

Estudio del sector para Contratar la prestación del servicio para llevar a cabo el Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional para la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali.

Secretaria de Educación – Distrito Santiago de Cali.

1. Introducción.....	2
2. Definiciones.....	7
3. Aspectos Generales del Mercado.....	8
3.1. Sector Terciario	8
4. Aspectos Económicos	17
4.1. Encuesta Mensual de Comercio (EMS).....	17
4.2. Producto Interno Bruto (PIB).....	20
4.2.1. PIB desde el enfoque de la Producción	21
4.2.2. PIB desde el enfoque del gasto.....	22
4.4. Mercado Laboral	25
4. Aspectos Regulatorios.....	27
4.1. Modalidad de Contratación	27
5. Aspectos técnicos.....	28
6. Análisis de la Demanda.....	29
6.1. Procesos de Contratación Distrito Santiago de Cali.....	29
6.2. Procesos de Contratación de Otras Entidades Estatales.	30
6.3. Análisis de los procesos de contratación identificados.....	32
a. Modalidad de Contratación	32
b. Plazo del contrato	32
c. Experiencia exigida al proveedor	32
d. Garantías exigidas	33
6.4. Aspectos técnicos de la demanda.....	33
7. Análisis de la Oferta	36
7.1. Identificación de los posibles proveedores:	36
7.2. Análisis de precios	37
7.3. Cotizaciones	39
7.4. Riesgos.....	43
7.5. Matriz.....	45
8. Conclusiones.....	49

1. Introducción.

La función de compras debe estar orientada a satisfacer las necesidades del Distrito de Santiago de Cali y a obtener el mayor valor por el dinero público. Para cumplir con este objetivo, la Secretaría de Educación Distrital, debe conocer claramente cuál es su necesidad y determinar la mejor manera en que el mercado puede satisfacerla.

En este sentido, el Artículo No. 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, estableció como deber de las entidades estatales elaborar el análisis de sector durante la etapa de planeación de un proceso de contratación pública. El análisis del sector es el documento que orienta a la Entidad Estatal en la definición de requisitos habilitantes y técnicos del proceso, así como en la caracterización de su mercado e identificación de posibles riesgos en el proceso de contratación.

La Constitución Política como norma superior dentro de nuestro ordenamiento jurídico colombiano, consagra los principios, derechos y deberes que deben ser respetados y acatados por los asociados de este Estado Social de Derecho, y aplicados en todas las actuaciones que se desprendan de la gestión pública.

El artículo 67 ibídem, establece que “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.” (...) “La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.” A su vez, el artículo 44 determina los derechos fundamentales de los niños de la siguiente forma: “La vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.”

La Ley General de Educación Ley 115 de 1994 en su artículo 153 establece: “Administrar la educación en los municipios es organizar, ejecutar, vigilar y evaluar el servicio educativo; nombrar, remover, trasladar, sancionar, estimular, dar licencias y permisos a los docentes, directivos docentes y personal administrativo; orientar, asesorar y en general dirigir la educación en el municipio; todo ello de acuerdo con lo establecido en la presente Ley, el Estatuto Docente y en la Ley 60 de 1993.”

La Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali como un organismo principal del sector central, con autonomía administrativa para el desarrollo de funciones y competencias debe dar cumplimiento a la misión como sector

educación, es decir, formular y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos para garantizar el acceso, la permanencia y calidad de la oferta educativa del Distrito Especial. De la misma manera, tiene a su cargo la administración de la planta docente, directivos docentes y administrativos, que prestan sus servicios en las 92 instituciones educativas, y en el nivel central, es decir, en el despacho del Secretario, las subsecretarías, procesos y subprocesos; servidores públicos que ejecutan actividades conducentes a la garantía del derecho a la educación básica primaria y secundaria a los niños, niñas y adolescentes en el territorio.

Por la magnitud de la planta de personal, de aproximadamente 7.637 servidores públicos al servicio de la educación en Santiago de Cali, es imperativo, para el logro de metas y objetivos, analizar y hacer énfasis en el clima laboral, el cual se ha definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los servidores públicos desarrollan, que influyen en su comportamiento y a la vez los distinguen de otras entidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que desde la Subsecretaría Administrativa y Financiera a través del proceso de Gestión y Desarrollo Humano, se realice la evaluación del clima y la cultura organizacional de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali, en aras de fortalecer las variables que arrojen percepción favorable y a su vez, desarrollar los planes de acción en aquellas cuya percepción sea desfavorable de acuerdo con el instrumento aplicado, toda vez que el clima laboral tiene incidencia directa en la productividad institucional.

De esta manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública define el Clima Organizacional como “el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento”. Al influir en el comportamiento de los individuos genera un impacto positivo o negativo en el desempeño, resultados y crecimiento de la Entidad. Lo cual reafirma la importancia de realizar un buen diagnóstico del mismo.

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.10.7 numeral 1, señala que las entidades deberán “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”. Así mismo, el citado Decreto expone que con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Es importante señalar que los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan

el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo elevan los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En este sentido, el Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 define la obligatoriedad de las entidades territoriales en la ejecución de los planes de bienestar que señala: “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.”

Así mismo, en virtud del párrafo del Artículo 36 del mencionado decreto se 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”.

Aunado a lo expuesto, es pertinente hacer alusión al Decreto Municipal Extraordinario No.411.0.20.0516 de 2016 “Por el cual se determina la estructura de la Administración Central y las funciones de sus dependencias”, en su Artículo 60 se determinan las funciones del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, y el Artículo 63 numeral 15 se le delega a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, la formulación y coordinación para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el programa de bienestar social e incentivos y los demás que establezca la ley, dirigidos a los servidores públicos de la Alcaldía del Distrito Especial de Santiago de Cali, en conjunto con los organismos.

De igual forma, en el numeral 16 del Artículo 63 ibídem, decreta que se debe articular la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano con la Secretaría de Educación, esto en razón a la magnitud de la planta de personal a cargo de este organismo al servicio de la educación. Puesto que, la Secretaría de Educación tiene adscrito personal que es financiado tanto, por Distrito Especial de Santiago de Cali directamente, como por recursos del Sistema General de Participaciones; en conjunto son más de mil servidores públicos de carácter administrativo, que prestan sus servicios para el sistema educativo en el territorio caleño.

Y es con base en el contexto desglosado que, tiene lugar el subproceso de Capacitación y Estímulos de la Secretaría de Educación, que llevan a cabo labores espejo del subproceso con la misma denominación pero adscrito al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional; ya que es estratégicamente la forma más viable de atender las necesidades del talento humano de la Secretaría de Educación, relacionadas con la capacitación y el bienestar; para llevar a cabo actividades que impacten la población de servidores públicos administrativos pertenecientes a este organismo. Siendo esta una gestión bajo el principio de Colaboración Armónica, y la exigencia de brindar a los servidores públicos espacios

de bienestar laboral.

El Subproceso de Capacitación y Estímulos, es el encargado de ejecutar el Plan de Asistencia Técnica (PAT) en cumplimiento a las directrices del Ministerio de Educación Nacional; el cual tiene como objetivo fortalecer la capacidad institucional y desarrollo de competencias en la Secretaría de Educación, mediante los resultados de indicadores de seguimiento que sirven de referencia para implementar acciones de mejora para la gestión integral del talento humano y específicamente al plan de bienestar del organismo.

Es importante resaltar que el proceso de asistencia técnica específicamente en el eje temático de bienestar docente contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de manera que redunde en el bienestar integral de los docentes, directivos docentes y administrativos y en los resultados de calidad educativa. Así mismo, el eje central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el talento humano, por ende, las acciones encaminadas al mejoramiento de la salud física y mental contribuyen a la satisfacción y motivación de los servidores públicos.

En armonía con la normatividad citada y con la atención y gestión que demanda el administrar personal, el Distrito Especial de Santiago de Cali cuenta con su Plan de Desarrollo para las vigencias 2020-2023, y de acuerdo la Dimensión 4 “Caliobierno Incluyente”, se estableció como objetivo general “Fortalecer a Cali como un Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios, innovador, inteligente y abierto, que propenda por mejorar la gobernanza territorial, a partir de aumentar las capacidades institucionales y sociales para dinamizar la agenda pública estratégica en una interlocución democrática multiactor y multilateral, atendiendo a criterios de transparencia, participación activa y eficiencia”.

En consecuencia, 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 redunde en una buena imagen corporativa, con políticas y prácticas claras, 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 fortalecimiento del clima organizacional le permitirá al organismo, 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.

Por tanto, ante la necesidad evidente de la Secretaría de Educación del Distrito

Especial de Santiago de Cali para dar cumplimiento a lo estipulado en el Programa de Bienestar Social, se hace necesario contratar la prestación de servicios que se encargue del diseño y ejecución de la medición del clima y la cultura organizacional, con el fin de identificar las fortalezas para continuar afianzando estos aspectos y al mismo tiempo identificar las oportunidades de mejora y proponer acciones.

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.

Por lo tanto, se busca dar cumplimiento al Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Artículo 2.2.10.7 “Programas de bienestar de calidad de vida laboral” y 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 programas, tales como, medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Para dar cumplimiento de la normatividad vigente, se requerirá que quien preste el servicio de diagnóstico, sea persona natural o jurídica, 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.

El Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional se agotará a una muestra de la población total de servidores públicos que desarrollen funciones en la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali; es decir, de una planta de 7.637 servidores públicos; la muestra mínima será del 10%, que correspondería a 764 servidores públicos entre docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas y del nivel central, de forma equitativa.

Es importante que este diagnóstico se realice bajo metodologías participativas virtuales y presenciales que permitan evidenciar la realidad actual del organismo de manera general, en relación al Clima y la Cultura organizacional.

El Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional, se requiere contratar ya que como Secretaría de Educación, no se cuenta con el personal de planta requerido para llevar a dicho exigencia normativa.

El objetivo principal del proyecto es contratar la elaboración de un estudio de clima organizacional del personal de la Secretaría de Educación del nivel central intervención del clima y la cultura organizacional, estableciendo el número de diagnóstico de microclimas necesarios de acuerdo a la muestra representativa del 10% de los funcionarios adscritos a la Secretaría de Educación del Distrito de Cali.

