

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

De acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.1.1.1.6.1 y 2.2.1.1.1.6.2 Literal c) del Decreto Nacional 1082 de 2015 y con la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector de la Agencia Nacional de contratación pública Colombia Compra Eficiente, presentamos el estudio del sector para adelantar un proceso a través de la modalidad: Contratación de mínima cuantía.

INTRODUCCIÓN
En cumplimiento de la normatividad contractual vigente, quienes adquieren productos o servicios, tienen la responsabilidad de identificar necesidades claras y proveedores adecuados; en relación directa a la función de compra que se encuentra en cabeza Agencia Nacional de Seguridad Vial y de conformidad con los lineamientos de Colombia Compra Eficiente, es indispensable que la Entidad identifique su necesidad, los potenciales proveedores para satisfacer dichas necesidades y cómo los anteriores se mueven en el mercado del producto a adquirir. De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, se presenta este estudio de sector para desarrollar los lineamientos legales, comerciales, financieros, organizacionales, técnicos y de análisis de riesgos. Con el propósito de generar buenas prácticas que propendan por la promoción de la competencia en materia de contratación pública.
OBJETO DEL CONTRATO
CONTRATAR LA EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LOS SERVIDORES DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL.
ALCANCE DEL CONTRATO
El contrato tiene como finalidad evaluar el clima y la cultura organizacional de los servidores de la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV), mediante un proceso técnico, metodológico y participativo que incluye: Planeación inicial: reuniones de empalme, presentación y validación del instrumento de medición (con respaldo teórico y psicométrico), diseño de piezas de sensibilización y definición logística. Aplicación de instrumentos: realización de evaluaciones virtuales a aproximadamente 90 servidores públicos, garantizando soporte tecnológico, confidencialidad y recolección de datos sociodemográficos sin identificación individual. Procesamiento y análisis: tabulación de cuestionarios en software especializado, elaboración de informes con análisis sociodemográfico, resultados generales y por dependencias, identificación de fortalezas y oportunidades de mejora, índice global de favorabilidad y correlaciones estadísticas entre dimensiones evaluadas. Socialización de resultados: entrega presencial al Grupo de Gestión del Talento Humano, reuniones virtuales con colaboradores y grupos de interés, y presentación de propuestas de intervención con recomendaciones específicas para fortalecer las dimensiones críticas. Perfiles profesionales requeridos: Coordinador de proyecto, líder de medición de clima y cultura laboral, y profesional de soporte tecnológico, todos con experiencia mínima acreditada en sus áreas. Condiciones operativas y éticas: aplicación principalmente virtual, cumplimiento de normas de bioética y confidencialidad, respeto a la voluntariedad de participación, y responsabilidad exclusiva del contratista sobre el personal vinculado.

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS Y SECTOR DE LA ECONOMÍA

En cuanto a la Codificación de Bienes y Servicios de acuerdo con el Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas, para el proceso de contratación se identifican los siguientes:

CLASIFICACIÓN UNSPSC DEL BIEN	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
85121608	85. Servicios de Salud	12. Práctica Médica	16. Servicios médicos de doctores especialistas	08. Servicios de Psicología
85122101	85. Servicios de Salud	12. Práctica Médica	21. Servicios de rehabilitación	01. Servicios de fisioterapia
85122102	85. Servicios de Salud	12. Práctica Médica	21. Servicios de rehabilitación	02. Servicios de terapia ocupacional
80111622	80. Servicios de Gestión, servicios profesionales de empresa y servicios administrativos	11. Servicios de recursos Humanos	16. Servicios de personal temporal	22. Servicios temporales ambientales en salud y seguridad
93141611	93. Servicios políticos y de asuntos cívicos	14. Servicios comunitarios y sociales	16. Población	11. Servicios de análisis o gestión de problemas sociales

Enlace de consulta: <https://operaciones.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios>

CLASIFICACIÓN CIIU: Para este proceso aplican las siguientes cuatro (4 Divisiones) teniendo en cuenta que deben ser coherentes con los códigos UNSP, el modelo de abastecimiento estratégico y la Encuesta mensual de servicios del DANE.

