En cumplimiento de las directrices establecidas para dar inicio a los procesos de adquisición de bienes, obras y/o servicios en la Administración Central de Santiago de Cali Distrito Especial (con excepción de los contratos directos por la causal de prestación de servicios), a continuación, se detalla la información del requerimiento:

a.	Justificación de la necesidad que se pretende satisfacer con la contratación
	El Artículo 58 Decreto Extraordinario No. 411.0.20.0516 del 28 de septiembre de 2016, "por el cual se determina la estructura de la Administración Central y las funciones de sus dependencias", establece como propósito del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, coordinar los sistemas de Gestión y control integral de la Administración Central, de liderar los procesos continuos de modernización organizacional, impartir lineamientos para la aplicación de la estrategia anti trámites y atención al ciudadano; responsable de formular los parámetros para la rendición de cuentas y el Sistema de Gestión Documental, del Municipio de Santiago de Cali, mediante la revisión e innovación constante de sus procesos y todos los componentes de la organización; con el fin de contar con una Administración eficiente y cercana a la ciudadanía. Así mismo se encuentra consignado que el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, es el encargado de la planeación, administración y control del Talento Humano, desde su ingreso hasta su retiro, lo cual incluye el seguimiento a su desempeño, formación, reconocimiento e incentivos, compensación salarial concernientes formalmente a la relación de la Administración con sus colaboradores. De otro lado el numeral 10 del artículo 60 del mencionado acto administrativo, especifica, entre otras, una de las responsabilidades del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, que reza: "(...) "Elaborar e impartir lineamientos para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Central de la Alcaldía de Santiago de Cali y verificar su cumplimiento (...)". Actualmente, el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, tiene la siguiente estructura conforme al Decreto No. Decreto Extraordinario No. 411.0.20.0516 del 28 de septiembre de 2016: • Despacho del Director. • Subdirección de Gestión Organizacional • Subdirección de Trámites, Servicios y Gestión Documental. • Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano. Que mediante el Acuerdo No. 0477 "Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali 2020

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- 2023 Cali - Unida por la Vida", tiene unos principios de gestión, tales como: 1. Amamos la vida, la consideramos sagrada y luchamos para enaltecerla y expandirla en nuestro entorno. 2. Actuamos con respeto por la Casa Común y por otros seres sintientes. 3. Entendemos que los bienes comunes, lo público y el Estado se gestionan con responsabilidad y transparencia. 4. Reconocemos como nuestros los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), formulado desde las Naciones Unidas. 5. Exploramos formas respetuosas de reconocimiento que posibiliten vivir la equidad desde lo diverso, entre culturas, etnias, géneros y generaciones, como condición para la vigencia efectiva de los derechos ciudadanos en la diferencia. 6. Partimos de lo construido y lo necesario para ir a las respuestas e innovaciones desde un proyecto que haga historia y sea alternativo aquí y ahora. 7. Asumimos que el Distrito se renueva a partir de ciudadanías en construcción que van haciendo camino democrático y pacifista.

De igual manera, el Plan de Desarrollo orienta sus procesos de planificación administrativa a partir de los siguientes enfoques: Enfoque de la gestión del riesgo; Enfoque de reconversión socioeconómica; Enfoque de derechos y capacidades; Enfoque poblacional; Enfoque diferencial; Enfoque desde la sustentabilidad; Enfoque de salvaguarda de la transparencia; Enfoque de integración regional y global.

El Plan de Desarrollo 2020 - 2023 plantea como propósitos: 1. Revitalizar la economía del Distrito. 2. Promover la protección de la vida colectiva y la expansión de los derechos sociales con criterios de solidaridad, equidad, inclusión y salud integral. 3. Potenciar la resiliencia en nuestros territorios en la perspectiva de la prevención y mitigación del riesgo, la sustentabilidad ambiental y la seguridad alimentaria. 4. Fortalecer la institucionalidad democrática, desde el ejercicio de un gobierno incluyente e interconectado con la ciudadanía.

El mencionado Plan de Desarrollo, se compone de 4 dimensiones, 18 líneas estratégicas y 70 programas. Se estructura a partir de un ámbito de desarrollo integral que establece los cuatro asuntos o dimensiones articuladas como prioridad para las políticas y la gestión pública en su conjunto. Estas dimensiones están determinadas por las condiciones del contexto, las posibilidades de la administración y las necesidades estratégicas de la población.