2. Definiciones.

Definiciones	
"Concepto, sigla"	Definición.
Colombia Compra • Eficiente	Es la Agencia Nacional de Contratación Pública creada por medio del Decreto Ley 4170 de 2011.
Adjudicación	Es la decisión final de la Secretaría de Educación Distrital expedida por medio de un acto administrativo, que determina el adjudicatario del presente Proceso de Contratación.
Contratista	Es el Proponente que resulte adjudicatario y suscriba el Contrato objeto del presente Proceso de Contratación.
Contrato	Es el negocio jurídico que se suscribirá entre la Secretaría de Educación Distrital y el adjudicatario, por medio del cual se imponen a las partes obligaciones recíprocas y se conceden derechos correctivos que instrumentan la relación contractual que se busca establecer a través del presente Proceso de Contratación.
Adendas	Es el Documento por medio del cual la Entidad Estatal modifica los pliegos de condiciones
Documentos del proceso	Son: (a) los estudios y documentos previos; (b) el aviso de convocatoria; (c) los Pliegos de condiciones o la invitación; (d) las Adendas; (e) la oferta; (f) el informe de evaluación; (g) el contrato; y cualquier otro documento expedido por la Entidad Estatal durante el proceso de contratación.
Entidades Compradoras	Son las entidades: (a) a las que se refiere el artículo 2 de la Ley 80 de 1993; (b) a las que se refieren los artículos 10, 14 y 24 de la Ley 1150 de 2007; y (c) que por disposición de la Ley deban aplicar la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007.
Etapas del contrato	Fases en las que se divide la ejecución del contrato, teniendo en cuenta las actividades propias de cada una de ellas las cuales puede ser utilizadas por la Entidad Estatal para estructurar las garantías del contrato.
Riesgos	Evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un contrato.
Oferente	Es quien presenta una oferta a la Secretaría de Educación Distrital.
Oferta	Es la propuesta presentada a la Secretaría de Educación Distrital, por los interesados en ser el contratista del Proceso de Contratación objeto del presente pliego de condiciones.
Pliego de Condiciones	Es el conjunto de normas que rigen el proceso de selección y el futuro Contrato, en los que se señalan las condiciones objetivas, plazos y procedimientos dentro de los cuales los Proponentes deben formular su Oferta para participar en el proceso de Contratación del contratista y tener la posibilidad de obtener la calidad de adjudicatario del presente Proceso de Contratación.
Proveedor	Es quién ha sido seleccionado para cumplir con el objeto del presente documento y Proceso de Contratación
Proponente	Es la persona natural o jurídica o el grupo de personas jurídicas y/o naturales, nacionales o extranjeras, asociadas entre sí mediante las figuras de consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura que presenta una Oferta para participar en el Proceso de Contratación.

3. Aspectos Generales del Mercado.

La Constitución Política de Colombia en su Artículo 2 establece el servicio a la comunidad como uno de los fines esenciales del Estado. Para cumplir este mandato, las entidades de la Administración Pública Nacional deben poner a disposición los instrumentos, los canales y los recursos necesarios para interactuar con la ciudadanía y satisfacer sus necesidades de acceso a la información, peticiones, quejas, reclamaciones y sugerencias, bajo principios de racionalidad, eficiencia, eficacia, oportunidad y transparencia, para garantizar el goce efectivo de sus derechos.

El artículo 67 de la Constitución reconoce en la educación una doble condición de derecho y de servicio público que busca garantizar el acceso de los ciudadanos al conocimiento, a la ciencia y a los demás bienes y valores culturales. La relevancia de esa función social explica que la norma superior le haya asignado a la familia, a la sociedad y al Estado una corresponsabilidad en la materialización de esas aspiraciones y que haya comprometido a este último con tareas concretas que abarcan, desde la regulación y el ejercicio del control y vigilancia del servicio educativo, hasta la garantía de su calidad, de su adecuado cubrimiento y la formación moral, física e intelectual de los estudiantes.

En razón de los anteriores conceptos constitucionales la Secretaría de Educación del Distrito de Santiago de Cali, estima conveniente la realización del presente estudio en virtud a lo señalado en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la ley 80 de 1993, previo a cualquier proceso de selección del contratista o de la firma del contrato respectivo, la entidad pública deberá analizar la conveniencia o inconveniencia del objeto a contratar; para ello señala la necesidad de la elaboración de estudios, diseños y proyectos requeridos, según corresponda a la modalidad de contratación, con el fin de garantizar la elaboración del diagnóstico requerido.

3.1. Sector Terciario

El sector terciario de Colombia es uno de los más desarrollados. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia (DANE), el sector terciario aloja más del 80 % de la fuerza laboral del país. En economía, el sector terciario es aquel que se encarga de las actividades de comercio, servicios y transporte. A diferencia de los sectores primario y secundario, el sector terciario no se encarga de producir sino de ofrecer y distribuir productos. Por este motivo, se le conoce como el sector del servicio. A pesar de que este sector no produce bienes, contribuye con el desarrollo de los demás sectores, ya que es a través del sector terciario que se importa la materia prima necesaria para la creación de muchos productos. Asimismo, el sector terciario genera ingresos al país.

Las Empresas de servicios¹

Las empresas de servicios tienen como principal función el ofrecimiento de una actividad en pro de la satisfacción de las necesidades de un público a cambio de una contraprestación: se trata de un servicio intangible público o privado.

Las empresas de servicios ejecutan aquellas actividades económicas organizadas para la prestación y venta de un servicio; de acuerdo con la clasificación de las actividades económicas establecidas por la economía clásica, las empresas de servicios conforman el sector terciario de la economía.

Cuando se dice que el servicio prestado por las empresas de servicios es intangible no se excluye la posibilidad de que para la prestación de dicho servicio se requieran bienes tangibles y personal humano, si no que el producto entregado es intangible.

El servicio de consultoría², que hace parte del sector de servicios empresariales, comprende una gran variedad de tipos de servicio que permiten que su campo de acción abarque tanto el sector público como el privado en torno a distintos sectores económicos. La contratación de los servicios de consultoría se enmarca por lo general en el desarrollo de estrategia y en identificar posibilidades de mejora dentro de los procesos y procedimientos para desarrollar e implementar herramientas o estrategias que permitan la mejora continua en el desempeño y consecución de objetivos.

Durante la última década el sector privado ha incrementado el uso de este servicio debido al desarrollo de nuevas tecnologías, el aumento en la competencia de varios sectores de la economía a raíz de tratados comerciales y eliminación de barreras comerciales y la necesidad de incrementar la productividad de las empresas, entre otras.

Durante la última década el sector privado ha incrementado el uso de este servicio debido al desarrollo de nuevas tecnologías, el aumento en la competencia de varios sectores de la economía a raíz de tratados comerciales y eliminación de barreras comerciales y la necesidad de incrementar la productividad de las empresas, entre otras.

Este servicio toma gran relevancia para el apoyo a las entidades estatales en el desarrollo de actividades para las cuales no cuentan con suficiente personal o con la experiencia y conocimiento en el desarrollo, implementación, análisis, mejora o supervisión de objetivos institucionales. De esta forma, la consultoría se vuelve

¹ <https://actualicese.com/definicion-de-una-empresa-de-servicios/>

² <https://www.fiduprevisora.com.co/wp-content/uploads/2019/11/ESTUDIO-DE-MERCADO-Y-ANALISIS-DEL-SECTOR.pdf>

una herramienta clave para el desarrollo de interventorías, auditorías, estudios para el desarrollo de proyectos, entre otros.

El sector de la consultoría en Colombia es altamente competitivo, de acuerdo con el análisis de la Cámara de Comercio de Bogotá se identificó que existen más de 10.493 firmas de consultoría en el país, incluyendo firmas nacionales y extranjeras. En este grupo de empresas se identifica que el 0,5% corresponde a grandes empresas, 1.9% a empresas medianas, 11% a pequeñas y 86,7% a micro empresas. Otro actor importante de este sector son las universidades, las cuales a través de sus distintos programas y facultades abarcan un considerable número de temas de consultoría.

De otra parte, la diversificación en temas y la importancia de este sector ha permitido su penetración en distintos sectores; siendo el sector gobierno el de mayor frecuencia en la contratación de este tipo de servicios.

Los servicios prestados por las empresas de consultoría pueden agruparse en:

- 1) Calidad
- 2) Medio Ambiente
- 3) Logística
- 4) Prácticos y procesos industriales
- 5) Software y Big-Data
- 6) Procesos transversales no misionales

Dentro de estos tipos de servicios, y de acuerdo con los códigos CIIU, las actividades de estos servicios pueden clasificarse de la siguiente forma:

- 1) Estudios de Mercado
- 2) Investigación científica y desarrollo
- 3) Jurídica y empresarial
- 4) Gestión
- 5) Arquitectura e ingeniería
- 6) Administración empresarial
- 7) Actividades de consultoría de gestión

Qué es el clima organizacional. Características e importancia³

El estudio del clima organizacional resulta fundamental para cualquier empresa, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales.

³ <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>

Cuando es positivo, genera beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, mientras que cuando es negativo conduce a pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización incluso a la quiebra.

Si todavía no te queda claro en qué consiste este término, cuáles son sus características y cómo puede beneficiar a tu organización, en este artículo te presentaremos un panorama general que te ayudará a tener una mejor comprensión para empezar a implementar mejores decisiones.

¿Qué es el clima organizacional?

El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

El clima organizacional tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, prácticas y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados.

Es importante resaltar que se trata de un concepto percibido por los empleados que depende del juicio de valor que puede variar grandemente de persona a persona, pues incluye dimensiones físicas, mentales y emocionales. Sin embargo, su peso radica en que tiene una influencia importante en la productividad, comportamiento y motivación de los empleados.

Características del clima organizacional

Existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar:

- **Es un concepto multidimensional:** El clima organizacional es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.
- **Tiene una cualidad durable:** El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.
- **Es medible:** Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional.

- **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.
- **Constituye la identidad única de la organización:** Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores.

¿Por qué es importante un buen clima organizacional?

La importancia de buscar un buen clima en una organización radica en que este influye de manera importante en el desempeño de los empleados, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual.

Ya que la satisfacción determina o influencia la eficiencia de los empleados, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de tus equipos de trabajo.

Ventajas de un buen clima organizacional

Mantener un buen clima organizacional en un entorno de trabajo permite alcanzar ventajas importantes para la consecución de los objetivos de la organización, como son:

- **Un ambiente cómodo:** La ausencia de tensiones facilitará la comunicación organizacional y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.
- **Incremento del interés:** Un ambiente relajado y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven así como el interés por emprender nuevos proyectos.
- **Satisfacción laboral:** la comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- **Evitar el absentismo laboral:** La infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral.
- **Mejorar la productividad laboral:** Un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos.

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y cultura organizacional?

Este término tiene mucho en común con el de cultura organizacional, que hace referencia al sentido compartido asociado con las creencias, suposiciones y valores

asociados con la forma en que se realiza el trabajo y las normas que guían el comportamiento organizacional.

A diferencia de la cultura organizacional, que es un concepto un poco más amplio, el clima organizacional puede segregarse en categorías concretas con una relación directa a los resultados medidos.

Esta flexibilidad lo vuelve una variable vital para aquellos en posiciones de liderazgo, que pueden medir la respuesta anticipada para una nueva política o cambio, así como las respuestas de los empleados a políticas existentes.

El clima organizacional puede servir como una métrica para medir el sentir de los empleados sobre las políticas y prácticas de sus empleadores. Al medir las lecturas de esta métrica, las políticas y acciones emprendidas pueden alinearse más con los objetivos y estrategias de la organización.v

¿Qué factores influyen en el clima organizacional?

Ahora que ya conoces qué es el clima organizacional, vamos a conocer ciertos factores factores que influyen y afectan el comportamiento de los trabajadores, entre los que destacan:

Sistema de restricciones:

El clima organizacional puede funcionar como un sistema de restricciones en un sentido positivo o negativo. Esto puede hacerse proveyendo información a los empleados acerca de qué tipo de comportamiento será premiado, castigado o ignorado.

De esta manera el comportamiento puede ser influenciado por grados diversos de premios y castigos. Este sistema de limitaciones sería de mayor influencia para las personas más interesadas en esos valores específicos que son asignados a los diferentes resultados del comportamiento.

Evaluación de uno mismo y de los otros:

Las variables organizacionales pueden afectar el comportamiento a través de la evaluación de empleados. En este proceso de evaluación de uno mismo o de los pares se incluyen tanto variables psicológicas como sociales, y sus resultados afectarán el comportamiento individual.