<https://www.dane.gov.co/index.php/sistema-estadistico-nacional-sen/normas-y-estandares/nomenclaturas-y-clasificaciones/clasificaciones/clasificacion-industrial-internacional-uniforme-de-todas-las-actividades-economicas-ciiu>

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

  GOBIERNO DE COLOMBIA		Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades económicas Revisión 4 Adaptada para Colombia - CIIU Rev. 4 A.C. (2022) ESTRUCTURA DETALLADA	
División	Grupo	Clase	Descripción
88			Actividades de asistencia social sin alojamiento
	881	8810	Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas
	889		Otras actividades de asistencia social sin alojamiento
		8891	Actividades de guarderías para niños y niñas
		8899	Otras actividades de asistencia social sin alojamiento n.c.p.

- **CIIU 8899:** Otras actividades de asistencia social sin alojamiento, (ideal si el enfoque es puramente social, apoyo psicosocial o comunitario).

  GOBIERNO DE COLOMBIA		Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades económicas Revisión 4 Adaptada para Colombia - CIIU Rev. 4 A.C. (2022) ESTRUCTURA DETALLADA	
División	Grupo	Clase	Descripción
SECCIÓN Q			ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL
86			Actividades de atención de la salud humana
	861	8610	Actividades de hospitales y clínicas, con internación
	862		Actividades de práctica médica y odontológica, sin internación
		8621	Actividades de la práctica médica, sin internación
		8622	Actividades de la práctica odontológica
	869		Otras actividades de atención relacionadas con la salud humana
		8691	Actividades de apoyo diagnóstico
		8692	Actividades de apoyo terapéutico

Código CIIU **8692**: Actividades de apoyo terapéutico (incluye fisioterapia)

  GOBIERNO DE COLOMBIA		Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades económicas Revisión 4 Adaptada para Colombia - CIIU Rev. 4 A.C. (2022) ESTRUCTURA DETALLADA	
División	Grupo	Clase	Descripción
SECCIÓN Q			ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL
86			Actividades de atención de la salud humana
	861	8610	Actividades de hospitales y clínicas, con internación
	862		Actividades de práctica médica y odontológica, sin internación
		8621	Actividades de la práctica médica, sin internación
		8622	Actividades de la práctica odontológica
	869		Otras actividades de atención relacionadas con la salud humana
		8691	Actividades de apoyo diagnóstico
		8692	Actividades de apoyo terapéutico
		8699	Otras actividades de atención de la salud humana

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Código CIU 8699: Otras actividades de atención de salud humana. Es el más común si la terapia se ejerce de forma independiente o en clínicas, centros médicos y de rehabilitación profesional. Incluye terapias físicas, respiratorias, ocupacionales y del lenguaje.

 		Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades económicas Revisión 4 Adaptada para Colombia - CIU Rev. 4 A.C. (2022) ESTRUCTURA DETALLADA	
División	Grupo	Clase	Descripción
78			Actividades de empleo
	781	7810	Actividades de agencias de gestión y colocación de empleo
	782	7820	Actividades de empresas de servicios temporales
	783	7830	Otras actividades de provisión de talento humano

Código CIU 7830: Otras actividades de provisión de talento humano

1. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO

1.1 DISPOSICIONES GENERALES

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 SUBSECCIÓN 6 ANÁLISIS DEL SECTOR ECONÓMICO Y DE LOS OFERENTES POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES, se establece que: la entidad, a partir del objeto del contrato, debe hacer el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de Riesgo, sin que sea relevante la modalidad de selección.

Hacer un análisis desde la perspectiva legal implica la revisión de la regulación vigente para el mercado dentro del que se encuentra el objeto del contrato. La perspectiva comercial hace referencia a analizar quiénes pueden ofrecer el bien o servicio que se quiere contratar, cuáles son sus condiciones, si tienen condiciones especiales que sean relevantes a la hora de determinar los requisitos habilitantes, entre otros.

Desde una perspectiva financiera, el análisis conlleva una revisión de las características financieras que se presentan dentro del mercado del bien o servicio, como, por ejemplo, el índice de endeudamiento que tienen las empresas o personas naturales que ofrecen dicho bien o servicio.

Con la perspectiva organizacional se pretende que la Entidad Estatal entienda cómo están organizados internamente los posibles oferentes y de qué manera realizan sus negocios y operaciones. Para llevar a cabo un negocio de manera adecuada, se requiere la estructura y el comportamiento de la otra parte, para identificar la forma en la que suplirá los requerimientos de la Entidad Estatal.

