FICHA TÉCNICA

ANÁLISIS DE CARGAS DE TRABAJO Y EN LA ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES REQUISITOS Y COMPETENCIAS LABORALES

I. Generalidades de la Necesidad

1.1 Objeto del Contrato

"Prestar el servicio de levantamiento de cargas laborales para el Instituto Distrital De Turismo (IDT), con el fin de realizar un análisis detallado y estructurado de las cargas laborales actuales dentro de la entidad".

1.2 Descripción de la Necesidad

El Instituto Distrital de Turismo (IDT) requiere contratar la prestación de servicios especializados para realizar el levantamiento, análisis y diagnóstico integral de sus cargas laborales. Actualmente, la estructura organizacional y la planta de personal han respondido a dinámicas de crecimiento institucional, sin contar con un estudio técnico actualizado de tiempos, movimientos y capacidades operativas. Esta ausencia de datos objetivos genera el riesgo de desequilibrios en la asignación de tareas, sobrecarga en perfiles críticos, duplicidad de funciones, subutilización de talentos y desmotivación del talento humano, impactando directamente la eficiencia y la oportunidad en la prestación de los servicios de la entidad.

La contratación de este servicio es conveniente, oportuna y necesaria para dar cumplimiento a los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) en materia de modernización institucional. El estudio proporcionará el soporte técnico indispensable para la toma de decisiones estratégicas orientadas a:

- Optimizar la capacidad operativa: Equilibrar la distribución de funciones y responsabilidades entre las diferentes dependencias del IDT.
- Alineación estratégica: Vincular directamente las cargas laborales con el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Distrital vigente.
- Promover el bienestar laboral: Mitigar riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga laboral y mejorar el clima organizacional.
- Sostenibilidad y eficiencia del gasto: Garantizar que la inversión en talento humano responda a criterios técnicos de productividad y valor público para la ciudadanía.

Es así como el IDT consolidará una estructura organizativa eficiente, flexible y con la capacidad técnica instalada requerida para responder de manera óptima a su misión institucional.

1.3 Códigos UNSPSC:

GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	Producto
	80000000	80100000	80101500	80101511
F Servicios	Servicios de Gestión, Servicios profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de asesoria de gestión	Servicios de consultoria de negocios y administración corporativa	Servicio de asesoramiento en recursos humanos

II. Justificación de la contratación

2.1 Justificación Técnica

El objeto del contrato es la contratación de un servicio de consultoría especializado para el levantamiento de cargas laborales en el Instituto Distrital de Turismo (IDT). Este tipo de servicio requiere de conocimientos técnicos específicos en gestión de recursos humanos, análisis organizacional y desarrollo de estructuras laborales eficientes. Además, se busca una solución personalizada que se adapte a las necesidades particulares del IDT, lo que implica la necesidad de evaluar la experiencia, metodología y enfoque de los proponentes.

El Concurso de Méritos permite una evaluación detallada de las propuestas técnicas, asegurando que el contratista seleccionado cuente con la idoneidad y experiencia necesarias para cumplir con los objetivos del contrato. Esta modalidad es adecuada para contratos que implican servicios intelectuales o técnicos especializados, como es el caso del levantamiento de cargas laborales.

2.2 Justificación Jurídica

La elección de la modalidad de selección de Concurso de Méritos se fundamenta en lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el Decreto 1082 de 2015, mediante los cuales se establece que esta modalidad procede para la contratación de servicios de consultoría y proyectos de carácter intelectual especializados. En el presente caso, el objeto contractual corresponde a una consultoría especializada orientada al diagnóstico organizacional, levantamiento y análisis de cargas laborales, así como a la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Turismo (IDT), actividades que requieren conocimientos técnicos especializados en gestión organizacional, talento humano, diseño institucional y empleo público.