Estímulos:

Los factores organizacionales pueden influenciar el comportamiento humano al actuar como estímulos, los cuales afectan los niveles de excitación individuales, que componen una de las variables motivacionales que afectan directamente el comportamiento humano, pues impactan directamente en el nivel de activación y por tanto el desempeño.

Los factores organizaciones influyen el comportamiento al ayudar al individuo a formarse una percepción de la organización, la cual influye el comportamiento. Por tanto, un buen clima organizacional es fundamental para tener una más alta satisfacción de empleados, mejores relaciones humanas y más alta productividad.

Tipos de clima organizacional

Existen varios tipos de clima organizacional, algunos de los cuales se explican a continuación:

Clima organizacional positivo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y motivador, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos.

Ejemplo: Una empresa que ofrece oportunidades de desarrollo y capacitación a sus empleados, fomenta la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva, y celebra los logros y éxitos del equipo.

Clima organizacional negativo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo tóxico, poco colaborativo y desmotivador, donde los empleados se sienten desvalorizados y no se comprometen.

Ejemplo: Una empresa que tiene un ambiente de trabajo lleno de conflictos y competencia interna, falta de liderazgo, y falta de reconocimiento o incentivos para los empleados.

Clima organizacional autoritario

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo controlador y jerárquico, donde los empleados tienen poca libertad y autonomía para tomar decisiones y ser creativos.

Ejemplo: Una empresa en la que el liderazgo toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo, y se espera que los empleados sigan órdenes sin cuestionarlas o dar sugerencias.

Clima organizacional democrático

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo participativo y colaborativo, donde los empleados tienen voz y voto en la toma de decisiones y se fomenta la creatividad y la innovación.

Ejemplo: Una empresa que anima a los empleados a dar sus ideas y opiniones, tiene un liderazgo que escucha y considera las opiniones del equipo antes de tomar decisiones importantes, y fomenta la autonomía y la toma de decisiones por parte de los empleados.

Clima organizacional competitivo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo enfocado en la competencia interna, donde los empleados compiten entre sí por logros y recompensas, en lugar de colaborar.

Ejemplo: Una empresa que establece metas individuales para los empleados y recompensa sólo a los que las cumplen, sin considerar la contribución del equipo o fomentar la colaboración.

Clima organizacional colaborativo

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo en el que los empleados trabajan juntos para lograr objetivos comunes y se apoyan mutuamente.

Ejemplo: Una empresa que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo a través de proyectos y tareas grupales, tiene un liderazgo que valora y reconoce la contribución de cada miembro del equipo y promueve la comunicación abierta y constructiva.

¿Cómo lograr un buen clima organizacional?

Desarrollar un clima organizacional deseable es un proyecto a largo plazo, ya que depende del comportamiento global de la organización y debe representar las metas y filosofías de quienes se unen para crear la organización.

El tipo de clima que una organización busca es contingente con el tipo de personas que la conforman, el tipo de tecnologías con las que cuenta, el nivel de educación y la expectativa de acción de las personas que están en ella.

Algunas de las recomendaciones o estrategias para mejorar el clima organizacional que pueden ser útiles a la hora de emprender acciones son:

– Realizar un plan estratégico de comunicación interna

Para que las estrategias de los miembros de los niveles directivos puedan ser aplicadas de manera eficiente en todos los niveles jerárquicos.

– Implementar estrategias de desarrollo organizacional

Ya que es una estrategia psicosociológica- educativa promovida desde la dirección de la organización con el fin de adaptar las creencias, valores y actitudes a los retos empresariales en un entorno cada vez más competitivo.

– Involucrar a los empleados en la toma de decisiones

Es recomendable considerar el desarrollo de las personas por parte de la administración al momento de evaluar las acciones realizadas e implementar cambios en políticas, procedimientos y reglas para que estas puedan resultar favorables para los empleados.

– Adoptar mejores herramientas tecnológicas

Comprender las necesidades de las personas que integran la organización y proveerles herramientas que supongan una mejora para el desempeño de sus actividades contribuirá de manera significativa en su satisfacción.

¡Mejora el clima organizacional de tu entorno de trabajo!

Escuchar a los empleados es una práctica crucial para crear una cultura laboral saludable y positiva. Al hacerlo, puedes mejorar el clima organizacional, lo que conduce a una mayor satisfacción y productividad de los empleados, una mejor retención de talentos y una reputación positiva de la empresa.

Existen diversas herramientas para medir el clima organizacional que te pueden ayudar para evaluar el rendimiento de tu fuerza laboral, descubrir si se sienten satisfechos con el clima laboral de la organización, si los beneficios que ofreces son los adecuados o si su desempeño es ideal para el logro de los objetivos de la organización.

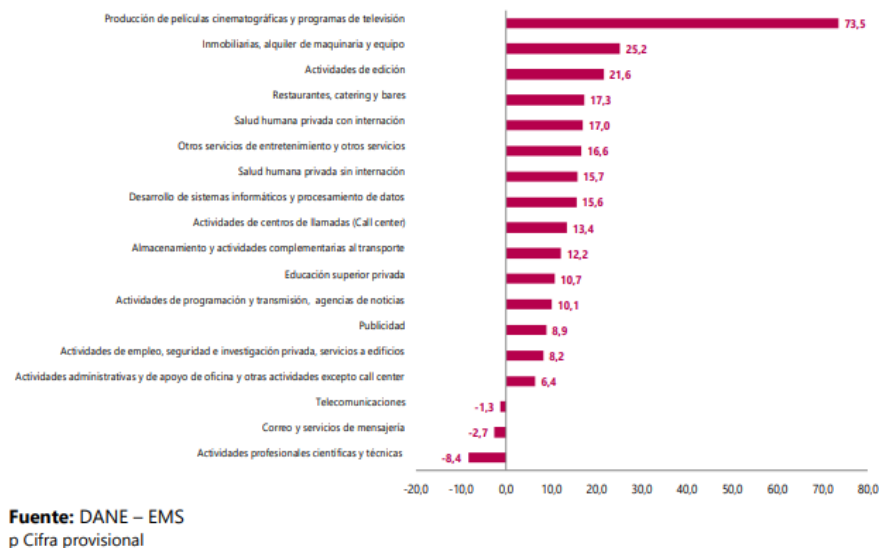
4. Aspectos Económicos

De acuerdo con el Dane, a mayo de 2023, en un contexto de demanda interna robusta, de elevados precios de las materias primas y de choques relacionados con el cambio climático, la inflación alcanzó 13,3% interanual en enero del 2023, y la inflación básica (excluyendo alimentos y energía) aumentó 9,8% en el mismo periodo.

4.1. Encuesta Mensual de Comercio (EMS)⁴

En abril de 2023, quince de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con abril de 2022.

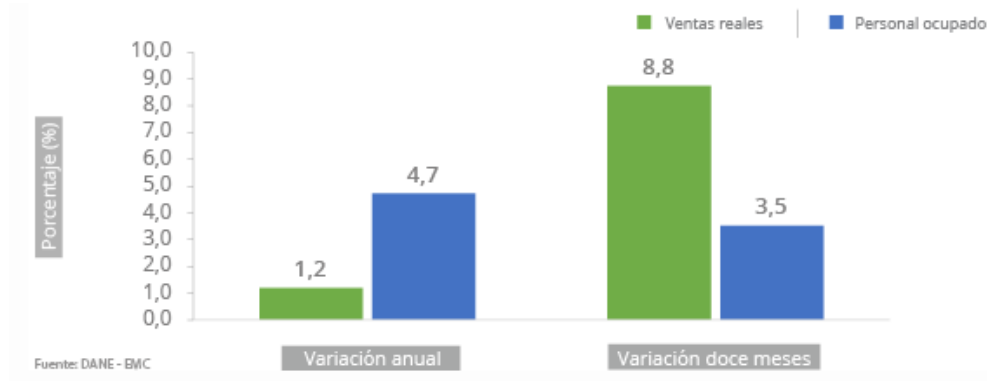
Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios Total nacional Abril 2023p



⁴ file:///C:/Users/linae/Downloads/bol_emc_ene23.pdf

En abril de 2023, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en el personal ocupado total, en comparación con abril de 2022.

Gráfico 2. Variación anual, año corrido y doce meses de las ventas reales y el personal ocupado* Total nacional enero 2023 Pr



En enero de 2023, las ventas reales del comercio minorista crecieron 1,2% y el personal ocupado creció 4,7% en relación con el mismo mes de 2022. Excluyendo el comercio de combustibles, la variación de las ventas reales del sector fue de 0,7%.

Si se comparan los resultados de enero de 2023 con los de enero de 2019 se evidencia un incremento de 23,4% en las ventas del comercio minorista y con relación al personal ocupado un crecimiento de 2,3%.

Tabla 1. Variación porcentual anual, trienal, año corrido y doce mesesPr Total nacional enero 2023

Indicador	Variación anual	Variación doce meses	Variación cuatrienal
	Enero 2023 / enero 2022	Febrero 2022 - enero 2023 / febrero 2021 - enero 2022	Enero 2023 / 2019
Total ventas comercio al por menor y vehículos	1,2	8,8	23,4
Total comercio minorista y vehículos (excepto grupo CIIU 473*)	0,7	8,3	26,0
Total ventas comercio al por menor sin vehículos automotores ni motocicletas	2,8	8,4	21,2
Total ventas comercio al por menor sin combustibles	0,7	8,3	25,9
Total ventas comercio al por menor sin combustibles ni vehículos	2,8	7,8	23,5
Total Personal ocupado	4,7	3,5	2,3

Fuente: DANE – EMC

Ventas Reales Variación enero 2023/ enero 2022 enero 2023/ enero 2019

En enero de 2023, las ventas del comercio minorista crecieron 1,2% frente a las registradas en el mismo mes de 2022. Trece líneas de mercancía registraron variaciones anuales positivas en sus ventas reales y, por otra parte, seis líneas de mercancía registraron variaciones negativas en sus ventas.

Las mayores contribuciones positivas a la variación anual se presentaron en las líneas de Combustibles para vehículos automotores, Repuestos, partes, accesorios y lubricantes para vehículos y Prendas de vestir y textiles, aportando en conjunto 1,6 puntos porcentuales a la variación total del comercio minorista. La principal contribución negativa se da en Vehículos automotores y motocicletas principalmente de uso de los hogares, contribuyendo negativamente con 0,7 puntos porcentuales.