Las dimensiones representan las grandes apuestas de la Administración Distrital, que guiarán y centrarán las acciones necesarias para dar cumplimiento las cuales se les asociará para su medición, con los indicadores de bienestar: Cali, inteligente por la Vida. – Cali, Solidaria por la Vida. – Cali, nuestra Cas Común. – Cali, Gobierno incluyente

Que el Plan de Desarrollo Municipal en el capítulo V en su artículo 13 establece la Dimensión 4. Cali, Gobierno incluyente y en el punto 402 ubica la Línea Estratégica: Gobierno inteligente, cuyo objetivo estratégico es promover la interacción ágil y continua de la ciudadanía con la administración, que tiene en el punto 402001 el Programa:

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Fortalecimiento Institucional, cuyos objetivos es: "(...) Desarrollar una cultura organizacional distrital (...)", siendo su indicador de producto "(...) instrumentos de gestión y control actualizados (...)", a cargo del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.

El Modelo de Operación por Procesos es una metodología mediante la cual se desarrolla el Modelo Gerencial fundamentado en el Sistema de Gestión de la calidad y el Modelo Estándar de Control Interno, a través de él, se identifican entre otros aspectos: Los beneficiarios - usuarios de los bienes y servicios, los resultados y productos de cada proceso, orientándolos a la satisfacción de sus clientes y/o grupos de interés, los procedimientos con los respectivos responsables para la ejecución de los mismos, la definición de los insumos requeridos para satisfacer los requisitos de calidad y la determinación de los proveedores que deben suministrarlos. El Modelo Operativo por Procesos igualmente permite la identificación de los puntos de control y mecanismos de seguimiento que deben considerarse.

Dentro del Modelo de Operación por procesos que sigue la Administración Central se encuentra el Macroproceso de Apoyo de Gestión del Talento Humano, que tiene como objetivo gestionar el talento humano, a través de la administración de la planta de personal, la selección y vinculación, evaluación de desempeño, capacitación y bienestar, así como la administración de las historias laborales del servidor público conforme a las normas vigentes, con el fin que la Alcaldía de Santiago de Cali cuente con información precisa del personal y que este sea idóneo y comprometido.
Este Macroproceso tiene los siguientes Procesos:

Gestión y Desarrollo Humano
Gestión de seguridad social integral
Liquidaciones Laborales.
El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, se encuentra conformado por seis (6) Subprocesos a saber:

1. Subproceso Administración de Planta de Personal
2. Subproceso Selección y Vinculación
3. Subproceso Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral
4. Subproceso Capacitación y Estímulos
5. Subproceso Administración de Historias Laborales
6. Desvinculación del Talento Humano

La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, da cumplimiento a lo establecido en el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual dispone: "PROGRAMAS ANUALES: Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos"

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

El parágrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"

Los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", señalan que los Planes de Incentivos enmarcados dentro de los Programas de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, y que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipo de trabajo.

La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali reconoce a su talento humano como el capital más valioso de la Organización, por tanto, busca mantener empleados públicos competentes, cumplidores y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con altos estándares de calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.

Mediante Resolución No. 4137.010.21.0.154 del 26 de enero de 2023, la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, adoptó el Programa de Bienestar Social e Incentivos, el cual contiene diferentes actividades encaminadas a mejorar el ambiente laboral entre los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Para el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, es fundamental continuar realizando acciones que permitan el mejoramiento del bienestar de los Servidores Públicos quienes son responsables de brindar un buen servicio a la ciudadanía, el cual redunda en una buena imagen corporativa; cuando un equipo de colaboradores siente que trabajan en una organización que se caracteriza por contar con líderes confiables, con políticas y prácticas claras y transparentes y con unas condiciones laborales adecuadas, esto hace que se genere y/o aumenten su sentido de pertenencia y motivación, lo que se traduce en mayor productividad y prestación de un mejor servicio.

