



ANEXO DE ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

El Contratista deberá desarrollar la Fase I del Elaboración de un estudio técnico integral para el rediseño institucional, análisis de cargas laborales y fortalecimiento de la estructura organizacional de la Empresa Férrea Regional S.A.S., orientada a establecer un diagnóstico integral de la situación institucional y organizacional de la Empresa y determinar su capacidad actual frente a las responsabilidades, servicios, productos y necesidades de operación.

El análisis deberá considerar la naturaleza jurídica de la EFR S.A.S., el marco constitucional, legal, reglamentario y estatutario aplicable, su modelo de operación, estructura organizacional, procesos, funciones, responsabilidades, empleos y demás elementos que inciden en su capacidad institucional, así como las condiciones actuales y proyectadas asociadas a su gestión y operación.

La Fase I deberá incorporar el levantamiento y análisis de cargas de trabajo, mediante la aplicación de metodologías e instrumentos técnicamente sustentados que permitan establecer la correspondencia entre las funciones asignadas, las actividades desarrolladas, los recursos disponibles y la capacidad requerida para atender las responsabilidades de la Empresa. Este análisis deberá considerar variables como volumen, frecuencia, complejidad y tiempos asociados a las actividades, permitiendo identificar posibles brechas de capacidad, sobrecargas, subutilización o situaciones que afecten la adecuada distribución del trabajo.

A partir del análisis institucional, organizacional y de cargas de trabajo, el Contratista deberá establecer las principales brechas, duplicidades, vacíos, oportunidades de mejora y necesidades de fortalecimiento institucional, formulando conclusiones y recomendaciones técnicamente sustentadas que permitan orientar la toma de decisiones de la EFR S.A.S.

El desarrollo de la Fase I deberá garantizar la trazabilidad y sustentación técnica de los análisis realizados, de manera que sus resultados permitan establecer objetivamente las necesidades institucionales identificadas y constituyan la base para determinar la pertinencia y alcance de las acciones de rediseño que, de ser necesario, puedan ser consideradas en una eventual fase posterior.

Los resultados de esta fase no implican la ejecución del rediseño institucional, sino que corresponden a los insumos técnicos necesarios para determinar las acciones que eventualmente deban desarrollarse con posterioridad.

CARACTERÍSTICAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Para el desarrollo del objeto contractual, las actividades se ejecutarán de manera articulada y progresiva, de acuerdo con la información disponible de la Empresa, la metodología definida y los resultados obtenidos durante el desarrollo de la consultoría.



El proyecto se desarrollará por fases, correspondiendo el presente proceso exclusivamente a la **Fase I**, cuyo alcance comprende a la elaboración del plan de trabajo y socialización inicial, el diagnóstico institucional y organizacional y el levantamiento y análisis de cargas de trabajo. Los resultados de esta fase permitirán identificar las necesidades, brechas y oportunidades de mejora de la Empresa y constituirán el insumo técnico para determinar la pertinencia y alcance de una eventual fase posterior.

FASE I – DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL, ORGANIZACIONAL Y ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO

Para el desarrollo de la Fase I, el contratista deberá realizar, como mínimo, las siguientes actividades:

Actividades a desarrollar

1. Socialización y sensibilización del proyecto: realizar las jornadas de socialización y sensibilización con las dependencias y servidores que participen en el estudio, dando a conocer los objetivos, alcance, metodología y dinámica de trabajo.
2. Análisis institucional y organizacional: analizar el objeto, funciones, responsabilidades y modelo de operación de la EFR S.A.S., así como su estructura organizacional, procesos y procedimientos, con el fin de establecer su correspondencia con las responsabilidades actuales y proyectadas de la Empresa.
3. Análisis funcional y ocupacional: analizar la distribución de funciones y responsabilidades de las dependencias y empleos, así como los perfiles, requisitos y competencias, con el propósito de establecer su correspondencia con las necesidades institucionales.
4. Análisis de la estructura de empleos y planta de personal: revisar la planta de personal y estructura de empleos vigente, considerando su articulación con la estructura organizacional, las funciones asignadas y la capacidad institucional disponible.
5. Levantamiento y análisis de cargas de trabajo: realizar el levantamiento, medición y análisis de las cargas de trabajo mediante una metodología técnicamente sustentada, considerando el volumen, frecuencia, complejidad y tiempos asociados a las actividades, con el fin de establecer la capacidad requerida para atender las responsabilidades institucionales.
6. Identificación de brechas y necesidades institucionales: integrar los resultados del análisis institucional, organizacional, funcional, ocupacional y de cargas de trabajo, con el propósito de identificar brechas, duplicidades, vacíos funcionales, sobrecargas, subutilización, oportunidades de mejora y demás necesidades de fortalecimiento institucional.
7. Formulación de conclusiones y recomendaciones: establecer, con fundamento en los resultados obtenidos, las conclusiones y recomendaciones técnicas que permitan orientar

la toma de decisiones de la EFR S.A.S. frente a sus necesidades de fortalecimiento y eventual rediseño institucional.

PRODUCTOS OBJETO DE ENTREGA

Los productos objeto de entrega para el presente proceso, correspondiente a la Fase I, serán los siguientes

Producto 1. Plan de trabajo y socialización inicial

Documento que contenga como mínimo:

- Metodología general de trabajo.
- Cronograma de actividades que incluya las fases y actividades de la consultoría.
- Identificación de actores y responsables.
- Mecanismos de comunicación, seguimiento y validación.
- Instrumentos previstos para el levantamiento y análisis de información.
- Evidencias de las jornadas de socialización y sensibilización.

Producto 2. Diagnóstico institucional y organizacional

Documento que contenga, como mínimo:

- Diagnóstico institucional y organizacional.
- Análisis del objeto, funciones y responsabilidades de la Empresa.
- Análisis del modelo de operación.
- Análisis de procesos y procedimientos.
- Evaluación de la pertinencia de los procesos actuales.
- Identificación de brechas, duplicidades, vacíos y oportunidades de mejora.
- Evaluación de la prestación de los servicios y productos de la Empresa.
- Análisis de requerimientos legales sobre el control interno disciplinario.
- Identificación de productos y servicios actuales.
- Análisis de demanda y cobertura.
- Análisis de información disponible sobre satisfacción, peticiones, quejas y reclamos.
- Análisis funcional.
- Análisis de la estructura organizacional vigente.
- Análisis de empleos, perfiles y competencias.
- Análisis de modalidades de vinculación, cuando resulte pertinente.

Producto 3. Estudio de cargas de trabajo

Documento técnico que contenga:

- Metodología utilizada para el levantamiento de información y medición de cargas de trabajo e instrumentos empleados.
- Información recopilada.

- Matrices y bases de datos resultantes.
- Análisis de actividades, volúmenes, frecuencias, complejidad y tiempos.
- Resultados de la medición.
- Identificación de brechas, sobrecargas, subutilización o distribución inadecuada de actividades, cuando corresponda.
- Determinación de necesidades de capacidad institucional.
- Conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis.

Los resultados de la Fase I constituyen el insumo técnico para determinar la necesidad, pertinencia, alcance y contenido de una eventual Fase II. En consecuencia, la continuidad hacia la Fase II estará sujeta a los resultados, conclusiones y recomendaciones derivados de los productos de esta primera fase, los cuales deberán permitir establecer de manera objetiva las acciones de rediseño institucional que, en caso de resultar técnicamente necesarias, deban ser desarrolladas en la siguiente fase.

PERFILES Y FUNCIONES REQUERIDOS DEL EQUIPO CONSULTOR

Para la ejecución del proyecto se deberán contemplar los perfiles profesionales, técnicos y demás integrantes del equipo de trabajo que resulten necesarios para el adecuado desarrollo de las actividades y el cumplimiento de los productos previstos en cada fase. La conformación del equipo deberá guardar correspondencia con el alcance, complejidad y naturaleza de las actividades a desarrollar en cada etapa, así como con los resultados esperados.