Tabla 2. Variación porcentual y contribución de las ventas reales del comercio minorista según grupos de mercancías Total nacional enero 2023/ enero 2022 enero 2023/ enero 2019Pr

Líneas de mercancías	Enero de 2023/ enero de 2022		Enero de 2023 / enero de 2019	
	Variación %	Contribución PP	Variación %	Contribución PP
Total comercio minorista	1,2	1,2	23,4	23,4
Combustibles para vehículos automotores	3,0	0,6	14,4	3,1
Repuestos, partes, accesorios y lubricantes para vehículos	8,4	0,6	21,9	1,6
Prendas de vestir y textiles	10,1	0,4	32,9	1,5
Productos de aseo personal, cosméticos y perfumería	7,1	0,3	26,9	1,1
Bebidas alcohólicas, cigarrillos, cigarrillos y productos del tabaco	12,8	0,2	38,6	0,7
Calzado, artículos de cuero y sucedáneos del cuero	14,0	0,2	31,4	0,6
Libros, papelería, periódicos, revistas y útiles escolares	15,5	0,2	6,4	0,1
Artículos y utensilios de uso doméstico	11,1	0,2	48,5	0,7
*Otras mercancías para uso personal o doméstico, no especificadas anteriormente	5,5	0,2	24,0	0,7
Equipos y aparatos de sonido y video	10,1	0,1	44,2	0,6
Equipo de informática y telecomunicaciones para uso personal o doméstico	3,1	0,1	111,2	2,8
Bebidas no alcohólicas	9,7	0,1	29,3	0,4
Alimentos (víveres en general)	0,3	0,1	8,2	1,7
Artículos de ferretería, vidrios y pinturas	-1,9	-0,1	19,7	0,8
Electrodomésticos, muebles para el hogar	-3,4	-0,1	27,1	0,9
Productos para el aseo del hogar	-10,3	-0,3	27,9	0,7
Otros vehículos automotores y motocicletas***	-5,9	-0,5	71,1	3,9
Productos farmacéuticos y medicinales	-17,1	-0,5	9,7	0,3
Vehículos automotores y motocicletas principalmente de uso de los hogares**	-7,3	-0,7	15,3	1,4

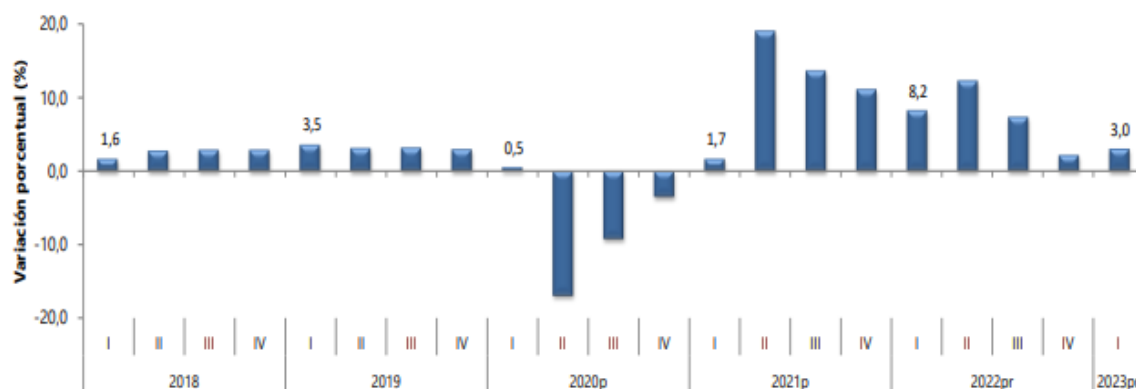
Fuente: DANE - EMC.

4.2. Producto Interno Bruto (PIB)

De acuerdo con el boletín técnico del DANE cuarto trimestre año 2022, última actualización información actualizada el 15 de mayo de 2023.⁵

El Producto Interno Bruto crece 7,5% en el año 2022pr respecto al año 2021p.

Gráfico 3.
Tasa de crecimiento en volumen¹ 2018-I / 2023pr -I



Fuente: DANE, Cuentas nacionales

¹Serie encadenadas de volumen con año de referencia 2015

^Ppreliminar

^Pprovisional

Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Actividades financieras y de seguros crece 22,8% (contribuye 1,0 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales

⁵ https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_Itrim23_produccion_y_gasto.pdf

como productores de bienes y servicios para uso propio crece 18,7% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 1,9% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 1,4%. Esta variación se explica principalmente por la siguiente dinámica:

- Explotación de minas y canteras crece 4,5%.
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 4,4%.
- Actividades financieras y de seguros crece 4,4%.

4.2.1. PIB desde el enfoque de la Producción

En el primer trimestre de 2023pr, el Producto Interno Bruto en su serie original crece un 3,0% respecto al mismo periodo de 2022pr.

- Actividades financieras y de seguros que crece un 22,8% (contribuye 1,0 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio que crece un 18,7% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales que crece un 1,9% (contribuye
- 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al cuarto trimestre de 2022, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece un 1,4%. Esta variación se explica principalmente por la siguiente dinámica:

- Explotación de minas y canteras que crece un 4,5%.
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio que crece un 4,4%.
- Actividades financieras y de seguros que crece un 4,4%.

Tabla 3. Producto Interno Bruto (PIB) Enfoque de la producción Tasas de crecimiento (%) anual y trimestral en volumen¹ por actividad económica 2022pr - 2023pr primer trimestre

Actividad económica	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual		Trimestral
	2022 ^{pr} - I / 2021 ^p - I	2023 ^{pr} - I / 2022 ^{pr} - I	2023 ^{pr} - I / 2022 ^{pr} - IV
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-2,9	0,3	1,2
Explotación de minas y canteras	1,2	3,6	4,5
Industrias manufactureras	10,4	0,7	-0,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ²	5,2	1,4	0,2
Construcción	5,8	-3,1	-1,3
Comercio al por mayor y al por menor ³	14,7	0,5	0,6
Información y comunicaciones	21,2	3,2	1,4
Actividades financieras y de seguros	-3,1	22,8	4,4
Actividades inmobiliarias	2,3	1,9	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas ⁴	9,8	2,3	1,8
Administración pública, defensa, educación y salud ⁵	4,3	1,9	2,8
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios ⁶	41,7	18,7	4,4
Valor agregado bruto	7,9	2,9	1,7
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	11,5	4,4	0,3
Producto Interno Bruto	8,2	3,0	1,4

Fuente: DANE, Cuentas nacionales.

4.2.2. PIB desde el enfoque del gasto

En el primer trimestre de 2023pr, el Producto Interno Bruto en su serie original crece un 3,0% respecto al mismo periodo de 2022pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos del componente del gasto⁶:

- Gasto en consumo final que crece un 2,6%.
- Formación bruta de capital que decrece un 10,3%.
- Exportaciones que crecen el 5,1%.
- Importaciones que decrecen el 7,5%.

Respecto al cuarto trimestre de 2022, el Producto Interno Bruto crece en 1,4% en su serie ajustada por efecto estacional y calendario. Esta variación se explica por la siguiente dinámica:

- Gasto en consumo final que crece un 1,1%.
- Formación bruta de capital que decrece un 9,2%.
- Exportaciones que crecen el 5,2%.
- Importaciones que decrecen el 3,9%.

Tabla 4. Producto Interno Bruto (PIB) Componentes del gasto Tasa de crecimiento anual en volumen¹ 2022p - 2023pr primer trimestre

Componente del gasto	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual		Trimestral
	2022 ^{pr} - I / 2021 ^p - I	2023 ^{pr} - I / 2022 ^{pr} - I	2023 ^{pr} - I / 2022 ^{pr} - IV
Demanda final interna ²	12,6	-0,1	-0,6
Gasto de consumo final ³	10,6	2,6	1,1
Formación bruta de capital ⁴	21,0	-10,3	-9,2
Exportaciones	20,1	5,1	5,2
Importaciones	38,7	-7,5	-3,9
Producto Interno Bruto	8,2	3,0	1,4

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

4.3. Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El IPC es una investigación estadística que permite medir la variación porcentual promedio de los precios al por menor de un conjunto de bienes y servicios de consumo final que demandan los consumidores.

⁶ https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_ltrim23_produccion_y_gasto.pdf

De acuerdo con el boletín técnico del DANE, actualizado el 10 de julio de 2023⁷, En junio de 2023 la **variación anual del IPC fue 12,13%**, es decir, 2,46 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 9,67%

En junio de 2023 la variación mensual del IPC fue 0,30%, la variación año corrido fue 6,15% y la anual 12,13%.

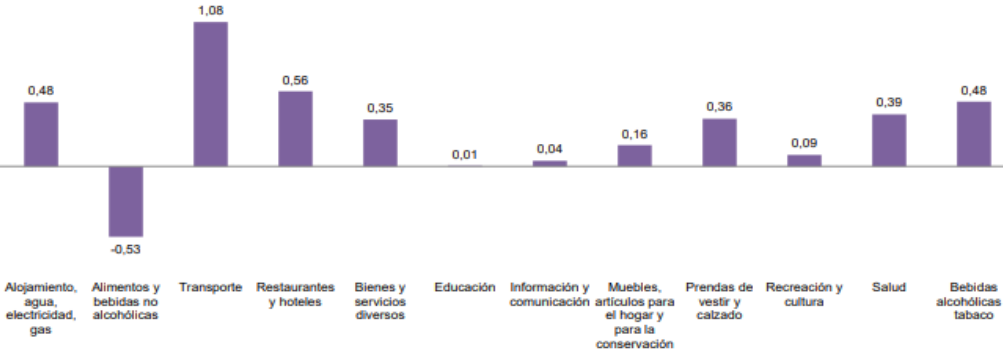
Cuadro 1. Variación mensual, año corrido y anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) Total, nacional 2022 - 2023 (junio)

IPC	Junio					
	Variación Mensual		Variación Año corrido		Variación Anual	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
IPC total	0,51	0,30	7,09	6,15	9,67	12,13

Fuente: DANE, IPC.

En junio de 2023 la variación anual del IPC fue 12,13%, es decir, 2,46 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 9,67%.

Grafico 4.
Variación mensual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) Por Divisiones 2023 (junio)



Fuente: DANE, IPC

⁷ <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/bol-IPC-jun2023.pdf>

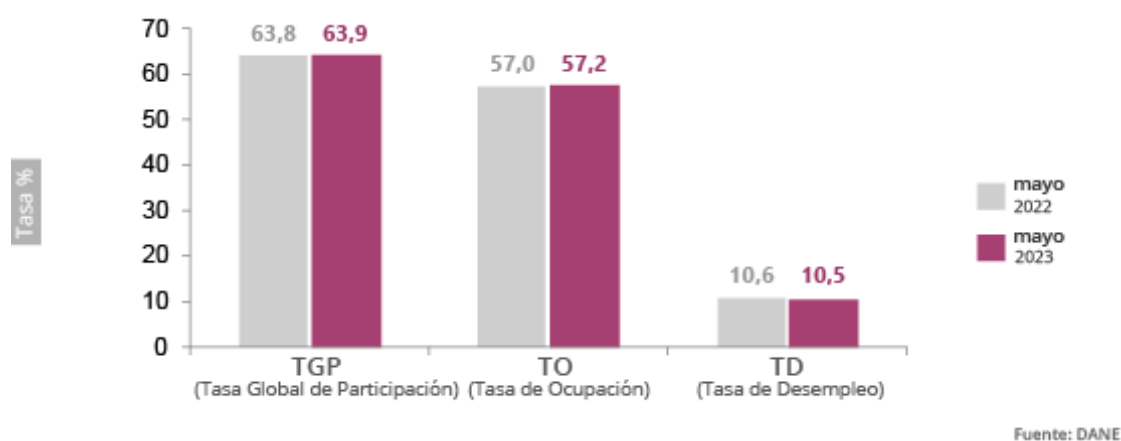
El comportamiento mensual del IPC total en junio de 2023 (0,30%) se explicó principalmente por la variación mensual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Transporte. Las mayores variaciones se presentaron en las divisiones Transporte (1,08%) y Restaurantes y hoteles (0,56%).

4.4. Mercado Laboral

De acuerdo con el boletín técnico del DANE, correspondiente al mes de JUNIO de 2023, última actualización 30/06/2023⁸.

Para el mes de mayo de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue 10,5%, la tasa global de participación se ubicó en 63,9% y la tasa de ocupación fue 57,2%. En el mismo mes de 2022, estas tasas se ubicaron en 10,6%, 63,8% y 57,0%, respectivamente.