El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, es el organismo encargado de coordinar los sistemas de gestión y control integral de la Administración Central y liderar los procesos continuos de modernización organizacional.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

En aras de esto, se ha identificado que, para cumplir con el objetivo de la modernización, es necesario transformar las relaciones, para lo cual se requiere propiciar un clima basado en la confianza, con altos estándares de calidad, donde se trabaje con compromiso, transparencia y respeto, ajustando la conducta de manera que a través de ella se "actúe en condiciones éticas de responsabilidad, carácter e idoneidad profesional, primando el interés general sobre el interés particular". Lo anterior aplicando, además los principios y valores institucionales que deben regir las actividades cotidianas de todos los empleados.

El fortalecimiento del clima organizacional le permitirá a la Entidad, lograr el equilibrio entre los objetivos institucionales y el bienestar de sus servidores públicos, promoviendo principalmente la convivencia, el mejoramiento continuo y el crecimiento de la entidad, lo cual se refleja en el mejoramiento de la cultura del servicio. En este sentido, se requiere la ejecución de acciones y generación de espacios de conocimiento que permitan mejorar el nivel de satisfacción y desempeño del colaborador.

La Entidad cuenta con el diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional aplicado en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali en la vigencia 2021, el cual arrojó resultados que muestran que la administración tiene retos importantes para mejorar la percepción de sus funcionarios de planta, tanto sobre el Clima, como sobre la Cultura Organizacional. De igual forma, se hace evidente que la Entidad cuenta con profesionales altamente capacitados, que garantizan no solo la calidad en la prestación del servicio, si no, el nivel de madurez profesional del equipo de trabajo. Sin embargo, se visibilizan los retos para el área de Talento Humano, no solo para mantener los niveles de motivación, si no también, en la propuesta de estrategias para el mejoramiento del Clima y Cultura Organizacional teniendo en cuenta que la pandemia del COVID 19, sin duda afectó a los seres humanos desde el distanciamiento, la confrontación a la muerte incluso de seres queridos, el temor a no saber qué va a pasar, la incertidumbre por la situación económica en el mundo, la ansiedad del encierro y los cambios drásticos en la forma de vivir, que hizo necesario no solo adaptarnos a nuevas formas de trabajar, de estudiar, e incluso de convivir y el mundo gira entorno a la tecnología.

En ese sentido, en la idea de que los seres humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, entre esos, las organizaciones compuestas por personas, grupos y colectividades con comportamientos diversos que afectan el ambiente laboral se hace necesario seguir interviniendo las variables que conforman el Clima y la Cultura Organizacional y tomar acciones desde la administración, para mejorar los resultados en futuras mediciones.

Es por lo anterior, que en la vigencia 2022, se realizaron una serie de talleres con los servidores públicos para intervenir el Clima y la Cultura Organizacional, en los cuales se enfatizó principalmente en: Liderazgo, Toma de decisiones, Manejo de conflictos, Comunicación, Reconocimiento, Riesgo psicosocial, Clima en general, Relaciones

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

interpersonales. Estos talleres fueron dirigidos a diferentes grupos de servidores públicos discriminados así:

- Servidores públicos que han participado en procesos de diagnóstico e intervención en clima y cultura organizacional.
- Servidores públicos que no han participado en procesos de diagnóstico e intervención en clima y cultura organizacional.
- Jefes de oficina y/o líderes de grupo administrativo.
- Nivel directivo.

A partir de estas intervenciones se logró evidenciar algunos aspectos como:

- Es necesario la identificación de debilidades y fortalezas que permitan priorizar acciones de mejora en los rasgos con oportunidad de mejora, sin afectar las fortalezas, generando un plan de trabajo en conjunto que contribuya a alcanzar la cultura deseada, promoviendo un ambiente de trabajo motivante, que genere en los servidores públicos sentido de pertenencia, focalizando la percepción sobre las vivencias al interior de la Entidad.

- Para generar un clima laboral positivo y en consecuencia aumentar la productividad, es indispensable enfocarse en crear un ambiente de confianza e integración, en el que los servidores se sientan cómodos para dar y recibir retroalimentación.