El análisis del sector debe tener en cuenta el objeto del Proceso de Contratación, las condiciones del bien o servicio, y las ventajas que representa para la Entidad Estatal contratar el bien o servicio con el contratista. En este último punto la Entidad Estatal debe hacer una reflexión o

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

análisis del sector, que le debe permitir sustentar su decisión de hacer una contratación desde el punto de vista de la eficiencia, eficacia y economía

1.2 JUSTIFICACIÓN ECONOMICA:

Descripción del sector, productos y cadena de valor

El objeto contractual se ubica dentro del **sector de servicios profesionales de consultoría en gestión organizacional y talento humano**, específicamente en la línea de **diagnóstico de clima laboral y cultura organizacional**.

Este sector está conformado por empresas consultoras, firmas de psicología organizacional, organizaciones especializadas en gestión humana, universidades, centros de investigación y compañías de tecnología que ofrecen herramientas para la medición de variables relacionadas con el ambiente laboral, liderazgo, compromiso organizacional, bienestar, gestión del cambio y cultura organizacional.

En Colombia, el sector ha experimentado un crecimiento derivado de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y las obligaciones establecidas para las entidades públicas de evaluar periódicamente el clima laboral y desarrollar acciones de mejoramiento orientadas al fortalecimiento institucional. El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) reconoce el clima organizacional como una dimensión de la calidad de vida laboral que influye directamente en la productividad, el desempeño institucional y el desarrollo del talento humano. [www1.funci...ica.gov.co], [www1.funci...ica.gov.co]

De igual manera, el Decreto 1083 de 2015 establece la necesidad de medir el clima laboral al menos cada dos años y definir acciones de intervención, generando una demanda constante de servicios profesionales especializados para las entidades públicas del orden nacional y territorial. [educacionb...ota.edu.co], [camara.gov.co]

1.2.1 PRODUCTOS

Los productos del sector no son bienes tangibles, sino **servicios profesionales especializados**, normalmente estructurados en fases metodológicas.

Servicios principales (núcleo del proceso): Los servicios típicos incluyen:

- **Diseño metodológico del estudio** (definición de variables, dimensiones y enfoque)
- **Aplicación de instrumentos de medición** (encuestas, entrevistas, focus groups)
- **Procesamiento y análisis de datos** (estadística descriptiva y analítica avanzada)
- **Diagnóstico de clima y cultura organizacional**
- **Elaboración de informes técnicos y ejecutivos**
- **Formulación de planes de mejora organizacional**

Estos servicios utilizan herramientas como encuestas online, instrumentos validados y modelos de análisis organizacional que permiten identificar factores críticos del ambiente laboral.

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Servicios complementarios del sector: El sector de consultoría en talento humano también ofrece, de manera asociada:

- Evaluación de desempeño y competencias
- Estudios de engagement, burnout y riesgo psicosocial
- Programas de liderazgo y cultura organizacional
- Gestión del cambio organizacional
- Formación y capacitación empresarial
- People analytics y analítica de datos de RR. HH.

Características del servicio

- Intangible y personalizado: se adapta a cada entidad
- Basado en conocimiento experto
- Uso intensivo de herramientas tecnológicas (plataformas, encuestas digitales)
- Enfoque analítico y estratégico (no solo medición, sino recomendaciones)
- Resultados en forma de informes y planes de acción

1.2.2 CADENA DE VALOR

La cadena de valor de este tipo de servicios de consultoría puede describirse en cinco grandes eslabones:

Insumos: Incluye los recursos necesarios para prestar el servicio:

- Talento humano especializado (consultores, psicólogos, estadísticos)
- Metodologías y modelos de diagnóstico organizacional
- Plataformas tecnológicas (software de encuestas, analítica)
- Información interna de la entidad (estructura, personal, cultura)

Diseño del servicio: Fase estratégica donde el proveedor:

- Analiza necesidades del cliente
- Define alcance, metodología y cronograma
- Diseña instrumentos de medición (encuestas, entrevistas)

Ejecución / prestación del servicio: Incluye:

- Aplicación de encuestas o instrumentos
- Recolección de información (cuantitativa y cualitativa)
- Acompañamiento al cliente (sensibilización y comunicación)

Análisis y generación de valor:

- Procesamiento estadístico de datos
- Interpretación de resultados
- Identificación de brechas y riesgos