Grafico 5. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. mayo 2022 - 2023



En el total nacional, la tasa de desempleo del trimestre móvil marzo - mayo de 2023 fue 10,4%, lo que representó una disminución de 0,9 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil marzo - mayo de 2022 (11,3%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3%, lo que significó un aumento de 0,6 puntos porcentuales frente al trimestre móvil marzo - mayo de 2022 (63,6%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 57,6%, lo que representó un aumento de 1,1 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil marzo - mayo de 2022 (56,4%).

⁸<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-may2023.pdf>

Cuadro 2. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO), Tasa de desempleo (TD) y Tasa de subocupación (TS) mayo 2022 y 2023

Tasas (%)	Total Nacional		Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	
	Mayo 2022	Mayo 2023	Mayo 2022	Mayo 2023
TGP	63,8	63,9	65,1	65,7
TO	57,0	57,2	57,9	58,3
TD	10,6	10,5	11,0	11,2
TS	8,0	7,9	6,8	7,3

Notas: 13 ciudades y áreas metropolitanas incluye Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La tasa de desempleo para el total nacional en mayo de 2023 fue del 13,2% para las mujeres, mientras que la de los hombres fue del 8,4%, con una brecha de género de 4,9 puntos porcentuales (p.p.).

En mayo de 2023, la tasa global de participación en el total nacional fue del 63,9%. Para el mismo mes de 2022 fue del 63,8%.

En mayo de 2023, la tasa de ocupación en el total nacional fue del 57,2%. Para el mismo mes de 2022 fue del 57,0%.

En el trimestre móvil marzo-mayo de 2023, la tasa de desempleo fue del 10,4%, la tasa global de participación fue del 64,3% y la tasa de ocupación fue del 57,6%.

En el trimestre móvil marzo-mayo de 2023, la tasa de desempleo a nivel nacional en mujeres fue del 13,4% y la de los hombres fue del 8,2%, con una brecha de 5,1 p.p.

Variaciones anuales para mayo de 2023

En mayo de 2023, la población ocupada del país fue de 22,6 millones de personas, lo que representa una variación del 1,7% frente a los 22,2 millones ocupadas el mismo mes en 2022, variación estadísticamente significativa. Trece Ciudades y Áreas Metropolitanas, contribuyeron con 0,9 puntos porcentuales (p.p.) a la variación nacional; en este dominio se presentó una población ocupada

de 10,6 millones de personas, 198 mil personas más en comparación con mayo de 2022 (10,4 millones).

4. Aspectos Regulatorios.

Dada la naturaleza del objeto del proceso (o la cuantía del mismo, según el caso), el presente proceso de selección el cual comprende las etapas precontractual, contractual y postcontractual, así como el contrato que llegue a celebrar se regirá por la ley Colombiana y en especial, por las normas contenidas en la Constitución Política de Colombia, en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, la Ley 80 de 1993, la Ley 1474 de 2011, la Ley 1150 de 2007 y sus Decretos Reglamentarios, Decreto No. 1082 de 2015, la legislación tributaria y demás normas que las modifiquen o adicionen, así como por los documentos que conforman el proceso, el pliego de condiciones, sus anexos, formatos, adendas y demás documentos que sobre la materia se expidan durante el desarrollo del proceso de selección, y en lo que no esté particularmente regulado en ellas o en este documento, por las normas legales comerciales y civiles vigentes que sean pertinentes.

Con respecto al objeto del presente proceso de contratación, el contratista deberá aplicar la normativa técnica correspondiente a cada una de las disciplinas incluyendo regulaciones de mercado, de precios, ambientales, tributarias y de cualquier otro tipo, en las versiones vigentes y actualizadas.

Respecto al marco jurídico general, el servicio de consultoría se encuentra regulado por la Ley 80 de 1993, artículo 32, numeral 2, en el cual se resalta que “Son contratos de consultoría los que celebren las entidades estatales referidos a los estudios necesarios para la ejecución de proyectos de inversión, estudios de diagnóstico, prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos, así como a las asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión. Son también contratos de consultoría los que tienen por objeto la interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y la ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos. Ninguna orden del interventor de una obra podrá darse verbalmente. Es obligatorio para el interventor entregar por escrito sus órdenes o sugerencias y ellas deben enmarcarse dentro de los términos del respectivo contrato.”

4.1. Modalidad de Contratación

En consideración a la naturaleza Jurídica del contrato a celebrar, la Secretaría de Educación Distrital aplicará la modalidad de Mínima Cuantía para la adquisición de Bienes y Servicios de Características Técnicas Uniformes, de conformidad con la ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 artículo 4 parágrafo 6 numeral 5 literal a) Se

publicará una invitación, por un término no inferior a un día hábil, en la cual se señalará el objeto a contratar, el presupuesto destinado para tal fin, así como las condiciones técnicas exigidas; b) El término previsto en la invitación para presentar la oferta no podrá ser inferior a un día hábil; c) La entidad seleccionará, mediante comunicación de aceptación de la oferta, la propuesta con el menor precio, siempre y cuando cumpla con las condiciones exigidas; d) La comunicación de aceptación junto con la oferta constituye para todos los efectos el contrato celebrado, con base en lo cual se efectuará el respectivo registro presupuestal.

Mediante el proceso de mínima, aplicando lo determinado en la Constitución Política, el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, la Ley 1474 de 2011, el Decreto 019 de 2012 en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.5.1. del Decreto 1082 de 2015 y demás normas que lo adicionen o modifiquen.

La modalidad de Selección de Mínima Cuantía es un procedimiento sencillo y rápido para escoger al contratista en la adquisición de los bienes, obras y servicios cuyo valor no exceda el diez por ciento (10%) de la menor cuantía de las Entidades Estatales. Esta modalidad de selección tiene menos formalidades que las demás y tiene características especiales.

La mínima cuantía es el valor equivalente al diez por ciento (10%) de la menor cuantía de una Entidad Estatal. El procedimiento para establecer la menor cuantía está descrito en el literal (b) del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 que sirve de guía para determinar la menor y la mínima cuantía de una Entidad Estatal.

Presupuesto anual de la Entidad Estatal (SMLMV)	Menor cuantía (SMLMV)	Mínima cuantía (SMLMV)
Igual o mayor a 1.200.000	1.000	100
Entre 850.000 y 1.200.000	850	85
Entre 400.000 y 850.000	650	65
Entre 120.000 y 400.000	450	45
Menos de 120.000	280	28

Las Entidades Estatales deben adelantar los Procesos de Contratación cuyo presupuesto oficial no exceda el valor de su mínima cuantía por la modalidad de selección de mínima cuantía.

5. Aspectos técnicos.

Los servicios solicitados deberán ceñirse a las características técnicas mínimas

que se encuentran descritas en el anexo suministrado por el área de encargada de cada proyecto relacionado en la contratación.

6. Análisis de la Demanda.

La información de la demanda permite a la Secretaria de Educación recopilar información histórica sobre cómo se ha contratado la elaboración de diagnósticos, conocer las experiencias y recopilar información sobre las buenas prácticas que implementa tanto el Distrito de Santiago de Cali, como otras entidades estatales y organizaciones para su contratación.

La información orienta la definición y verificación de la necesidad, así como la determinación de requisitos de idoneidad, especificaciones, requisitos mínimos técnicos y metodologías de evaluación y adjudicación, entre otros. A continuación, presenta la información consultada para este fin por parte de la Secretaria de Educación.

6.1. Procesos de Contratación Distrito Santiago de Cali.

Numero de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de Selección	Proveedor	Plazo del Contrato
4143.010.32.1 043-2019	VALLE DEL CAUCA - ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A CUATROCIENTOS A FUNCIONARIOS PUBLICOS ADSCRITOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI, EN DESARROLLO DEL PROYECTO FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS ADSCRITOS A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL CON BP-26001010, VIGENCIA 2019.”	\$400.000.000	Selección abreviada menor cuantía	Fundación Universidad del Valle	2 Meses

4143.010.32.1 018-2019	VALLE DEL CAUCA - ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI	REALIZAR LA MEDICIÓN DE CLIMA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES, INCLUIDAS LAS FOCALIZADAS EN EL PROYECTO IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD	\$750.000.000	Concurso Merito Abierto	Universidad Nacional de Colombia	2 Meses
4148.060.32.1. 007-2018	VALLE DEL CAUCA - ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI	“Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para Implementar el uso de la Caja de Herramientas Virtual – Convívela- por medio de la construcción de un plan de Mejoramiento del Clima Escolar, articulado con el Plan de Acción del Comité Escolar de Convivencia (CECO) en cada una de las Instituciones Educativas Oficiales focalizadas por la iniciativa “Mi Comunidad es Escuela”, considerando las características de cada IEO y, alimentando la caja de herramientas con nuevos instrumentos virtuales que visibilicen las prácticas cotidianas de convivencia por parte de docentes y estudiantes. En el marco del proyecto: “IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD ESCOLAR EN LAS IEO DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI, FICHA BP02047309, VIGENCIA 2019.”.	\$434,782,609	Contratación Mínima Cuantía	FUNDACION CARVAJAL	7 meses

6.2. Procesos de Contratación de Otras Entidades Estatales.

A continuación, se relacionan los procesos de contratación de otras entidades estatales que consultó el organismo para identificar la manera en que se compra el bien o servicio y recopilar las buenas prácticas de contratación.

Numero de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de Selección	Proveedor	Plazo del Contrato
-------------------	---------	--------------------	-------	------------------------	-----------	--------------------

OJ- INVPRI- 004-2022	NORTE DE SANTANDER - EIS CÚCUTA S.A. E.S.P. - EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA	ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO Y PROGRAMA DE INTERVENCION DE ZONAS VERDES OBJETO DE CORTE DE CÉSPED Y DEL ARBOLADO EN CONDICIONES DE MANTENIMIENTOS ÓPTIMAS EN VIAS Y ÁREAS PÚBLICAS PARA EL USO DE LOS CIUDADANOS EN LAS COMUNAS 2 Y 5 DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA, COMO PARTE DEL PLAN DE GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS (PGIRS).	\$180.639.309	Contratación Directa	UNION TEMPORAL SG 22.	5 Meses
FNE-CMA- 002-2021	FONDO NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES	Contratar el diagnóstico y diseño de la arquitectura empresarial y la construcción del plan estratégico de TI – PETI – relacionada con los proyectos de inversión.	\$611.164.806,00	Concurso de Méritos Abierto	MANAGEMENT AND QUALITY S.A.S..	30 Días
SDM- CMA-064- 2021	BOGOTÁ D.C. - SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	REALIZAR EL DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA MEDICIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL SERVICIO EN TODOS SUS CANALES DE ATENCIÓN A NIVEL DE: PERCEPCIÓN, SATISFACCIÓN Y EXPERIENCIA EN EL SERVICIO, FRENTE AL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SDM O QUIEN LOS REPRESENTE (CONCESIONES) DURANTE EL CICLO COMPLETO DE LOS TRÁMITES Y SERVICIOS OFRECIDOS POR LA ENTIDAD, COMO TAMBIÉN LA EFICACIA EN LA GESTIÓN FRENTE A LA CIUDADANÍA, PARTES INTERESADAS Y GRUPOS DE VALOR EN EL MARCO DEL MEJORAMIENTO CONTINUO DEL SIG Y MIPG Y PRESENTAR LAS RECOMENDACIONES DE MEJORA FRENTE A LOS	\$292.853.050	Concurso de Méritos Abierto	CONSORCIO INFOMETRIKA – DEPROYECTOS SDM-064-2021	4 meses

		RESULTADOS OBTENIDOS				
--	--	-------------------------	--	--	--	--

www.colombiacompraeficiente.gov.co

6.3. Análisis de los procesos de contratación identificados.

Los siguientes son algunos aspectos que se analizaron tomando como base la información de los Procesos de Contratación realizados por otras entidades estatales.

a. Modalidad de Contratación

Con base en la información reportada en las secciones 4.1 y 4.2 se analizó las modalidades de selección utilizadas para contratar el bien o servicio objeto del Proceso de Contratación fue en su mayoría:

- Concurso de Merito abierto
- Selección abreviada menor cuantía
- Contratación directa
- Mínima cuantía

b. Plazo del contrato

Con base en la información reportada en las secciones 4.1 y 4.2 se analizó el plazo de los convenios varían según la necesidad, las cuales oscilan entre 2 y 7 meses.

c. Experiencia exigida al proveedor

Con base en la información reportada en las secciones 4.1 y 4.2 se analizó la experiencia requerida por las entidades estatales, donde se solicita los certificados de experiencia emitidos por entidades contratantes, donde acredite la ejecución de actividades similares o relacionadas con el objeto contractual y que contenga toda la información necesaria para que el distrito pueda verificar la experiencia del contratista o asociado.

d. Garantías exigidas

Con base en la información reportada en las secciones 4.1 y 4.2 se analizó que las garantías exigidas por las entidades estatales son:

- Cumplimiento.
- Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnización laboral.
- Calidad del servicio.
- Responsabilidad extra contractual.