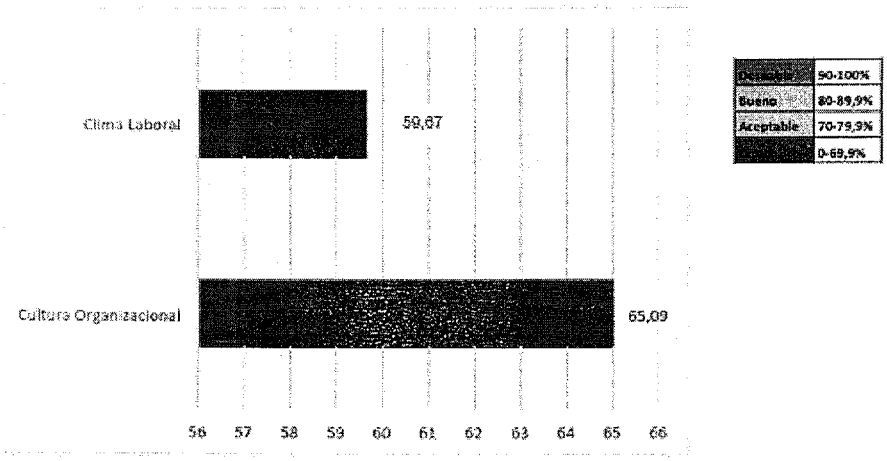
NECESIDAD: Así pues, ante la necesidad evidente de la alcaldía Distrital de Santiago de Cali de dar cumplimiento a lo estipulado en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, se hace necesario contratar una entidad que se encargue del diseño y ejecución de la medición del clima y la cultura organizacional para el 2023, con el fin de identificar aquellos aspectos que arrojan una calificación con oportunidad de mejora y proponer acciones correctivas.

La optimización de las relaciones de trabajo, se logran mediante la identificación de las fortalezas organizacionales, así como de los aspectos susceptibles de mejora, promoviendo un ambiente organizacional en el que la confianza sea el principio orientador de estas relaciones. Dichas fortalezas y oportunidades de mejora se identificaron en los resultados del Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional realizado en la vigencia 2021, obteniendo en resultados generales las siguientes cifras:

Como percepción general, se encontró que los funcionarios de la Entidad se identifican en un 59,67% las variables que determinan el Clima Organizacional; igualmente, tienen una percepción del 65,09% de las variables evaluadas sobre Cultura Organizacional.

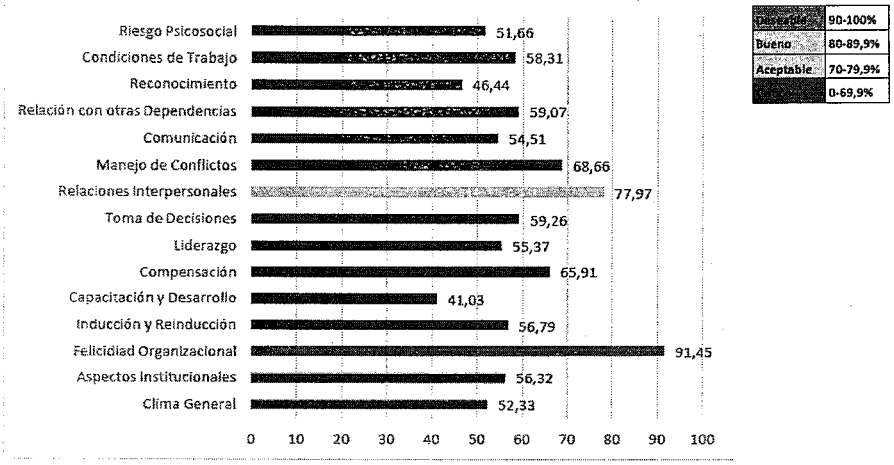
Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

RESULTADOS GENERALES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN TODA LA ENTIDAD



Fuente: Medición de Clima y Cultura Organizacional Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – 2021

