforme en productos o servicios con un determinado valor y uso, la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP ha actualizado su Manual de Clasificación de Puestos de modo que responda a las nuevas necesidades que plantea la estructura organizacional vigente.

El cargo determina en gran medida el rol que las personas desempeñan en la organización, es por esto que se convierte en el vínculo que existe entre los colaboradores y la empresa, este nexo permite a los servidores realizar aportaciones para a la CNT EP, al tiempo que les permite recibir las recompensas pertinentes como pueden ser las intrínsecas (satisfacción respecto al trabajo realizado, sentimientos de logro, etc.) y las extrínsecas (promociones, remuneraciones, etc.), para esto la CNT EP continuamente adopta normas, procedimientos y metodologías que permitan establecer estructuras de salarios equitativas en la organización.

La valoración de cargos es un componente básico para que la administración salarial haga posible el equilibrio interno de los salarios; es el proceso de analizar y comparar los componentes de los cargos con el fin de situarlos en un orden coherente, en definitiva es un método de determinación del valor objetivo de cada cargo para determinar la posición relativa frente a los demás. Las diferencias significativas entre los distintos cargos suponen la base comparativa para permitir una distribución equitativa de los salarios, reduciendo las posibilidades de arbitrariedad.

Por lo expuesto y de acuerdo a lo estipulado para la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable en el Reglamento Orgánico Funcional en su Art. 175, numeral 3 "*Realizar la clasificación y valoración de cargos*", la Gerencia de Administración de Talento Humano pretende adoptar una metodología de valoración de cargos que además de contribuir en la toma de decisiones en lo que se refiere a compensaciones, permita generar un valor agregado a la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional, permitiendo la gestión de talentos y estructuración de trabajo, es decir una metodología que facilite la vinculación de estructura, actividades y personas; con este propósito la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable ha indagado acerca de las metodologías que actualmente aplican las empresas para la valoración de cargos, encontrando como tendencia el uso de la metodología de comparación de factores de entrada, proceso y salida en los cuales *Edward N. Hay*, ha sido pionero. Dicha metodología actualmente se emplea en más de 12.000 empresas comerciales, industriales y de servicios en 90 países, con clientes como Gobierno

Nacional de la República del Ecuador, Banco del Pichincha, Pronaca, PETROBRAS, Holcim, entre otros.

La metodología de HAY de Valoración de Puestos por Perfiles y Escalas brinda herramientas específicas para garantizar la vinculación de la Gestión del Talento Humano con la estructuración y la productividad del trabajo mediante el:

- **Análisis y Diseño Organizacional:** define los cargos y los grupos de cargos en departamentos y divisiones, detallando como la naturaleza y el alcance de las relaciones entre ellos, lo que permite revelar hechos como duplicación de trabajo, sobreposición de autoridad y vacíos de responsabilidad, hechos que más tarde pueden ser usados para identificar y evaluar posibles cambios en la estructura.
- **Valoración de cargos:** mide y compara con precisión el contenido de los cargos, garantizando que la valoración de los mismos no contemple requisitos aumentados artificialmente, y con esto facilitar la equidad en la política salarial.
- **Control del progreso (evaluación, planificación y desarrollo del talento humano):** la valoración de puestos permite identificar aquellos cargos de alto contenido y valor dentro de la fuerza laboral, esto hace posible un control periódico del progreso relativo y absoluto de las personas en términos de valor de los puestos que ocupan. Las diferencias entre las habilidades actuales del individuo y los requisitos del puesto identifican las necesidades de reclutamiento, entrenamiento y desarrollo de carrera.

2. Justificación:

Conforme a lo detallado la Gerencia de Administración del Talento Humano, a través de la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable, tiene por objetivo contratar los servicios de una firma consultora para realizar un estudio de valoración de cargos de una muestra referente de los cargos de la CNT EP con la metodología de comparación de factores de entrada, proceso y salida, con la finalidad de transferir las herramientas teóricas y prácticas de dicha metodología a los servidores de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional, conocimientos y herramientas que conjuntamente con el resultado técnico del estudio permitirá que la Jefatura de Gestión Salarial y Remuneración Variable desarrolle la metodología de valoración de cargos adaptada al contexto de la CNT EP y realice la valoración de todos los cargos de la Corporación, insumo que facilitará otros procesos de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional.

3. Objeto de la contratación:

Elaboración de un estudio de Valoración de Cargos de una muestra referente de los cargos de la CNT EP con la metodología de comparación de factores de entrada, proceso y salida.

Objetivos:

- Obtener un estudio de valoración de cargos de una muestra de al menos 60 cargos que incluya niveles, funciones y unidades referentes de la CNT EP, utilizando la metodología de entrada, proceso y salida, el mismo que permitirá analizar el contenido

de cada cargo mediante los siguientes factores: Competencia, Solución de Problemas y Responsabilidad, cada grupo dividido en un total de 8 elementos representados por un valor.