A continuación, se establecen los perfiles requeridos para la Fase I, los cuales estarán orientados principalmente al desarrollo de las actividades de planeación, diagnóstico institucional y organizacional, análisis funcional, levantamiento y medición de cargas de trabajo y demás actividades requeridas para obtener los insumos técnicos que permitan establecer las necesidades de fortalecimiento y rediseño institucional de la Empresa.

1. DIRECTOR DE CONSULTORÍA	
CANTIDAD 1	DEDICACIÓN MÍNIMA 50%
Perfil: Título de profesional en alguno de los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC): Administración o Ingeniería Industrial y afines. Título de postgrado en la modalidad de maestría en alguna de las siguientes áreas: • Dirección, Gerencia o Gestión de Proyectos. • Gestión Organizacional. • Administración. • Planeación y/o Gestión Estratégica. • Desarrollo Organizacional. • Modernización y/o Gestión Administrativa. • Gestión Empresarial. • Otras áreas de formación de nivel de maestría directamente relacionadas con el	



objeto, alcance y obligaciones de la consultoría.

Experiencia general: Acreditar mínimo quince (15) años de experiencia profesional, contados a partir de la obtención del título profesional.

Experiencia específica: Deberá acreditar participación como director, coordinador general o responsable principal en mínimo cinco (5) proyectos de diseño o rediseño organizacional, de los cuales al menos tres (3) deberán haber comprendido al menos uno de los siguientes componentes:

- Diseño o rediseño organizacional;
- Fortalecimiento institucional;
- Modernización administrativa;
- Estructuras organizacionales;
- Plantas de personal;
- Modelos de operación;
- Estudios de cargas; o,
- Gestión organizacional.

FUNCIONES

- Dirigir, coordinar y supervisar integralmente la ejecución de la consultoría para la elaboración de la Fase I del Estudio Técnico Integral de Rediseño Institucional de la EFR.
- Diseñar, implementar y hacer seguimiento a la metodología general de trabajo, garantizando el cumplimiento del cronograma, fases, actividades, productos y entregables establecidos.
- Coordinar la elaboración y socialización del plan de trabajo, incluyendo la identificación de actores, responsables, mecanismos de comunicación, seguimiento y validación.
- Liderar el proceso de diagnóstico institucional y organizacional de la EFR, articulando los análisis funcionales, organizacionales, de procesos, servicios, empleos, perfiles y competencias.
- Coordinar el levantamiento, análisis y validación de la información suministrada por las diferentes áreas de la EFR.
- Dirigir la identificación de brechas, duplicidades, vacíos, oportunidades de mejora y necesidades de fortalecimiento de la capacidad institucional.
- Coordinar la metodología y ejecución del estudio de cargas de trabajo, garantizando la consistencia técnica de los instrumentos, matrices, bases de información, mediciones y resultados.
- Liderar las jornadas de socialización, sensibilización, validación y retroalimentación con las instancias y actores definidos por la EFR.
- Coordinar la atención de observaciones, recomendaciones y ajustes formulados por la EFR durante el desarrollo de la consultoría.
- Garantizar la trazabilidad, consistencia y calidad técnica de las bases de información, matrices, instrumentos, anexos y soportes que integren los productos.
- Verificar el cumplimiento de las condiciones de entrega de los productos en



formatos editables y PDF. ● Realizar seguimiento permanente al avance técnico de los profesionales que integran el equipo consultor. ● Asistir y liderar las reuniones de seguimiento, comités y demás espacios de coordinación requeridos por la EFR. ● Consolidar las conclusiones y recomendaciones generales para la implementación del rediseño institucional.
--