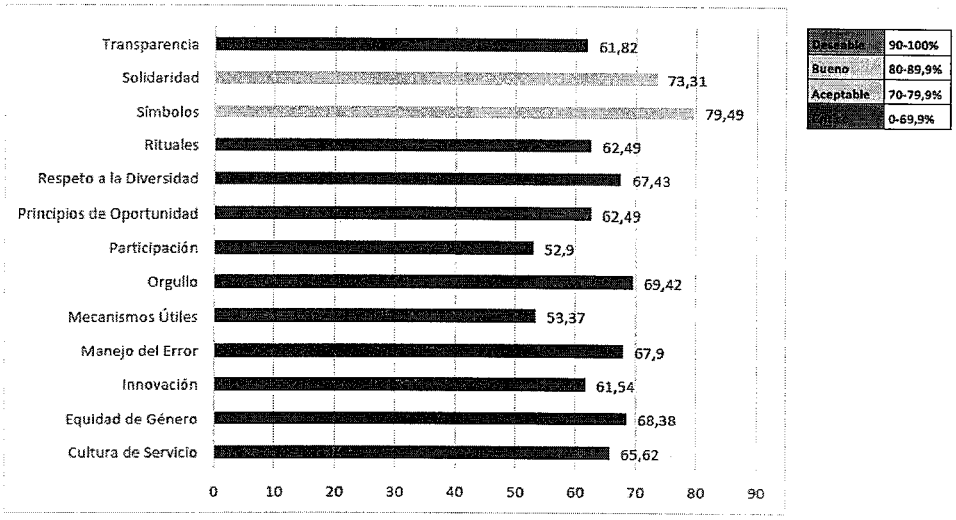
RESULTADOS DETALLADOS CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Medición de Clima y Cultura Organizacional Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – 2021

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

RESULTADOS DETALLADOS CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Medición de Clima y Cultura Organizacional Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – 2021

De igual forma, se priorizan temas de los resultados del informe de intervención 2022 y que hacen referencia a:

- Estilos de dirección.
- Comunicación e integración.
- Capacidad profesional.
- Medio Ambiente físico.

VARIABLES A INTERVENIR[1]	
CLIMA ORGANIZACIONAL	**SUBVARIABLES**
a. *Estilo de dirección.*	Liderazgo Toma de decisiones
b. *Comunicación e integración.*	Relaciones interpersonales Manejo de conflictos Comunicación
c. *Capacidad profesional.*	Reconocimiento Autorregulación

[1] Informe Talleres de fortalecimiento Clima y Cultura Organizacional dirigidos a Servidores Públicos, de diferentes niveles de cargo en la Administración Distrital de Santiago de Cali, diciembre – 2022.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	Orientación a resultados
d. *Medio ambiente físico*	Riesgo psicosocial

En las intervenciones realizadas en el 2022, se proyectó la participación de aproximadamente 112 servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, a través de 13 sesiones de intervención presenciales, distribuidas así:

Grupo poblacional	Número de horas	Variable a intervenir	Subvariables	Metodología
Directivos	4	Estilo de Dirección Comunicación e integración Medio ambiente físico	Liderazgo Toma de decisiones Relaciones interpersonales Manejo de conflictos Comunicación Riesgo psicosocial	Sesiones de coaching grupal, con metodología outdoor. Cierre con motivador.
Jefes de oficina	16	Estilo de Dirección Comunicación e integración Medio ambiente físico	Liderazgo Toma de decisiones Relaciones interpersonales Manejo de conflictos Comunicación Riesgo psicosocial	Sesiones de coaching grupal, con metodología outdoor. Cierre con motivador.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	Servidores públicos de diferentes niveles de la Administración Distrital participantes de procesos anteriores	16	Estilo de Dirección Comunicación e integración Capacidad profesional Medio ambiente físico	Liderazgo Toma de decisiones Relaciones interpersonales Manejo de conflictos Comunicación Reconocimiento Autorregulación Orientación a resultados Riesgo psicosocial Trabajo en equipo	Talleres vivenciales Actividades lúdicas (Teatro, comedia, juego de roles) Espacio de reflexión. Cierre con motivador.
	Servidores públicos de diferentes niveles de la Administración Distrital	16	Estilo de Dirección Comunicación e integración Capacidad profesional Medio ambiente físico	Liderazgo Toma de decisiones Relaciones interpersonales Manejo de conflictos Comunicación Reconocimiento Autorregulación Orientación a resultados Riesgo psicosocial Trabajo en equipo	Talleres vivenciales Actividades lúdicas (Teatro, comedia, juego de roles) Espacio de reflexión. Cierre con motivador.