- Participar en las actividades del estudio de valoración de cargos, a fin de que se transfiera el uso de herramientas teóricas y prácticas que permita comprender la metodología utilizada y aplicar en la CNT EP para la valoración de todos los cargos, para lo cual el oferente deberá extender una certificación a todos los participantes del estudio de valoración de cargo que les habilite la aplicación de dicha metodología.
- Obtener acceso a una fuente de información salarial online, la cual refleje la aplicación de esta metodología, a través de información de salarios por industrias, familias de cargos y cargos, etc. de nuestro país.

4. Alcance y profundidad de la contratación:

El consultor debe cumplir con las siguientes actividades:

- Ejecutar 3 sesiones (1 día cada sesión) de comité de valoración de cargos, donde se estima valorar al menos los 60 cargos correspondientes a la muestra seleccionada, utilizando la metodología de entrada, proceso y salida, el mismo que permitirá analizar el contenido de cada cargo mediante los siguientes factores: Competencia, Solución de Problemas y Responsabilidad, cada grupo dividido en un total de 8 elementos representados por un valor.
- Desarrollar 2 días de entrenamiento a los colaboradores de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional asignados para el proyecto, a fin de transferir las herramientas teóricas y prácticas que permitan la aplicación de la metodología de entrada, proceso y salida de valoración de cargos en CNT EP.
- Entregar las certificaciones a los participantes del ejercicio de valoración de cargos que los habilite para el uso de la metodología.
- Conceder el acceso por 12 meses y entrenamiento correspondiente para el uso de la herramienta online que contiene la información salarial por industrias, familias de cargos, cargos, etc. del Ecuador.

5. Productos o servicios esperados:

- Informe final de las 3 sesiones (un día cada sesión) de valoración de cargos con al menos 60 cargos valorados de la CNT EP.
- Certificaciones de entrenamiento y de habilitación del uso de la herramienta del equipo de talento humano de la CNT EP que participe en el proyecto de valoración de cargos, de acuerdo al listado de participantes entregado por la CNT EP.
- Herramientas teóricas o prácticas (digitales y físicas) para la aplicación de la metodología, por ejemplo tablas de valoración, matrices para el levantamiento de información para la valoración de los cargos, matrices para el procesamiento de información y resultados de valoración.
- Listado de usuarios y claves de acceso a la herramienta de información salarial online de Ecuador, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP.
- Entrenamiento y guía de uso de la herramienta de información salarial de Ecuador, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP.

6. Confidencialidad:

Toda la información proporcionada, así como la generada con objeto de esta consultoría será de carácter confidencial, razón por la cual el contrato a ser suscrito deberá contener una cláusula que garantice la seguridad de la información.

7. Información que dispone la entidad y que se pondrá a disposición del consultor:

- Estructura organizacional de la CNT EP.
- Manual de Clasificación de Puestos.
- Reglamento Orgánico Funcional.
- Listado de colaboradores de la CNT EP que participará en el Comité de Valoración de Cargos.
- Listado de colaboradores de la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional que participará en el entrenamiento de la herramienta.

8. Plazo y cronograma de ejecución:

ACTIVIDADES		SEMANAS			
		1	2	3	4
1	Planificación y coordinación de las actividades				
2	Entrenamiento de colaboradores en la herramienta				
3	Sesiones de Comité de Valoración				
4	Acceso a la herramienta online y entrenamiento				
5	Elaboración y entrega de informe final, certificaciones, entrega de claves y usuarios de la herramienta online				

El plazo total de ejecución contractual para la prestación de servicio requerida es de **TREINTA (30) DÍAS CALENDARIO**, contados a partir del siguiente día de la fecha de suscripción del contrato.

9. Monto:

El monto total del servicio objeto del presente contrato es la suma de VEINTE Y UN MIL SEISCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD. 21,600.00).

10. Forma de Pago:

El 100% del valor del contrato, esto es la suma de VEINTE Y UN MIL SEISCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD. 21,600.00), contra entrega total de los servicios, objeto del contrato, y previa suscripción del acta de Entrega –

Recepción Única, que garantiza la recepción a satisfacción del servicio contratado con los siguientes entregables:

- Diplomas o certificaciones que habiliten el uso de la herramienta del equipo de talento humano de la CNT EP entrenado en la metodología de valoración de cargos, de acuerdo al listado de participantes entregado por la CNT EP.
- Informe final de las 3 sesiones (un día cada sesión) de valoración de cargos con al menos 60 cargos valorados de la CNT EP.
- Herramientas teóricas o prácticas (digitales y físicas) para la aplicación de la metodología, por ejemplo tablas de valoración, matrices para el levantamiento de información para la valoración de los cargos, matrices para el procesamiento de información y resultados de valoración.
- Listado de usuarios y claves de acceso a la herramienta PAYNET Ecuador, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP.
- Entrenamiento y guía de uso de la herramienta de PAYNET, de acuerdo al listado de usuarios entregado por la CNT EP.