En este sentido, el Concurso de Méritos permite efectuar una evaluación integral de los aspectos técnicos, metodológicos y de experiencia de los proponentes, garantizando la selección objetiva del oferente que acredite las mejores condiciones de idoneidad, capacidad técnica, experiencia específica y conformación de equipo interdisciplinario para el cumplimiento de los objetivos institucionales del IDT. De esta manera, se prioriza la calidad técnica de la propuesta sobre el factor económico, conforme a los principios de transparencia, selección objetiva, responsabilidad y planeación que rigen la contratación estatal.

III. Condiciones técnicas requeridas

El futuro contratista deberá realizar un conjunto de actividades técnicas esenciales para cumplir con el objeto contractual de manera efectiva. Estas actividades están orientadas a garantizar que el levantamiento de cargas laborales del Instituto Distrital de Turismo (IDT) sea ejecutado con altos estándares de calidad, cumpliendo con los objetivos institucionales y los requisitos legales.

A continuación, se describen las actividades técnicas mínimas de obligatorio cumplimiento que debe llevar a cabo el contratista.

3.1. Actividades en la prestación del servicio.

FASES DEL PROCESO		
PRIMERA FASE: FASE DE PLANIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICO INICIAL		
	ACTIVIDADES	**ENTREGABLE**
1.1. Revisión Documental y Análisis Previo	El contratista deberá revisar los documentos internos del IDT, tales como el organigrama institucional, el manual de funciones, los informes de gestión, y cualquier otro documento relacionado con la estructura organizacional y las políticas de recursos humanos.	Informe de diagnóstico preliminar que incluya el análisis de la documentación interna. Documento de Plan de Trabajo, Cronograma y Metodología de Levantamiento aprobada por el supervisor, junto con el informe de diagnóstico institucional de la estructura actual del IDT.
1.2 Entrevistas y Reuniones con Directivos y Responsables de Áreas	Se realizarán entrevistas con los directores y jefes de áreas para comprender a fondo las funciones y cargas laborales actuales de cada departamento.	Informe de entrevistas con análisis de las necesidades y desafíos percibidos en cada área.
1.3. Revisión de las Condiciones Laborales y Normativas	El contratista deberá revisar las normativas laborales y de contratación vigentes en el IDT, incluyendo la ley de contrato de trabajo, convenios, acuerdos sindicales y demás disposiciones relacionadas	Informe detallado sobre las condiciones laborales y normativas relevantes.
SEGUNDA FASE: FASE DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE CARGAS LABORALES		
	ACTIVIDADES	**ENTREGABLE**
2.1. Diagnóstico de la Carga Laboral Actual	El contratista deberá realizar un análisis detallado de las cargas laborales de todas las Subdirecciones y áreas dentro del IDT, identificando	Informe con el diagnóstico de la distribución de las cargas laborales, con la base de datos depurada con el inventario de actividades por puesto

	la distribución de tareas, el tiempo dedicado a cada función y la eficiencia de la asignación de responsabilidades	de trabajo, matrices de tiempos y movimientos diligenciadas, y memoria técnica de las jornadas de concertación y entrevistas realizadas.
2.2 Encuestas y Herramientas de Recolección de Datos	Aplicación de encuestas y herramientas de recolección de datos a los funcionarios, con el fin de evaluar el tiempo real dedicado a cada tarea, la satisfacción laboral y la percepción de la carga de trabajo	Informe detallado con los resultados de las encuestas, análisis cualitativo y cuantitativo con la base de datos depurada con el inventario de actividades por puesto de trabajo, matrices de tiempos y movimientos diligenciadas, y memoria técnica de las jornadas de concertación y entrevistas realizadas.
2.3 Análisis de la Adecuación de la Carga Laboral en Relación con los Objetivos Institucionales	El contratista deberá evaluar si las funciones actuales de los funcionarios están alineadas con los objetivos estratégicos y misionales del IDT. Esto incluye la revisión de la eficacia organizacional y los procesos de trabajo dentro de cada área.	Informe con el análisis de la alineación de las cargas laborales con los objetivos estratégicos, incluyendo recomendaciones de ajustes.
TERCERA FASE:FASE DE PROPUESTAS DE OPTIMIZACIÓN Y MEJORA DE CARGAS LABORALES		
	ACTIVIDADES	**ENTREGABLE**
3.1 Elaboración de Propuestas de Optimización de la Carga Laboral	Con base en los diagnósticos y análisis previos, el contratista debe desarrollar propuestas para optimizar la distribución de la carga laboral. Esto puede incluir reestructuración de funciones, redistribución de tareas, o la creación de nuevos puestos de trabajo.	Documento con propuestas claras de optimización, incluyendo cambios en la estructura organizativa, redefinición de responsabilidades y recomendaciones de nuevos roles.
3.2 Presentación de Alternativas y Recomendaciones de Implementación	El contratista deberá presentar las alternativas propuestas al equipo directivo del IDT para su discusión y aprobación. Las alternativas deberán estar justificadas tanto técnica como estratégicamente.	Presentación formal de las alternativas y recomendaciones, incluyendo cronograma y plan de implementación.
CUARTA FASE:FASE DE IMPLEMENTACIÓN Y CAPACITACIÓN		
	ACTIVIDADES	**ENTREGABLE**