Por otro lado, estas intervenciones se adelantaron en el marco de la cultura organizacional de la Administración Distrital, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- ✔ *Principio de oportunidad*
- ✔ *Personajes*
- ✔ *Mecanismos útiles*
- ✔ *Cultura de valores (Imparcialidad, inclusión, integridad, compromiso, respeto, servicio y transparencia)*
- ✔ *Símbolos*
- ✔ *Rituales*
- ✔ *Respeto a la diversidad*
- ✔ *Equidad de género y nuevas masculinidades*
- ✔ *Participación*
- ✔ *Orgullo*
- ✔ *Innovación*

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	✔ *Manejo de error* ✔ *Solidaridad* El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional del DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI , da cumplimiento al Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Artículo 2.2.10.7 "Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En estricto cumplimiento de la normatividad vigente, se hace necesario contratar una empresa que tenga experticia en procesos de transformación organizacional, manejo de grupos y comunidades, con experiencia reconocida, especializada en diagnosticar e intervenir el Clima y la Cultura en organizaciones, para realizar proceso de diagnóstico con una muestra mínima de 400 Servidores Públicos de los diferentes organismos de la entidad. Es importante que este diagnóstico se realice bajo metodologías participativas virtuales y presenciales que permitan evidenciar la realidad actual de la entidad de manera general, pero a su vez, la realidad interna de cada organismo en relación al Clima y la Cultura organizacional. La contratación antes referida es necesaria toda vez que en la actualidad la Administración no cuenta con el personal de planta para desarrollar el objeto contractual que se plantea. Por lo anteriormente expuesto, el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, en cumplimiento de las funciones misionales que le fueron asignadas por el Decreto de estructura, justifica la necesidad de adelantar este proceso.
b.	Objeto a contratar (con el correspondiente alcance si aplica)
	Prestación del servicio de diagnóstico del Clima y la Cultura Organizacional en el DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI en el marco del proyecto de inversión denominado: "FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI; BP 26002707" ALCANCE DEL OBJETO: El contratista deberá trabajar con un grupo de mínimo de 400 Servidores Públicos de los diferentes organismos de la Administración Distrital de Santiago de Cali.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	Para la ejecución de las actividades, el contratista deberá procesar como mínimo las directrices expresadas en los requerimientos técnicos.
c.	Descripción detallada del bien y/o servicio a adquirir con las especificaciones técnicas de acuerdo a la necesidad. Aportar ficha técnica si aplica.
	La realización del diagnóstico establece los siguientes requerimientos técnicos: a. Elaborar el reconocimiento organizacional (direccionamiento estratégico, estructura, procesos de gestión humana y procesos directivos, informe de resultados diagnóstico de clima y cultura organizacional 2020, informe de resultados diagnóstico e intervención de clima y cultura organizacional 2021 e informe de resultados del proceso de intervención en clima y cultura organizacional de la vigencia 2022 y la Política de Gestión Ética). b. El proponente debe tener un equipo multidisciplinario con experticia en procesos de transformación organizacional, manejo de grupos y comunidades, con experiencia reconocida, especializada en diagnosticar e intervenir el Clima y la Cultura en organizaciones. c. Se requiere que la empresa contratada antes de la aplicación del formulario realice de manera presencial, una prueba piloto del instrumento al 10% de la muestra determinada por la entidad. d. Se requiere que el contratista apoye a la Entidad en el proceso sensibilización que motive la participación y disposición de los colaboradores para la realización de la medición del Clima y la Cultura Organizacional, a través de visitas en cada uno de los organismos de la Administración Distrital. e. Aplicar un estudio diagnóstico organizacional participativo de manera virtual y física (en los casos que se requiera) dirigido a los servidores públicos de la Administración Distrital, que permita medir el clima y la cultura organizacional en la entidad y en cada uno de los 27 organismos que la conforman. f. Presentar informe profesional y de calidad, con análisis descriptivo y detallado del diagnóstico del Clima y Cultura organizacional del DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI en la vigencia 2023. g. Presentar informe profesional y de calidad, con análisis descriptivo y detallado del diagnóstico del Clima y Cultura organizacional del DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

SANTIAGO DE CALI en cada uno de los 27 organismos de la Administración Distrital en la vigencia 2023.

h. Establecer margen de comparación de la Administración Distrital con otras entidades del sector, con el fin de tener un margen de comparación basado en procesos exitosos de mejoramiento del ambiente laboral.

i. Contar con las herramientas necesarias para realizar este proceso de diagnóstico, de manera presencial y virtual.

j. Aplicar un buen uso de las reglas gramaticales y ortográficas para la presentación de los respectivos informes. Los documentos que no cumplan con este requerimiento, serán devueltos las veces que sea necesario.