11. Metodología de trabajo:

La metodología de trabajo contempla las siguientes fases:

- Planificación y coordinación: la CNT EP y la empresa contratada definirán el equipo de trabajo responsable por el proyecto, así como los roles y las responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo para asegurar el desarrollo fluido de las actividades. El equipo del proyecto definirá el cronograma de actividades y los tiempos previstos para cada una de ellas, dejando establecidas las personas responsables por la realización de cada una de las actividades. Así mismo se buscará garantizar la logística para la facilitación de los talleres, entrevistas y reuniones.
- Entrenamiento en la metodología: la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la CNT EP determinará los servidores que recibirán el entrenamiento, así como los días y horarios en los cuales se ejecutará.
- Valoración de cargos: la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional entregará a la empresa consultora los 60 cargos que corresponden a la muestra de los cargos de CNT EP y adicionalmente definirá los días y horarios para ejecutar las sesiones de comité de valoración de cargos.

La metodología aplicada será en base al modelo de entrada, proceso y salida, el mismo que permitirá analizar el contenido de cada cargo mediante los siguientes factores: Competencia, Solución de Problemas y Responsabilidad, cada grupo dividido en un total de 8 elementos representados por un valor, el mismo que determinará el “tamaño” del cargo que posteriormente dará paso a las diversas relaciones que pueden existir.

- Herramienta online de información salarial: la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional determinará y entregará a la empresa consultora la matriz que contenga la información de los usuarios autorizados para el uso de la herramienta, así como el cronograma para el entrenamiento en el uso de la misma.

12. Marco Legal:

Para el proceso contractual y contractual se debe considerar lo establecido en la LOSNCP, su Reglamento General y resoluciones emitidas por el INCOP.

13. Parámetros de evaluación y perfil del consultor:

PARÁMETRO
Debe cumplir el total de las especificaciones técnicas y/o términos de referencia. El medio de verificación será a través de la presentación de la propuesta conforme requerimientos de la CNT EP
Oferta económica conforme presupuesto referencial
EXPERIENCIA GENERAL MÍNIMA <ul style="list-style-type: none">✓ Descripción: Estudio de valoración de cargos de una muestra referente de cargos de la CNT EP.✓ Experiencia adquirida en los últimos años: En los últimos cinco años en diseño de estructura organizacional, valoración de cargos y administración salarial.✓ Número de proyectos: 1 proyecto similar con una institución pública. 1 proyecto similar con una multinacional. 1 proyecto similar con una empresa grande de servicios.✓ Monto contractual: \$21.600
PERSONAL TÉCNICO MÍNIMO <p>Un Director de Proyecto que será el encargado de diseñar, implementar y dar el seguimiento correspondiente al servicio objeto de contratación.</p> <p>Consultor de Proyecto quien será el encargado de asesorar e implementar el servicio objeto de contratación.</p>
EXPERIENCIA MÍNIMA DEL PERSONAL TÉCNICO <p>Cada miembro del Personal Técnico debe haber participado en por lo menos dos proyectos similares en empresas multinacionales o grandes de servicios o pública, con un total de 1 año de experiencia; los medios de verificación serán a través de certificados de trabajo emitidos por la empresa que contrató este servicio.</p>
METODOLOGÍA Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN <p>La empresa contratada deberá presentar el proyecto objeto de contrato, el mismo que incluirá la descripción de la metodología que se aplicará, las herramientas teóricas y prácticas, las etapas del proyecto con su respectivo cronograma de trabajo.</p>
PLAZO DE ENTREGA <p>La contratación durará 30 días calendario. En caso de concluir el servicio en su totalidad y a satisfacción antes de este plazo, se dará por terminada la contratación.</p>

14. Personal técnico mínimo:

El servicio requiere del siguiente personal:

- **Un Director de Proyecto** que será el encargado de diseñar, implementar y dar el seguimiento correspondiente al servicio objeto de contratación.

Perfil:

Educación Formal: estudios universitarios en carreras que comprendan la Administración de Empresas o Gestión de Talento Humano.

Experiencia: mínimo 6 años en funciones de Director de Proyectos en empresas grandes de servicios o públicas en temas de diagnóstico y diseño de estructuras organizacionales, elaboración de manual de clasificación de cargos, valoración de cargos, administración salarial y gestión de talento humano por competencias.

- **Consultor de Proyecto** quien será el encargado de asesorar e implementar el servicio objeto de contratación.

Perfil:

Educación Formal: estudios universitarios en carreras que comprendan la Administración de Empresas o Gestión de Talento Humano.

Experiencia: mínimo 6 años en funciones de Director de Proyectos en empresas grandes de servicios o públicas en temas de diseño e implementación de proyectos de estructuras organizacionales y estructuras de compensación.

15. Entrega recepción y suscripción de actas:

Única: contra entrega total de los servicios, objeto del contrato.

16. Garantía Técnica de Servicios:

Se debe presentar la garantía respectiva por el tiempo de la prestación de todos los servicios, esto es 365 días, correspondientes a la vigencia de la herramienta online.

17. Oferentes invitados:

De acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Contratación Pública, Art. 41 "...Los procesos de selección se efectuarán entre consultores de la misma naturaleza; así entre consultores individuales, entre firmas consultoras, o entre organismos que puedan atender y estén en capacidad jurídica de prestar servicios de consultoría"; los oferentes invitados corresponden a firmas consultoras.

