



Preguntas técnicas para licitación “Diseño e Implementación de un Modelo de Evaluación de Desempeño”,

¿Existen perfiles de cargo definidos y aprobados? En el caso de existir perfiles de cargos:

¿Están definidos por competencias?

R: Actualmente, estamos llevando a cabo un proceso de actualización de los perfiles de cargo, ya que inicialmente no todos se encontraban definidos ni aprobados. A la fecha, la mayoría de los perfiles están formalizados, aunque todavía queda un porcentaje pendiente de completar. Este trabajo está enmarcado en un proceso de auditoría institucional, donde se ha comprometido finalizar la formalización de todos los perfiles durante el segundo semestre de 2025.

Cabe mencionar, además, que los perfiles actuales no están definidos en base a competencias, sino que su estructura considera la descripción general del cargo y sus objetivos, las funciones principales y los requisitos básicos necesarios para su desempeño.

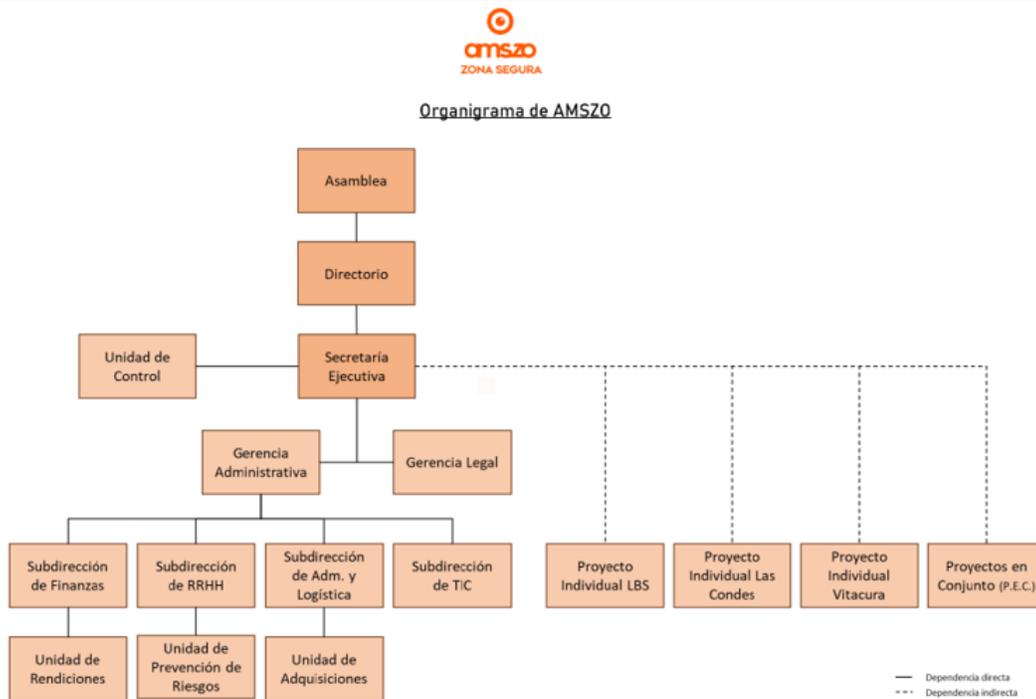
¿Están definidos los indicadores cualitativos y cuantitativos a evaluar?

R: No, no se encuentran definidos. Como parte del servicio licitado, se espera que el proveedor adjudicado diseñe los indicadores correspondientes, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y operativos de la Asociación.



¿Cuál es la estructura organizacional existente en la institución? ¿Cuántos cargos existen por estamentos: ¿Directivos, Jefaturas, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Asistentes?

R: Se adjunta el organigrama institucional como referencia.



1-

R: La institución cuenta con una dotación aproximada de 370 trabajadores. La mayoría corresponde a personal operativo, mientras que un porcentaje menor desempeña funciones administrativas. La estructura específica por estamentos será proporcionada durante el desarrollo del proyecto.



¿Cuál sería la fecha probable de inicio del proyecto para estimar la duración dadas las próximas fechas de Navidad y futuras vacaciones?

R: El sistema de evaluación debe estar implementado e iniciar su marcha blanca en marzo del 2025.

¿Cuál es su experiencia previa como institución con métodos o sistemas de evaluación del desempeño o calificación? ¿Qué valoran de esa experiencia y qué necesitan mejorar o cambiar?

R: No contamos con experiencia previa en la implementación de métodos o sistemas de evaluación del desempeño, ya que esta será la primera vez que se realice una evaluación al personal.

¿Han definido algún modelo de gestión del desempeño para la institución? ¿Existe alguna práctica de planificación y/o retroalimentación del desempeño?

R: No hemos definido un modelo de gestión del desempeño. La intención es desarrollarlo a partir de este proceso e implementarlo de manera permanente.

¿El requerimiento considera tener una evaluación para personas con gente a cargo y otra para personas que no tienen responsabilidad de supervisión? Si así fuera: A) ¿Cuántos cargos y personas tienen responsabilidad de supervisión? B) ¿Cuántos cargos y personas no tienen responsabilidad de supervisión?

R: Se adjunta el organigrama como referencia. La estructura específica y detallada por estamentos será proporcionada durante el desarrollo del proyecto al proveedor adjudicado.

¿Cuál es el listado de cargos y cuáles de ellos tienen perfil de cargo al día, y a cuántos les falta?

R: El listado detallado de cargos se entregará al proveedor adjudicado.

En cuanto a los perfiles de cargo, la mayoría de los perfiles están formalizados, aunque todavía queda un porcentaje pendiente de completar y actualizar. El proceso completo de actualización y formalización concluirá durante el segundo semestre de 2025. Los que se encuentran formalizados se entregarán como insumos al proveedor adjudicado.



¿Cuáles son los cargos con más ocupantes que tienen en su estructura? ¿Qué tipo de labores realizan: en terreno, de oficina, ¿en teletrabajo?

R: Como referencia, la institución tiene una dotación aproximada de 370 trabajadores. La mayoría corresponde a personal operativo que se desempeña en terreno y realiza labores bajo el sistema de turnos rotativos, mientras que un porcentaje menor desempeña funciones administrativas. La estructura específica por estamentos será proporcionada durante el desarrollo del proyecto.

¿Han definido algún estándar de comportamiento para toda la dotación? Por ejemplo: valores y conductas institucionales, modelo de competencias transversales o institucionales, decálogo o código de comportamientos, o si se adscriben a las orientaciones generales del Servicio Civil.

R: No se encuentran definidos. Como parte del servicio licitado, se espera que el proveedor adjudicado diseñe los indicadores correspondientes, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y operativos de la Asociación.

No nos adscribimos a las orientaciones generales del Servicio Civil, ya que nuestra institución no se considera un servicio público en sentido estricto.

¿Cuáles son sus expectativas de productos de la consultoría, dado el plazo y presupuesto informados?

R: El requerimiento específico se describe y detalla en las bases de licitación.

Del diseño técnico de la propuesta, ¿qué aspectos van a considerar para comparar las diferentes alternativas que se les presenten?

R: Se aplicarán únicamente los criterios de evaluación establecidos en las bases de licitación.