6.4. Aspectos técnicos de la demanda.

A continuación, se dispone la información técnica sobre el servicio a contratar consolidada por el organismo.

Plan Anual de Adquisiciones PAA: ID 14374

CLASIFICACIÓN DE BIENES UNSPSC Los servicios objeto de este contrato están codificados en el clasificador de bienes y servicios UNSPSC al nivel de productos, como se indica a continuación:

Código	Segmentos	Familias	Clases	Productos
80101511	Servicios de Gestión - Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de asesoría de gestión	Servicios de consultoría de negocios y administración corporativa	Servicio de asesoramiento en recursos humanos
80111509	Servicios de Gestión - Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Servicio de evaluación de puestos de trabajo

Para la ejecución de las actividades, el contratista deberá procesar como mínimo las directrices expresadas en los requerimientos técnicos, las cuales, en su desarrollo, estarán debidamente armonizadas con los compromisos inscritos en su propuesta.

La realización del diagnóstico establece las siguientes fases:

Fase I. Diseño de las líneas básicas del estudio.

a) Elaborar el reconocimiento organizacional (direccionamiento estratégico,

estructura, procesos de gestión humana y procesos jerárquicos).

b) El contratista deberá tener un equipo multidisciplinario con experiencia 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) Planificar, con aprobación del supervisor del contrato, en primera instancia una entrevista y/o grupos focales con el Secretario, Subsecretarios, líderes de procesos, subprocesos, y rectores; en la que se incluyan preguntas referentes a la percepción de las interrelaciones y las interrelaciones en los equipos, actividades del área de trabajo, número de servidores públicos, fortalezas, aspectos a mejorar, entre otras.

d) A partir de los resultados obtenidos en las entrevistas determinar las dimensiones a evaluar.

e) Elaboración propuesta de cuestionario y presentación de las dimensiones a evaluar para aprobación por parte del supervisor del contrato.

f) El contratista antes de la aplicación del formulario deberá realizar de manera presencial, una prueba piloto del instrumento al 10% de la muestra, es decir, 76 Servidores Públicos distribuidos de la siguiente manera: 60 Docentes, 3 Directivos Docentes, 12 Administrativos de las Instituciones Educativas y 1 Administrativo del Nivel Central.

g) Los resultados de esta encuesta piloto deberán permitir afinar aspectos metodológicos, dimensiones a evaluar, estrategias de comunicación, entre otras.

h) Reunión con la empresa contratada para revisión interna del cuestionario y su respectiva aprobación.

Fase II. Lanzamiento del estudio.

a) Se requiere que el contratista apoye al organismo en el proceso de sensibilización y emprenda acciones que permitan dar a conocer de manera interna el estudio; de tal manera que, permita la participación y disposición de los servidores públicos para la realización de la medición del Clima y la Cultura Organizacional, a través de visitas en las 92 instituciones educativas y el nivel central.

b) Aplicar un estudio diagnóstico organizacional participativo de manera virtual y física (en los casos que se requiera) dirigido a los servidores

públicos del organismo, que permita medir el clima y la cultura organizacional en la entidad y en las 92 instituciones educativas.

c) Las dimensiones principales para medir el clima organizacional son: apreciación de los profesionales prestadores del servicio, apreciación por parte de los servidores públicos, apreciación de los niveles directivos. Dichas variables se retroalimentan entre sí para definir el clima organizacional del organismo.

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

e) 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.

f) 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 correspondiente a 76 servidores públicos de la siguiente forma: 60 Docentes, 3 Directivos Docentes, 12 Administrativos de las Instituciones Educativas y 1 Administrativo del Nivel Central y, la aplicación final para 764 servidores públicos, así: 604 Docentes, 34 Directivos Docentes, 114 Administrativos de las Instituciones Educativas y 12 Administrativo del Nivel Central.

g) El contratista deberá consolidar y procesar la información obtenida de las encuestas.

Fase III. Presentación de resultados.

a) Presentar informe físico general del diagnóstico del Clima y Cultura organizacional del Organismo, bajos los siguientes lineamientos:

- Descripción del instrumento aplicado.
- Explicación de las categorías seleccionadas.
- Número de servidores que contestaron el formulario y especificando si son docentes, directivos docentes, administrativos de las IEO o del Nivel Central.
- Aspectos que se compararon (procesos, subprocesos, niveles jerárquicos, género, grupos de edades, escolaridad, entre otros).
- Descripción del proceso de tabulación.
- Resultados obtenidos enfatizando los aspectos positivos y los aspectos a mejorar.
- Recomendaciones.

Además de presentación cuantitativa con análisis descriptivo de cada una de las categorías evaluadas. Por otra parte, un informe detallado de los resultados en las instituciones educativas y un informe para el nivel central.

Esta presentación de informe se debe realizar a Gestión y Desarrollo Humano y a Nivel Directivo del Organismo, de acuerdo a los lineamientos del supervisor del contrato.

7. Análisis de la Oferta

A continuación, la Secretaria de Educación presenta la información proveniente de la oferta del mercado de para contratar la elaboración de un diagnóstico de clima organizacional:

7.1. Identificación de los posibles proveedores:

La Entidad ha identificado que los posibles proveedores en condición de Contratar la elaboración del diagnóstico del clima organizacional que se encuentran en el mercado. En atención con el alcance y finalidad del proyecto de contratación.

A continuación, el listado con 19 de las empresas representantes de la actividad de actividades de consultorías y elaboración de estudios técnicos ubicadas a nivel Nacional están en la oportunidad de presentarse como proponentes.

No.	NIT	Razón Social	Clasificación Industrial Internacional Uniforme Versión 4 A.C (CIIU)	Ubicación
1	900555513	PROYECTAMOS COLOMBIA SAS	M7020	BOGOTA D.C.
2	860065102	ECONOMETRIA S.A.	M7020	BOGOTA D.C.
3	900152770	M7 CONSULTORES Y ASESORES S.A.S.	M7020	SAN-VICENTE-ANTIOQUIA
4	830501482	CONSULTORES INTEGRALES DE COLOMBIA SAS	M7020	CALI-VALLE
5	830139152	INTRAGATE COLOMBIA S.A.S.	M7020	BOGOTA D.C.
6	800048991	ECA INTERVENTORIAS Y CONSULTORIAS DE COLOMBIA S.A.S	M7020	BOGOTA D.C.
7	900404862	CONSULTORIA Y CONTROL SAS	M7020	BOGOTA D.C.
8	900195403	MEJIA GESTIÓN EMPRESARIAL SAS	M7020	BOGOTA D.C.
9	805009280	SYNERGIA CONSULTORIA Y GESTION SAS	M7020	BOGOTA D.C.
10	800011951	CENTRO NACIONAL DE CONSULTORIA S.A	M7320	BOGOTA D.C.
11	900380987	SOCIEDAD COLOMBIANA DE CONSULTORIA SAS	M7020	BOGOTA D.C.
12	830069752	OVAL CONSULTORIA GERENCIAL SAS	M7020	BOGOTA D.C.

13	900796773	NETQUEST SAS	M7320	BOGOTA D.C.
14	811042842	CONSULTORIA ESTRATEGICA INTEGRAL S.A.S	M7020	MEDELLIN-ANTIOQUIA
15	900958758	SOLUCIONES DE CAPACITACION STRUTURALIA COLOMBIA SAS	M7020	BOGOTA D.C.
16	830129869	ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES DE PROYECTOS SAS	M7020	BOGOTA D.C.
17	800241577	CONSUCOL SAS	M7020	BOGOTA D.C.
18	830061474	C&M Consultores SAS	M7020	BOGOTA D.C.
19	824006265	GESTORES & CONSULTORES LTDA EN REORGANIZACION	M7020	VALLEDUPAR-CESAR

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 2069 de 2020 y su Decreto Reglamentario 1860 de 2021... los artículos 31 y 32 de la Ley 2069 de 2020 ordenan al Gobierno nacional expedir un reglamento para definir los requisitos diferenciales y los puntajes adicionales para promover y facilitar el acceso de las Mipyme al sistema de compra pública, así como el concepto de "emprendimientos y empresas de mujeres.

MYPIMES (MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA) 2022			
Clasificación	Manufactura	Servicios	Comercio
Microempresas	Hasta \$895.488.252	Hasta \$1.253.675.952	Hasta \$1.701.401.076
Pequeñas empresas	Superior a \$895.488.252 y hasta \$7.790.629.980	Superior a \$1.253.675.952 y hasta \$5.014.665.804	Superior a \$1.701.401.076 y hasta \$16.387.172.784
Medianas empresas	Superior a \$7.790.629.980 y hasta \$65.996.416.260	Superior a \$5.014.665.804 y hasta \$18.357.224.136	Superior a \$16.387.172.784 y hasta \$82.114.938.768
Grandes empresas	Superior a \$65.996.416.260	Superior a \$18.357.224.136	Superior a \$82.114.938.768

Con base en lo anterior, se realizó el análisis de los proveedores a nivel nacional que pueden prestar el servicio, y se estableció que los 19 en total, cumplen con la calidad de MIPYME, forman parte del grupo de Microempresas sector comercio.

Por lo anterior se recomienda establecer criterios diferenciales en el tiempo de experiencia y número de contratos para la acreditación de la experiencia.

7.2. Análisis de precios

A continuación, se relacionan el presupuesto oficial por parte de la Secretaria de educación para contratar el servicio.