2. EXPERTO EN CARGAS DE TRABAJO Y PLANTA DE PERSONAL	
CANTIDAD 1	DEDICACIÓN MÍNIMA 100%
Perfil: Título de profesional de alguno de los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC): Administración, Ingeniería industrial y Afines. Deberá acreditar título de posgrado en modalidad de especialización o maestría, en alguna de las siguientes áreas: ● Gestión humana. ● Talento humano. ● Desarrollo organizacional. ● Gestión organizacional. ● Administración o áreas relacionadas. Experiencia general: Acreditar mínimo diez (10) años de experiencia profesional, contados a partir de la obtención del título profesional. Experiencia específica: Acreditar mínimo cinco (5) años de experiencia relacionada con la realización, coordinación, dirección o participación en estudios de cargas de trabajo, análisis y diseño de plantas de personal, estudios organizacionales, diseño y valoración de perfiles, levantamiento y análisis de procesos, definición de estructuras organizacionales o dimensionamiento de personal.	
FUNCIONES	
● Diseñar la metodología para el estudio de cargas de trabajo, definiendo criterios técnicos, variables, parámetros, procedimientos y mecanismos de medición aplicables a los procesos, actividades y empleos objeto de análisis. ● Diseñar los instrumentos para el levantamiento y medición de cargas de trabajo, incluyendo formatos, matrices, fichas, cuestionarios y demás herramientas requeridas para recopilar, organizar, validar y procesar la información. ● Dirigir el levantamiento de información para el estudio de cargas de trabajo, coordinando con las diferentes áreas y servidores de la EFR la aplicación de los instrumentos, la recopilación de evidencias y la identificación de tiempos, frecuencias, volúmenes y demás variables necesarias para la medición. ● Validar la información obtenida durante el levantamiento de cargas de trabajo, verificando su integridad, consistencia, pertinencia y correspondencia con las funciones, procesos, actividades y responsabilidades desarrolladas por las diferentes áreas y empleos de la EFR.	

- Procesar y analizar los datos obtenidos del estudio de cargas de trabajo, consolidando las bases de información y aplicando los criterios, fórmulas, parámetros y herramientas metodológicas definidos para la determinación de las cargas.
- Calcular las cargas de trabajo de los procesos, actividades y empleos objeto de estudio, determinando los tiempos requeridos, volúmenes de trabajo, frecuencias y demás variables necesarias para establecer técnicamente la demanda de capacidad laboral de la EFR.
- Determinar la capacidad requerida para atender las cargas de trabajo identificadas, estableciendo las necesidades de talento humano por proceso, dependencia, área y empleo, de acuerdo con los resultados obtenidos y las condiciones de operación de la EFR.
- Identificar y analizar las brechas de capacidad institucional y de talento humano, contrastando las necesidades determinadas mediante el estudio de cargas con la capacidad instalada, la planta de personal vigente, la distribución de empleos y las funciones actualmente asignadas.
- Formular y evaluar escenarios de dimensionamiento de la planta de personal, considerando los resultados del estudio de cargas, las brechas identificadas, las necesidades organizacionales, las restricciones presupuestales y las diferentes alternativas de distribución y conformación de empleos.
- Dimensionar técnicamente la planta de personal recomendada, determinando el número, tipo y distribución de los empleos requeridos para atender las necesidades institucionales, de acuerdo con los resultados del estudio de cargas de trabajo.
- Sustentar técnicamente la propuesta de planta de personal recomendada, integrando los resultados del estudio de cargas de trabajo con los análisis organizacionales, funcionales y jurídicos que soporten la necesidad y viabilidad de la planta propuesta.

3. PROFESIONAL ÁREA ADMINISTRACIÓN Y TALENTO HUMANO	
CANTIDAD 1	DEDICACIÓN MÍNIMA 100%
Perfil: Título profesional alguno de los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC): Administración, Psicología o Ingeniería Industrial y afines. Deberá acreditar título de posgrado en modalidad de especialización o maestría, en alguna de las siguientes áreas: ● Gestión humana. ● Talento humano. ● Desarrollo organizacional. ● Administración pública. ● Gestión organizacional. Experiencia general: Acreditar mínimo diez (10) años de experiencia profesional, contados a partir de la obtención del título profesional. Experiencia específica: Acreditar mínimo cinco (5) años de experiencia relacionada,	



adquirida mediante la participación en estudios, proyectos, contratos o consultorías relacionados con estudios organizacionales, gestión del talento humano, diseño y valoración de perfiles, definición de competencias, diseño o modificación de plantas de personal y/o estudios de cargas de trabajo.