4.1 Desarrollo de Plan de Implementación de las Recomendaciones	El contratista deberá desarrollar un plan de implementación detallado que incluya los pasos a seguir para aplicar las recomendaciones aprobadas por el IDT. Este plan debe incluir tiempos, responsables y recursos necesarios.	Plan de implementación con cronograma detallado, responsables y recursos requeridos.
4.2 Capacitación del Personal sobre la Nueva Estructura	El contratista será responsable de diseñar e impartir un programa de capacitación para los empleados del IDT, enfocado en la nueva distribución de tareas y responsabilidades.	Informe con la programación de las capacitaciones, materiales utilizados y evaluación de los asistentes.
4.3 Seguimiento y Acompañamiento durante la Implementación	El contratista deberá realizar un acompañamiento durante la implementación de los cambios, asegurándose de que los ajustes sean aplicados de manera efectiva y proporcionando soporte adicional cuando sea necesario.	Informe Final del Estudio de Cargas Laborales, propuesta técnica de optimización organizativa y propuesta de actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL).
QUINTA FASE:FASE DE CIERRE Y EVALUACIÓN FINAL		
	ACTIVIDADES	**ENTREGABLE**
5.1 Elaboración del Informe Final	Al finalizar el proceso, el contratista deberá presentar un informe final que resuma todas las actividades realizadas, los resultados obtenidos y las recomendaciones de mejora continua.	Informe final con análisis detallado del proceso, logros alcanzados, y recomendaciones adicionales.
5.2 Evaluación del Impacto de las Recomendaciones	El contratista realizará una evaluación del impacto de las modificaciones implementadas en la estructura de cargas laborales, analizando si se han alcanzado los objetivos de eficiencia organizacional y satisfacción laboral.	Informe de Transferencia de Conocimiento que incluya memorias, listas de asistencia digital/física, evaluaciones de satisfacción de los talleres y el Plan de Acompañamiento para la implementación. Informe con la evaluación del impacto y recomendaciones adicionales.

3.2. Funcionarios de la Planta del IDT

El proceso solicitado se adelantará con 90 funcionarios de planta del IDT, distribuidos así:

Dirección General	No Cargos
Director Entidad Descentralizada	1
Asesor	4
Técnico Administrativo	1
Secretario Ejecutivo	1
Conductor	1
Asesoría de Control Interno	**No Cargos**
Asesor	1
Profesional Universitario	1
Oficina Asesora de Comunicaciones	**No Cargos**
Jefe Oficina asesora	1
Profesional Universitario	2
Técnico Administrativo	1
Oficina de Control Disciplinario Interno	**No Cargos**
Jefe de Oficina	1
Oficina Jurídica	**No Cargos**
Jefe de Oficina	1
Profesional Especializado	3
Profesional Universitario	4
Técnico Administrativo	1
Subdirección de Mercadeo	**No Cargos**
Subdirector Técnico	1
Profesional Especializado	7
Profesional Universitario	5
Técnico Administrativo	1
Subdirección de Desarrollo y Competitividad	**No Cargos**
Subdirector Técnico	1
Profesional Especializado	10
Profesional Universitario	7
Secretario Ejecutivo	1
Subdirección de Gestión Corporativa	**No Cargos**
Subdirector Técnico	1
Profesional Especializado	5
Profesional Universitario	6
Técnico Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	2
Subdirección de Inteligencia y GTI	**No Cargos**
Subdirector Técnico	1
Profesional Especializado	4
Profesional Universitario	3

Técnico Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	1
Subdirección de Planeación	**No Cargos**
Subdirector Técnico	1
Profesional Especializado	2
Profesional Universitario	5

3.3. Equipo De Trabajo

El proyecto, en términos globales, contará con un equipo mínimo de Tres (3) profesionales con los siguientes perfiles, así:

3.3.1 Gerente de Proyecto -Coordinador (1)

- **Formación Académica:** Profesional en Ingeniería Industrial o Ingeniería de Producción, Administración de Empresas, Psicología, Derecho, Ciencia Política o áreas afines.
- **Experiencia Profesional:** Mínimo sesenta (60) meses de experiencia profesional general.
- **Experiencia Específica:** Haber actuado como Director, Coordinador o Líder en al menos dos (2) estudios de cargas laborales, rediseño institucional o modernización de plantas de personal en entidades del sector público.

3.3.2 Analistas de Cargas (2)

- **Perfil Académico:** Profesional en Administración de Empresas, Administración Pública, Ingeniería Industrial o Ingeniería de Producción, Psicología, Economía, Derecho o áreas afines.

- **Experiencia General:** Mínimo tres (3) años de experiencia profesional.
- **Experiencia Específica:** Mínimo un (1) año de experiencia específica en una o varias de las siguientes actividades: levantamiento y análisis de cargas laborales, estudios de tiempos y movimientos, diagnóstico organizacional y caracterización de procesos, aplicación de instrumentos de recolección de información organizacional, participación en proyectos de fortalecimiento institucional, rediseño organizacional o actualización de manuales de funciones, liderazgo o coordinación operativa de equipos de trabajo en proyectos de análisis organizacional.

*"La experiencia específica podrá acreditarse mediante contratos ejecutados en entidades públicas o privadas relacionados con estudios organizacionales, levantamiento de cargas laborales, fortalecimiento institucional, análisis de procesos o actualización de manuales de funciones y competencias laborales.***"**

El contratista será responsable contractual y legalmente por la vinculación del personal requerido para la ejecución de las actividades del proyecto y deberá garantizar el cumplimiento de las obligaciones al sistema de seguridad social integral, ARL y aportes parafiscales.

Es crucial que el contratista asegure que el personal asignado a cada actividad esté completo durante todo el tiempo acordado para cumplir con el cronograma que se fije y los entregables acordados. En caso de ausencia de algún miembro, es imperativo que sea sustituido con la mayor prontitud posible.

No obstante, esta circunstancia no exime al contratista de garantizar el cumplimiento de los entregables dentro del plazo del contrato.

Las personas que integren este equipo desde el inicio del proyecto permanecerán durante la vigencia de este, podrá ser modificado previa aprobación del supervisor. En caso de que el contratista quiera realizar un cambio de persona o de rol deberá contar con la autorización expresa del supervisor del contrato, debiendo acreditar, además de la formación y la experiencia requerida, la forma en que será transferido el conocimiento de la persona saliente a la persona entrante.

La entidad podrá solicitar el cambio de persona o rol en cualquier momento del proyecto cuando a su juicio, el desempeño, comportamiento, acciones u omisiones de la persona o rol estén afectando el desarrollo del proyecto, esto sin perjuicio de otras acciones establecidas en el contrato y en la legislación.