ACTIVIDADES DEL PROYECTO	DETALLE DE ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VR. UNITARIO	TIEMPO /DURACIÓN		TOTAL
PROMOVER PROGRAMAS PARA EL BIENESTAR, PROVISIÓN, CAPACITACIÓN, DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE CALI.	Fortalecer el clima organizacional del personal de la Secretaría de Educación del nivel central Intervención del Clima y la Cultura Organizacional, estableciendo el número de diagnóstico de microclimas necesarios de acuerdo a la muestra representativa del 10% de los funcionarios adscritos a la Secretaría de Educación del Distrito de Cali.	Número	565	\$ 130.000	Meses	5	\$ 73.450.000,00

La Entidad cuenta con un presupuesto máximo disponible de SETENTA Y TRES MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE. (\$ 73.450.000). Incluidos todos los impuestos, tasas y contribuciones nacionales, departamentales y municipales que se causen para la suscripción, legalización y ejecución del contrato, así como todos los costos directos e indirectos relacionados con la suscripción, ejecución y liquidación de la Orden de Compra.

Así mismo, se procede a verificar el valor a liquidar de gravámenes, donde se establece el siguiente porcentaje en estampillas:

TABLA DE DESCUENTOS

VALOR DE CONTRATO	% ESTAMPILLA:		TOTAL % A APLICAR
Menor o igual a \$93.136.751 (2.196 UVT)	- Pro Desarrollo - Pro Univalle - Pro Hospital - Pro UniPacífico - Pro Adulto Mayor - Pro Deportes	1,0 % 2,0 % 1,0% 0,5 % 2,0 % 2,0%	8,5%
A partir de \$93.136.752 (2.196 UVT) hasta \$ 172.701.664 (4.072 UVT)	- Pro Desarrollo - Pro Univalle - Pro Hospital - Pro UniPacífico - Pro Adulto Mayor - Pro Deportes	3,5 % 2,0% 1,0 % 0,5 % 2,0 % 2,0%	11%
Superior a \$ 172.701.664 (4.072 UVT)	- Pro Desarrollo - Pro Univalle - Pro Hospital - Pro UniPacífico - Pro Adulto Mayor - Pro -Cultura - Pro Deportes	3,5 % 2,0 % 1,0 % 0,5 % 2,0 % 1,0 % 2,0%	12%

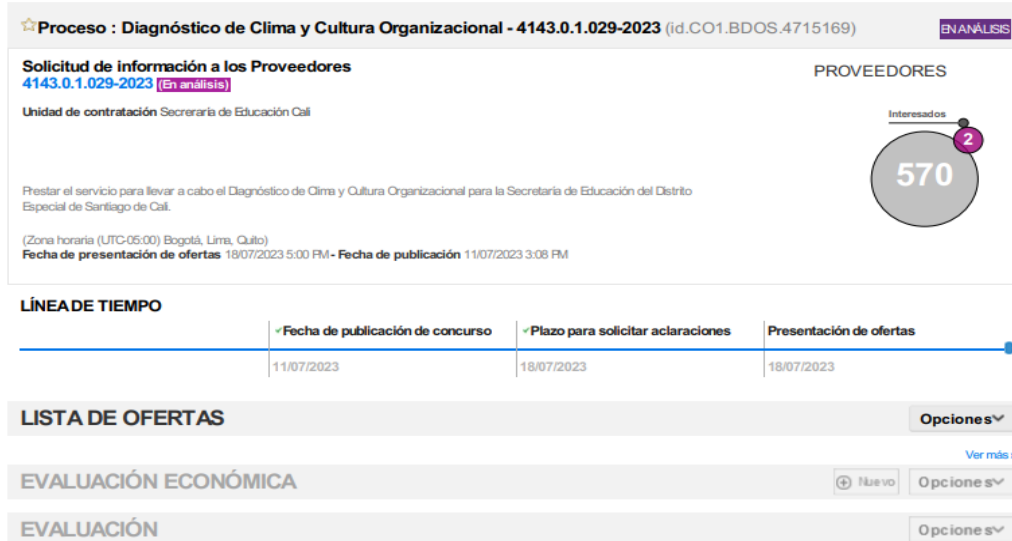
Reteica: De acuerdo con lo estipulado en el Estatuto Tributario Municipal

Retención en la fuente: De acuerdo con lo estipulado en el Estatuto Tributario Nacional.

Retención de IVA: De acuerdo con lo estipulado en el Estatuto Tributario Nacional.

7.3. Cotizaciones

Con base en el presupuesto con el que cuenta el organismo para ejecutar el objeto del presente proceso, se solicitaron cotizaciones a posibles proveedores en el mercado a nivel nacional, en junio de 2023, y como resultado, no se recibieron respuestas:



De igual manera, se enviaron correos a algunos proveedores, y se recibió respuesta de Clínica Psicológica NIT 901.019.401-2:

COTIZACION CLINICA PSICOLOGICA			
No.	ACTIVIDAD	PROPUESTA	VALOR
1	OBJETIVO GENERAL	Analizar el nivel de satisfacción del Clima laboral en las instituciones educativas del Municipio de Santiago de Cali.	\$80.000.000,00
2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1. Diagnosticar el Clima Laboral en el que se desenvuelven los servidores públicos de las Instituciones educativas del Municipio de Santiago de Cali. 2. Determinar los factores que afectan el Clima Laboral en las Instituciones Educativas del Municipio de Santiago de Cali. 3. Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño de los servidores públicos de las Instituciones del Municipio de Santiago de Cali.	

3	ALCANCE	<p>Aplicación para 764 servidores públicos de la Secretaría de Educación (docentes, directivos docentes, administrativos de las instituciones educativas, administrativos del nivel central)</p> <p>Nota: Tener en cuenta que se hará un estudio piloto con una muestra de 76 participantes de la población objeto</p>
4	METODOLOGÍA	<p>Paso 1. Sensibilización: Este primer paso debe incluir al personal directivo y a los servidores públicos. Es necesario como primer paso realizar reuniones de sensibilización, cuyo objetivo es mostrar la importancia de la aplicación de la encuesta de Clima Laboral, las expectativas que genera en los servidores públicos, la necesidad de llevar a cabo los planes de acción, etc. La importancia de este proceso se centra también en solicitar el apoyo y compromiso de todo el personal a lo largo del proceso completo. Las sensibilizaciones deben durar una hora en promedio y hacerse de forma virtual. Este paso tendrá una asignación de 6 horas, distribuidas en tres sesiones, las cuales serán de forma virtual y/o presencial según lo determine la Secretaría quién a su vez se encargará de toda la logística (citación de personal) y se ejecutarán en horario laboral. (1 semana)</p>
5		<p>Paso 2. Adecuación de Encuesta de Clima Laboral: Para este segundo paso se debe contar con el equipo responsable de hacer la medición del clima laboral en las Instituciones educativas. Cabe destacar que el equipo debe tener un conocimiento previo y acumulado de los principales temas que aquejan al personal. Como su nombre lo dice en este paso se debe hacer la adecuación de la encuesta de Clima Laboral, para lo cual es necesario tomar un modelo de encuesta de este tipo y que aborda los principales aspectos a evaluar como son remuneraciones, ambiente de trabajo, carga laboral, relación con los jefes, compañeros, etc. En base a este modelo de encuesta, el equipo de la organización debe adecuar las preguntas de acuerdo a las particularidades de las instituciones educativas y sobre todo asegurarse que estén incluidos todos los aspectos de los que con mayor frecuencia se realizaron las quejas en el pasado. Dos preguntas clave que deben incluirse son: ¿cómo calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la institución? y ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la institución?, con base a estas dos preguntas se evalúa de</p>

	<p>manera integral la satisfacción con la organización. Se debe de tener en cuenta que las preguntas que se realicen no creen expectativas sobre aspectos que no se está dispuesto a cambiar. Una vez desarrollada la encuesta debe probarse el entendimiento de las preguntas con el personal, para lo cual se puede aplicar la encuesta en una pequeña muestra, en este caso al 10% de la población objeto (76 servidores públicos). La encuesta debe estar en términos claros y sencillos pues finalmente ésta encuesta será aplicada a todo el personal. (semana 1).</p>	
6	<p>Paso 3. Aplicación de la Encuesta de Clima Laboral: El tercer paso también involucra como responsable al equipo encargado de la medición, pero además participan todos los servidores públicos de la Secretaría de Educación. Es la aplicación de la encuesta de clima laboral a todo el personal, para ello se debe tener en cuenta lo siguiente: 1. La encuesta deberá ser anónima para asegurar la confiabilidad de los resultados, para ello se requiere de un mecanismo para asegurar tal anonimato, por ejemplo la elaboración de ánforas y/o buzones para depositar las encuestas.</p> <p>2. Se debe contar con un ambiente agradable y tranquilo para la realización de la encuesta.</p> <p>3. Debe realizarse en una fecha en la que no haya alguna variable que pueda intervenir en los resultados, por ejemplo, si se realiza la encuesta después de alguna fiesta realizada por la organización o luego de un recorte de personal, ya que los resultados se verían sesgados por estos eventos.</p> <p>4. Adicionalmente a los resultados generales de la organización en cada uno de los aspectos evaluados, se puede medir específicamente cómo se encuentra el clima laboral por zona, colocando un ánfora y/o buzón por cada una de ellas. Esta precisión de hallar el clima laboral por zona permitirá realizar planes de acción más específicos.</p> <p>Para la prueba piloto, se realizarán 3 grupos entre 25 – 30 personas, las cuales tendrían un link para conexión virtual, o deberán ser ubicados de forma presencial en una de las sedes que sea de fácil llegada para todos los participantes.</p> <p>La realización de esta prueba piloto implica las horas de digitación de datos y presentación de resultados (reunión virtual y/o presencial) 27 horas adicionales. (2 semana)</p>	

	<p>Para los 688 restantes, se realizarán las aplicaciones de dos formas:</p> <p>1. Para el 50% de la población (344) se abrirán las inscripciones por medio de Google Forms en donde se registrarán los días y horarios disponibles para la conexión virtual, estos espacios se definirán de acuerdo a la necesidad de la continuidad de operación, serán un mínimo de 7 y un máximo de 10 grupos, cada uno tendrá un total de asistentes entre 35 y 50 según el número de sesiones que se ejecuten.</p> <p>2. Para el 50% restantes, se hará una aplicación presencial en no más de 13 sesiones, de 25 participantes en cada una, se podrán convocar un máximo de 35 personas en las ubicaciones que el cliente considere pertinente para el desplazamiento de los servidores públicos. Este proceso tomará un máximo de 50 horas y deberá ejecutarse en semanas 3 y 4 en horarios laborables.</p>	
7	<p>Paso 4. Resultados: El paso cuatro requiere la actuación exclusiva del equipo encargado de la medición. Una vez realizada la encuesta se deberá procesar los resultados a nivel general y por zonas. El ingreso de datos en una hoja Excel permitirá un manejo amplio de la información recogida. Para el procesamiento de las encuestas es recomendable hacerlo con la técnica de referenciamiento a un valor mayor. Aquí es importante señalar que, como ya se dijo antes, las preguntas que mostrarán el nivel de satisfacción general son: ¿cómo calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la organización? y ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización?, en base a estas dos preguntas se evalúa de manera integral la satisfacción con la organización. Las demás preguntas permitirán medir los demás factores que se están evaluando de manera específica. Este es el paso más demandante puesto que se deberá hacer la respectiva digitación de las encuestas presenciales, organizar la información recolectada de forma virtual, y finalmente pasar a la tabulación y realización de informe. Lo cual tomaría un total de 100 horas de ejecución que deberá cumplirse en semana 5.</p>	

8	<p>Paso 5. Priorización: El quinto y último paso consiste en priorizar y establecer planes de acción, para ello es necesario involucrar a todos los niveles de la secretaría de educación. Para establecer y priorizar planes de acción no basta con los resultados de la encuesta de clima laboral, también es importante los grupos focales en donde se podrá recoger información valiosa sobre las realidades que se viven en cada una de las instituciones. Es importante recordar que las encuestas de clima laboral solo miden el grado de satisfacción en cada aspecto, más no el grado de importancia de uno u otro aspecto. Se generarán nuevos espacios con el fin de mostrar los resultados y construir en conjunto el plan de trabajo según priorización de factores de mayor impacto. (6 semana)</p>
9	<p>5. RECURSOS: Se contará con el acompañamiento de tres profesionales idóneos para el proceso logístico de aplicación y procesamiento de datos. La papelería será suministrada por el proveedor (cuestionarios) Para el proceso de sensibilización se requerirá de videobeam o en su defecto con tablero y marcadores El proveedor incluirá en el valor final los gastos de desplazamiento y viáticos que apliquen.</p>
10	<p>Costos totales aplicación del proyecto para medición de clima organizacional: El costo total donde se incluye, 3 profesionales en psicología con especialidades afines para llevar a cabo la intervención, logística, viáticos, y cualquier situación que pudiera generar un gasto económico es de 80.000.000 (Ochenta millones de pesos) incluido IVA</p>

En la búsqueda de procesos a nivel nacional y de los procesos iguales o similares celebrados por la Alcaldía de Cali, se encontraron varios (relacionados en las tablas de procesos contratados con la Alcaldía de Cali y con otras entidades a nivel nacional), con características similares al presente proceso.