FUNCIONES

- Participar en la elaboración del diagnóstico institucional y organizacional de la EFR.
- Analizar la estructura organizacional vigente, sus niveles jerárquicos, dependencias, relaciones funcionales y distribución de responsabilidades.
- Participar en el análisis del objeto, funciones, responsabilidades, modelo de operación, procesos y procedimientos de la EFR.
- Analizar los empleos existentes, perfiles, requisitos, competencias, funciones y responsabilidades.
- Participar en la identificación de brechas, duplicidades, vacíos y oportunidades de mejora relacionadas con la estructura organizacional y el talento humano.
- Apoyar el análisis de las modalidades de vinculación existentes, cuando resulte pertinente.
- Participar en el diseño y aplicación de instrumentos para el levantamiento y análisis de información organizacional y ocupacional.
- Participar en el diseño, aplicación, consolidación y análisis de los instrumentos requeridos para el estudio de cargas de trabajo.
- Apoyar la identificación y medición de actividades, volúmenes, frecuencias, complejidad y tiempos asociados a los empleos y procesos analizados.
- Analizar los resultados del estudio de cargas de trabajo para identificar sobrecargas, subutilización o distribución inadecuada de actividades.
- Participar en las jornadas de socialización, sensibilización y validación con los funcionarios y actores definidos por la EFR.
- Atender las observaciones y recomendaciones formuladas por la EFR sobre los componentes organizacionales y de talento humano.

4. PROFESIONAL ÁREA JURÍDICA

CANTIDAD 1

DEDICACIÓN MÍNIMA 30%

Perfil: Título profesional en el siguiente Núcleo Básico del Conocimiento (NBC): Derecho.

Deberá acreditar, como mínimo, título de posgrado en modalidad de Especialización o Maestría, en alguna de las siguientes áreas:

- Derecho Administrativo.
- Derecho Público.
- Derecho Laboral.
- Derecho Empresarial.
- Contratación Estatal.
- Gestión Pública.
- Organización y Gestión Administrativa.





- Otras áreas directamente relacionadas con el objeto y las obligaciones de la consultoría.

Experiencia general: Acreditar mínimo diez (10) años de experiencia profesional, contados a partir de la obtención del título profesional.

Experiencia específica: Acreditar experiencia en la ejecución de mínimo cinco (5) proyectos, contratos o consultorías relacionados con:

- Rediseño institucional.
- Plantas de personal.
- Organización administrativa.
- Empleo público.
- Empresas estatales.
- Estructuras administrativas.
- Elaboración de actos jurídicos asociados a reformas organizacionales.

Deberá tener experiencia en elaboración y revisión de instrumentos para implementación.

FUNCIONES

- Realizar el análisis del marco constitucional, legal, reglamentario y jurisprudencial aplicable a la Fase I del Estudio Técnico Integral de Rediseño Institucional de la EFR.
- Identificar las disposiciones jurídicas que regulan la estructura organizacional, planta de personal, empleos, funciones, competencias, remuneración y demás componentes objeto del estudio.
- Determinar los requisitos, procedimientos, competencias y trámites necesarios para la eventual implementación del rediseño institucional.
- Elaborar el marco jurídico que soportará el Estudio Técnico Integral de Rediseño Institucional.
- Revisar jurídicamente los documentos técnicos que integran los productos de la consultoría.
- Brindar acompañamiento jurídico transversal a los demás componentes del estudio.
- Participar en las jornadas de socialización y validación de las alternativas propuestas.
- Atender las observaciones y requerimientos jurídicos formulados por la EFR y las instancias competentes.
- Verificar que los productos y recomendaciones de la consultoría se encuentren jurídicamente soportados y sean coherentes con el marco normativo aplicable.