k. La logística debe correr por cuenta del contratista, en la propuesta se deberá incluir: Ayudas técnicas, audiovisuales y materiales requeridos en la aplicación de la prueba piloto (40 personas)

EQUIPO DE TRABAJO

CARGO	PERFIL	EXPERIENCIA
COORDINADOR	Profesional en Psicología o sociología o Trabajo Social o ciencias administrativas con postgrado en ciencias administrativas o ciencias económicas o áreas afines.	Experiencia específica y acreditada de 5 años en áreas de talento humano, diagnóstico, intervención y procesos de transformación de ambientes laborales y formación de habilidades transversales liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, coaching, valores éticos entre otros. Experiencia en implementación de metodologías participativas para procesos de diagnóstico en empresas o entidades.
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional en Sociología o Psicología o Trabajo Social con postgrado en ciencias	Experiencia específica y acreditada de 4 años en áreas de talento humano, diagnóstico, intervención y procesos de transformación de ambientes laborales, grupales y formación de habilidades transversales liderazgo, comunicación,

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	administrativas o ciencias económicas o áreas afines	trabajo en equipo, valores éticos entre otros. Experiencia en implementación de metodologías participativas para procesos de diagnóstico en empresas o entidades.

El proponente deberá aportar para cada profesional propuesto los siguientes documentos:

1. Hoja de vida (La información contenida en el formato de la hoja de vida de la Función Pública).

2. Copia del título profesional, de postgrado, maestría, doctorado y/o actas de grado.

3. Copia de los certificados expedidos por la entidad contratante o actas de liquidación que acrediten la experiencia, las cuales deben contener mínimo en lo posible la siguiente información:

- Nombre del contratante.
- Nombre del contratista.
- Objeto y/o descripción del contrato.
- Funciones o actividades desempeñadas por el contratista.
- Fecha de inicio del contrato (dd/mm/aa).
- Fecha de terminación del contrato (dd/mm/aa).
- Nombre, cargo y firma de quien expide la certificación.

4. Carta de compromiso y disponibilidad del personal debidamente suscrita por el profesional, donde manifieste su intención de conformar el equipo de trabajo para la ejecución del proyecto, dedicación al mismo en porcentaje y el cargo a desempeñar, detallando la siguiente información: Nombre del profesional propuesto, cargo al que se postula y tiempo de dedicación.

La entidad se reserva el derecho de verificar la información suministrada por los proponentes, solicitando en cualquier momento, los documentos soportes que den fe de lo manifestado y rechazando las propuestas en las cuales se haya incluido información no veraz, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

5. Copia de la matrícula profesional en el caso de ser necesaria y certificado de vigencia de la matrícula.

El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional podrá verificar los soportes de hoja de vida de los miembros del equipo y toda la documentación aportada de cada proponente con el fin de corroborar su veracidad.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	Si verificada la documentación aportada, el comité técnico evaluador evidencia que alguno de los integrantes del equipo de trabajo no cumple con el perfil mínimo solicitado o debe subsanar la información o documentación aportada, podrá solicitar el reemplazo del profesional o solicitar subsanar la información o documentos aportados y dicho profesional será habilitado. Igual regla se aplicará en el caso que el proponente solicite el reemplazo de algún integrante del equipo de trabajo. **Nota 1:** Los profesionales presentados para este proceso no podrán ser reemplazados sin previa autorización de la entidad contratante y para tal efecto deberá presentar a consideración profesionales con igual o superior idoneidad y experiencia. **Nota 2:** Cuando la entidad no certifique la experiencia de los profesionales solicitados, se aceptará cualquier medio de prueba (contrato donde actuó como director o profesional) que inequívocamente nos lleve a la convicción de que los profesionales reportados para este proceso cuentan con la experiencia exigida. La administración se reserva el derecho de verificar la autenticidad de las certificaciones. **Nota 3:** En caso de que algún miembro del equipo de trabajo se encuentre vinculado con la entidad proponente deberán certificar dicha experiencia con el contrato de trabajo suscrito entre las partes.
d.	Número del Id de la adquisición en el PAA.
	14218
e.	Fecha en la que requiere satisfacer la necesidad, plazo y lugar de ejecución (tener en cuenta los tiempos de planeación, contratación y perfeccionamiento).
	El plazo para la ejecución del objeto a contratar será de tres (3) meses, y/o hasta agotar el presupuesto en todo caso sin exceder del 15 de diciembre de 2023, contados a partir del inicio de ejecución en el Sistema Electrónico SECOP II, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución. (Inciso 2 Artículo 41 de la Ley 80 de 1993). El contrato se ejecutará en el Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali.
f.	Obligaciones específicas del contratista.
	Además de los deberes señalados en el artículo 5o. de la Ley 80 de 1993, el contratista en caso de resultar adjudicatario deberá cumplir con todo lo estipulado en las condiciones técnicas y tendrá a su cargo las siguientes obligaciones especiales:

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

a. Diseñar el instrumento de medición requerido para la aplicación del diagnóstico de clima y cultura organizacional de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali de los instrumentos necesarios para la operacionalización del modelo diseñado.

b. Realizar un primer encuentro presencial con el 10% de la muestra para aplicación de la prueba piloto. Es decir, para 40 personas de todos los organismos.

c. Aplicar el instrumento de medición definido a una muestra de 400 servidores públicos, a través de un formulario virtual o impreso (en los casos que se requiera, garantizando la participación de los 27 organismos).

d. Elaborar informe escrito de resultados, describiendo el proceso de diagnóstico participativo, las metodologías implementadas, valoración de los resultados a partir de la comparación de estos con los obtenidos por otras entidades del sector, propuesta de intervención y las generalidades en la ejecución del diagnóstico.

e. Elaborar informe de Microclimas a partir de los resultados obtenidos en cada uno de los 27 Organismos con los que cuenta la Administración, en el cual se incluyan las recomendaciones de su posible intervención.

f. Manejo y control de la plataforma destinada para la aplicación del diagnóstico.

g. Realizar confirmación y control de asistencia por vía telefónica, de las personas seleccionadas para participar en la prueba piloto presencial.

h. Presentar informe de análisis de la Administración Distrital con otras entidades del sector, con el fin de tener un margen de comparación basado en procesos exitosos de mejoramiento del ambiente laboral.

i. Una vez finalice el contrato, el contratista deberá entregar al supervisor del mismo, un informe consolidado de las actividades realizadas durante su ejecución, así como las archivos físicos y magnéticos con las respectivas evidencias que se hubieren generado durante la ejecución del mismo

RESULTADOS ESPERADOS – ENTREGABLES

De la ejecución del contrato se esperan obtener los siguientes resultados:

a. Diseño del instrumento de medición.
b. Informe de resultados aplicación prueba piloto.
c. Informe inicial que dé cuenta de la identificación y caracterización de la entidad.
d. Cronograma de actividades a realizar para la aplicación del diagnóstico del clima y la cultura organizacional de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	e. Informe ejecutivo general sobre los resultados del proceso de diagnóstico participativo del Clima y la Cultura Organizacional de la Administración Distrital, en el cual se identifiquen las acciones realizadas con la muestra seleccionada. f. Informe de Microclimas elaborado a partir de los resultados obtenidos en cada uno de los 27 Organismos con los que cuenta la Administración, en el cual se incluyan las recomendaciones de su posible intervención. g. Informe de análisis de la Administración Distrital con otras entidades del sector, con el fin de tener un margen de comparación basado en procesos exitosos de mejoramiento del ambiente laboral.
g.	En caso de requerimientos financiados con recursos de inversión remitir Ficha EBI y cadena de valor.
	BP - 26002707
h.	Cuando el objeto del proceso de contratación requiera de su validación por parte de otro organismo, de acuerdo a sus funciones, se debe anexar el respectivo aval en la forma que lo establezca este organismo.
	N/A
i.	¿Esta adquisición corresponde a bienes de uso común?
	Si _____ No _X_ Si son bienes o servicios de uso común adjuntar ficha técnica, si aplica.

Este documento es el insumo base para la estructuración del proceso de selección. No obstante, la información aquí contenida puede variar en virtud del estudio del sector que se desarrolle durante el proceso de planeación de la adquisición.

Atentamente,

LILIA MARLENY CAMARGO SEGURA
Profesional Especializado
Departamento Administrativo de
Desarrollo e Innovación Institucional

Este documento es propiedad de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.