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

- Construcción de indicadores organizacionales

Entrega de productos finales:

- Informes técnicos
- Presentaciones ejecutivas
- Recomendaciones estratégicas
- Planes de intervención y mejora

Seguimiento (valor agregado): Algunos proveedores incluyen:

- Monitoreo del clima organizacional
- Evaluación de impacto de las acciones
- Actualización periódica de mediciones

Esto coincide con el modelo general de consultoría, que incluye diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de soluciones organizacionales. [\[www1.funci...ica.gov.co\]](http://www1.funci...ica.gov.co),

1.2.3 ACTORES RELEVANTES

Firmas de consultoría en talento humano y organizacional: Incluye empresas especializadas en:

- Clima organizacional
- Cultura organizacional
- Gestión del cambio
- Evaluación de desempeño
- Desarrollo organizacional

Ejemplos en Colombia:

- LG Consultores (consultoría en talento y evaluación de talento)
- Talento & Talante (estrategia de talento y cultura organizacional)
- Aliados Consultores (diagnóstico y desarrollo de talento)
- Impetus (consultoría organizacional y cultura)

Estas empresas diseñan e implementan metodologías de diagnóstico organizacional y acompañan procesos de mejora. [\[camara.gov.co\]](http://camara.gov.co), [\[www1.funci...ica.gov.co\]](http://www1.funci...ica.gov.co)

Firmas globales y grandes consultoras: Participan especialmente en entidades grandes o proyectos complejos:

- McKinsey & Company
- Boston Consulting Group (BCG)
- Bain & Company
- Mercer
- Korn Ferry
-

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Estas firmas tienen presencia en Colombia y son líderes en consultoría organizacional y estratégica.

Empresas de recursos humanos y outsourcing: También participan porque ofrecen servicios integrales de talento, incluyendo evaluación organizacional:

- Adecco Colombia (consultoría en RRHH y desarrollo organizacional)
- ManpowerGroup (gestión y desarrollo de talento humano)
- Otras empresas del sector temporal y talento humano

Estas compañías aportan capacidades en analítica de talento, medición y gestión organizacional.

Consultores independientes y firmas boutique:

- Psicólogos organizacionales
- Consultores especializados
- Pequeñas firmas (pymes)

En Colombia este grupo es amplio, ya que el sector cuenta con miles de empresas, en su mayoría pequeñas.

Clientes o demandantes del servicio: Sector público

- Entidades del orden nacional (como la Agencia Nacional de Seguridad Vial)
- Entidades territoriales
- Empresas industriales y comerciales del Estado

Estas entidades demandan estos servicios para cumplir políticas de talento humano, evaluar bienestar laboral, mejorar desempeño institucional.

Entidades regulatorias y de política pública: Estos actores no prestan el servicio, pero regulan el entorno del sector:

Ministerio del Trabajo: Dirige y coordina el sector laboral en Colombia, define políticas de empleo, relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Departamento Administrativo de la Función Pública: Regula la gestión del talento humano en el sector público, define lineamientos de evaluación de desempeño y clima organizacional.

Otras entidades relacionadas:

- Servicio Público de Empleo
- SENA (formación de talento)
- OIT (referente internacional en trabajo y condiciones laborales)

1.2.4 GREMIOS Y ASOCIACIONES

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Los gremios y asociaciones de este sector son:

- Sociedad Colombiana de Ingenieros (en consultoría, en general)
- Asociaciones profesionales de psicología y recursos humanos
- Redes de consultores empresariales

Estos actores promueven buenas prácticas, generan estándares del sector y facilitan networking y desarrollo empresarial. [\[acripnacional.org\]](http://acripnacional.org) [\[sci.org.co\]](http://sci.org.co), [\[sci.org.co\]](http://sci.org.co)

1.2.5 CIFRAS DE MERCADO Y VENTAS

El sector de consultoría de recursos humanos es un mercado grande y en crecimiento, el **mercado global de servicios de consultoría** alcanza aproximadamente **USD 388.740 millones en 2026** y se proyecta a **USD 490.670 millones en 2031**, con crecimiento anual cercano al **4,7%**.

- Dentro de este, el segmento de **consultoría de recursos humanos** tiene un tamaño estimado de:
 - ✓ **USD 84.580 millones en 2026**
 - ✓ Proyección a **USD 118.760 millones en 2031**
 - ✓ Crecimiento aproximado: **7% anual**.