5. PROFESIONAL DE PROCESOS

CANTIDAD 2

DEDICACIÓN MÍNIMA 100%

Perfil: Título profesional en alguno de los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC): Administración o Ingeniería Industrial y Afines.



**Gobernación de
Cundinamarca**

Av. Calle 26 # 57- 83 Ciudad Empresarial Sarmiento
Angulo - Oficina P7-T8 , Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931

<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>
@efrcundinamarca



Experiencia general: Acreditar mínimo cinco (5) años de experiencia profesional, contados a partir de la obtención del título profesional.

Experiencia específica: Acreditar experiencia en la ejecución de mínimo cinco (5) proyectos, contratos o consultorías relacionados con:

- Procesos.
- Levantamiento de información.
- Gestión organizacional.
- Sistemas de gestión.
- Cargas de trabajo.
- Análisis de datos.
- Estructuras organizacionales.

FUNCIONES

- Apoyar la planificación, organización, ejecución y seguimiento de las actividades técnicas de la consultoría.
- Apoyar el levantamiento, análisis y documentación de los procesos y procedimientos de la EFR.
- Participar en el análisis del modelo de operación y en la identificación de oportunidades de mejora.
- Apoyar la identificación de actividades, responsables, entradas, salidas, tiempos y recursos asociados a los procesos institucionales.
- Participar en la identificación de brechas, duplicidades, vacíos y posibles ineficiencias en los procesos y flujos de trabajo.
- Apoyar el diseño, aplicación y procesamiento de instrumentos para el levantamiento de información.
- Participar en el estudio de cargas de trabajo, apoyando la medición de actividades, volúmenes, frecuencias, complejidad y tiempos.
- Apoyar la construcción, depuración y análisis de matrices y bases de datos derivadas del estudio de cargas de trabajo.
- Participar en la identificación de sobrecargas, subutilización y distribución inadecuada de actividades.
- Apoyar la determinación de necesidades de capacidad institucional a partir de los resultados del análisis de cargas.
- Participar en la elaboración de flujos de trabajo, matrices y demás instrumentos técnicos requeridos.





empresa férrea regional

- Apoyar el análisis de la estructura organizacional vigente.
- Apoyar la identificación de dependencias, niveles jerárquicos y relaciones de coordinación, autoridad y reporte.
- Participar en el análisis de empleos, funciones y distribución de responsabilidades.
- Apoyar la elaboración de matrices de correspondencia entre procesos, funciones, empleos y estructura organizacional.
- Apoyar la elaboración de informes, presentaciones y documentos técnicos relacionados con los productos de la consultoría.
- Apoyar la logística y organización de las jornadas de socialización, sensibilización, validación y capacitación.
- Administrar y mantener organizados los archivos, bases de datos, instrumentos, matrices y demás soportes técnicos de la consultoría.
- Apoyar el seguimiento al cumplimiento del cronograma y de las actividades asignadas al equipo consultor.

DEDICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

La dedicación establecida para cada perfil deberá garantizarse durante las actividades y etapas en las que se requiera su participación, de acuerdo con las necesidades y dinámica de ejecución del proyecto. No obstante, el contratista deberá garantizar durante la totalidad del plazo contractual la disponibilidad del equipo mínimo ofrecido, para atender los requerimientos de la EFR cuando sean convocados. El contratista deberá asegurar que la eventual sustitución de un profesional se realice por otro que cumpla requisitos iguales o superiores a los exigidos, previa autorización de la EFR.

El Director de Consultoría será el responsable de garantizar la articulación permanente del equipo y deberá participar en las reuniones de seguimiento, validación y presentación de productos que determine la EFR.



Gobernación de
Cundinamarca

Av. Calle 26 # 57- 83 Ciudad Empresarial Sarmiento
Angulo - Oficina P7-T8 , Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931

f empresaferrearegional @efrcundinamarca @efrcundinamarca
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>