Por lo anterior, esto indica que en el mercado si existen proveedores capaces e idóneos para ejecutar el presente proceso acorde al presupuesto con el que cuenta la entidad.

7.4. Riesgos.

El “Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación (Versión 1)”⁽²⁾, expedido por Colombia Compra Eficiente ha sido la base

para la estructuración de la Matriz de Riesgo del presente Estudio Previo que se expondrá a continuación, de conformidad con lo establecido en el literal “C” del mencionado documento que impone: “... La entidad Estatal debe incluir en los Estudios Previos del Proceso de Contratación y en los pliegos de condiciones, los riesgos que afecten la ejecución del contrato y que identificó en la matriz de administración de Riesgos”.

La estimación, tipificación, asignación y mitigación de riesgos previsibles que puedan afectar el equilibrio económico durante la ejecución del contrato que se requiere celebrar están incluidos en el cuadro que se anexa y hace parte de este pliego de condiciones.

La presentación de la oferta implica la aceptación, por parte del proponente, de la distribución de riesgos previsibles efectuada por el organismo en el pliego de condiciones.

Los Proponentes deberán realizar todas las evaluaciones y estimaciones que sean necesarias para presentar su propuesta sobre la base de un examen cuidadoso de sus características, incluyendo los estudios, diseños, evaluaciones y verificaciones que consideren necesarios para formular la propuesta con base en su propia información, de manera tal que el Proponente deberá tener en cuenta el cálculo de los aspectos económicos del proyecto, los cuales deben incluir todas las obligaciones y asunción de Riesgos que emanan del Contrato.

Se han identificado los siguientes riesgos:

CALIFICACION DE RIESGO RESIDUAL			
Riesgo	CONTROL		
	Apropiado	Mejorable	Deficiente o Inapropiado
Extremo	Medio	Alto	Extremo
Alto	Bajo	Medio	Alto
Medio	Bajo	Medio	Medio
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Riesgo Extremo	Requiere de atención y seguimiento del Director o su delegado		
Riesgo Alto	Requiere de atención y seguimiento del Director o su delegado		
Riesgo Medio	Requiere de atención y seguimiento de la Secretaría General o su delegado		
Riesgo Bajo	Requiere de atención y seguimiento de la Secretaría General o su delegado		

7.5. Matriz.

MATRIZ DE RIESGOS DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	CLASE	FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACIÓN DEL RIESGO	CATEGORÍA	¿A QUIÉN SE LE ASIGNA?		TRATAMIENTO / CONTROLES A SER IMPLEMENTADOS	IMPACTO DESPUÉS DEL TRATAMIENTO				¿AFECTA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO?	PERSONA RESPONSABLE POR IMPLEMENTAR EL TRATAMIENTO	FECHA ESTIMADA EN QUE SE INICIA EL TRATAMIENTO	FECHA ESTIMADA EN QUE SE COMPLETA EL TRATAMIENTO	MONITOR EO Y REVISIÓN	
											SED	CONTRATISTA		PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACION DEL	CATEGOR					¿CÓMO SE REALIZA EL	PRIODICIDAD
	Específico	Externo	Planeación	Planes Operacionales	Deficiente planificación y / o estructuración del contrato	Afecta el desarrollo oportuno del contrato y la consecución de los objetivos contractuales	Posible	Menor	2	Riesgo	100%	0%	prevenir el Riesgo	Planeación juiciosa y detallada de cada documento que integra el proceso contractual, validando todos los aspectos relevantes para una adecuada ejecución del contrato	2	2	4	Riesgo	Directivo SED - Equipo estructurador del contrato	Desde el inicio de la planeación	Cuando suceda el Evento	Monitoreo previo al plan de trabajo, reuniones previas y constantes entre el equipo estructurador	Semanal

4	2
General	General
Externo	Interno
Selección	Planificación
Operacional	Regulación
Que los precios de la oferta no contemplen todos los costos asociados para una adecuada prestación del servicio requerido	El proceso de selección no cuenta con las condiciones que garanticen la transparencia, equidad y la competencia entre los proponentes
La situación podría generar que se presenten costos adicionales que luego el contratista busque le sean reconocidos	Falta de información oportuna, veraz y completa a todos los posibles proponentes en el proceso de selección. Desigualdad en la información, privilegiando algunos proponentes. Obstrucción a la libre competencia
Probable	Improbable
Menor	Catastrófico
5	2
Riesgo Medio	Riesgo Medio
0 %	100 %
100 %	0 %
prev enir el Ries go	prev enir el Ries go
La Secretaría hará énfasis en la estructuración del proceso y en los documentos parte del mismo en que el valor ofertado debe incluir todos los gastos, costos e impuestos asociados a la prestación eficiente del servicio dentro de las condiciones contratadas.	Estructuración del proceso atendiendo a los parámetros legales acorde a la modalidad de selección. Determinación de requisitos técnicos objetivos y acordes al alcance y objeto contractual. Publicación de todos los documentos técnicos, financieros y jurídicos previos al inicio del proceso y de aquellos emanados durante el proceso de contratación en las páginas web destinadas para ello. Garantizar acceso a todos los documentos en manos de la entidad que puedan tener relación con el proceso en condiciones de igualdad para todos los posibles oferentes
1	2
2	1
3	3
Riesgo bajo	Riesgo bajo
N o	S i
Directivo SED - Equipo estructurador del contrato	Directivo SED - Equipo estructurador del contrato
Desde el inicio de la planeación	Desde el inicio de la planeación
Cuando suceda el Evento	Cuando suceda el Evento
Monitoreo previo al plan de trabajo, reuniones previas entre el equipo estructurador del contrato	Monitoreo previo al plan de trabajo, reuniones previas entre el equipo estructurador del contrato
Semanal	Semanal

5	General	Interno	Selección	Contratar persona (s) sin capacidad para contratar	Afectación en el desarrollo del proyecto por nulidad del contrato	Posible	Mediano	7	Riesgo Alto	100%	0%	prevenir Riesgo	Adecuada validación de los requisitos exigidos al proponente y de cada soporte entregado por cada uno para su acreditación	3	3	6	Riesgo Bajo	Si	Directivos SED - Equipo Estructurador del proceso	Desde el inicio de la planeación	Cuando suceda el Evento	Estricto ejercicio de planeación contractual	Durante toda la fase precontractual
6	General	Externo	Selección	Que se presenten reclamos de terceros sobre la selección del oferente que retrasen el perfeccionamiento del contrato	Demora en el inicio de ejecución del contrato	posible	Insuficiente	3	Riesgo Bajo	100%	0%	prevenir Riesgo	Reglas claras en los pliegos de condiciones. Selección de la oferta más favorable de conformidad con lo exigido en el proceso y en la normatividad aplicable	1	2	3	Riesgo bajo	No	Directivo SED - Comité Evaluador del Proceso	Termino para observaciones al informe de evaluación	Hasta finalizar el término para las observaciones al IE	Monitoreo previo al plan de trabajo, reuniones previas entre el comité	Semanal
7	General	Externo	Elección	Pérdida de la capacidad económica y patrimonial por parte del contratista para poder cumplir con el objeto del contrato	No cumplir sus obligaciones en desarrollo del objeto del contrato	Raro	Cauteloso	6	Riesgo Alto	0%	100%	prevenir Riesgo	Informar oportunamente a la Secretaría, solicitando ejecución de la póliza de cumplimiento	1	2	3	Riesgo bajo	Si	Supervisor del Contrato	Desde wue se dé inicio a la ejecución del contrato	Hasta la liquidación del contrato	Seguimiento oportuno del supervisor en la ejecución del contrato	Semanal

8. Conclusiones

Este estudio del sector se ha hecho con la intención de claramente definir los costos, gastos y riesgos que se involucrados en el proyecto. Sin dicho conocimiento no se tendría una visión clara del resultado que se desea alcanzar ni de los pasos a seguir ya sea legalmente o financieramente.

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 2069 de 2020 y su Decreto Reglamentario 1860 de 2021... los artículos 31 y 32 de la Ley 2069 de 2020 ordenan al Gobierno nacional expedir un reglamento para definir los requisitos diferenciales y los puntajes adicionales para promover y facilitar el acceso de las Mipyme al sistema de compra pública, así como el concepto de "emprendimientos y empresas de mujeres. Con base en lo anterior, se realizó el análisis de los proveedores a nivel nacional que pueden prestar el servicio, y se estableció que los 19 encontrados, cumplen con la calidad de MIPYME de acuerdo al valor de los activos. Por lo anterior se recomienda establecer criterios diferenciales en el tiempo de experiencia y número de contratos para la acreditación de la experiencia.

Es imperativo para la Secretaria se prepare y se asegure de que el contratista cumpla con sus obligaciones contractuales definidas en el proyecto. Dichas obligaciones varían desde liquidación y pago de salarios hasta el plazo acordado para la ejecución.

Con base en el presupuesto con el que cuenta el organismo para ejecutar el objeto del presente proceso, se solicitaron cotizaciones a posibles proveedores en el mercado a nivel nacional, en junio de 2023, y como resultado, se recibió una propuesta.. En la búsqueda de procesos a nivel nacional y de los procesos iguales o similares celebrados por la Alcaldía de Cali, se encontraron varios, celebrados con características similares al presente proceso y por lo tanto, esto indica que en el mercado si existen proveedores capaces e idóneos para ejecutar el presente proceso acorde al presupuesto con el que cuenta la entidad.

En cuanto a los riesgos incurridos, es necesario enfocarse en hacer un seguimiento y adoptar las medidas de control e intervención necesarias, que garanticen la ejecución del objeto contratado. Todo esto con el fin de garantizar la calidad de los servicios prestados. Adicionalmente, hay que asegurarse de que no haya retrasos en la elaboración del presupuesto del contrato. Esto es posible lograrlo solicitando el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC) con la suficiente antelación para poder realizar el registro presupuestal de manera oportuna.

Proyectó: Lina Alexandra Aragón Jaramillo – Contratistas

Revisó: Yamileth Fajardo – Contratista

Revisó: Paola Andrea Castillo – Profesional Universitario.