Otros estudios indican un rango más amplio, hasta **USD 906.000 millones en 2026** si se incluyen todos los servicios de asesoría en RR. HH. (outsourcing, bienestar, analítica, etc.).

El servicio de (clima y cultura) pertenece a un **subsegmento dinámico dentro del mercado de consultoría de capital humano**, con crecimiento superior al promedio del sector.

Tamaño del sector en Colombia y Participación en la economía:

- El **sector servicios representa el 58,14% del PIB de Colombia (2024)**.
- Dentro de este, los servicios profesionales (consultoría, ingeniería, TI y gestión) forman un componente relevante.

Sector de consultoría en Colombia: El sector de consultoría en Colombia representa alrededor del **3,6% del PIB nacional**. Está conformado por aproximadamente **9.500 empresas**, Predominantemente **pequeñas y medianas** y Genera cerca de **267.000 empleos** en el país, Esto muestra que es un **mercado amplio, atomizado y competitivo**, lo cual es consistente con procesos de mínima cuantía. [\[mordorinte...igence.com\]](http://mordorinte...igence.com)

Distribución de ingresos dentro del sector: Según análisis sectoriales las ventas del sector se concentran en:

- 44%: arquitectura e ingeniería
- 22%: desarrollo de sistemas
- 11%: administración empresarial (donde está la consultoría organizacional)

[\[gobierno.com.mx\]](http://gobierno.com.mx)

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Esto implica que la **consultoría en gestión y talento humano representa una porción menor pero especializada del mercado**, lo que explica:

- Alta diferenciación entre oferentes
- Variabilidad en precios
- Dependencia del conocimiento experto

Cifras del subsector de talento humano y clima organizacional: No existe una cifra oficial desagregada solo para "clima organizacional" en Colombia, pero se puede estimar su tamaño con base en el subsector:

Mercado de talento humano:

- El mercado laboral colombiano supera los **23 millones de personas ocupadas**.
- Esto implica una **alta demanda potencial de servicios de gestión del talento**, especialmente en:
 - Entidades públicas
 - Grandes empresas
 - Multinacionales
 -

Inversión en talento (tendencias):

- El **75% de las organizaciones en Colombia considera el talento como un reto estratégico en 2026**.
- Las prioridades de inversión incluyen:
 - Desarrollo organizacional
 - Liderazgo
 - Cultura y clima laboral

Esto confirma que el servicio que estás contratando **sí tiene demanda creciente y sostenida**.

El mercado de consultoría organizacional y talento humano en Colombia forma parte del sector de servicios profesionales, el cual representa una proporción significativa de la economía nacional. El sector de consultoría equivale aproximadamente al 3,6% del PIB y agrupa cerca de 9.500 empresas, generando alrededor de 267.000 empleos. A nivel global, este mercado alcanza valores superiores a USD 388 mil millones anuales, con el segmento de consultoría en recursos humanos superando los USD 84 mil millones en 2026. En el contexto nacional, aunque no existen cifras desagregadas específicas para evaluaciones de clima y cultura organizacional, se evidencia una demanda creciente de estos servicios, impulsada por la necesidad de mejorar la gestión del talento, el bienestar laboral y el desempeño institucional tanto en el sector público como privado. [%. \[funcionpub...ica.gov.co\]](#), [\[mincit.gov.co\]](#)

1.2.6 PERSPECTIVAS DEL SECTOR

El sector de consultoría en clima y cultura organizacional en Colombia presenta **perspectivas positivas de crecimiento y consolidación en el mediano plazo**, impulsadas por la

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

transformación de la gestión del talento humano y la creciente necesidad de las organizaciones de adaptarse a entornos laborales más dinámicos y competitivos. En los últimos años, la cultura organizacional ha dejado de ser un aspecto secundario para convertirse en un elemento estratégico que influye directamente en el desempeño institucional, la productividad y la sostenibilidad organizacional. Como resultado, las entidades, tanto públicas como privadas, están invirtiendo con mayor frecuencia en diagnósticos de clima y cultura que les permitan tomar decisiones informadas y mejorar su funcionamiento interno.

Otra tendencia clave que fortalece las perspectivas del sector es el **enfoque creciente en el bienestar laboral y la experiencia del empleado**. Las organizaciones han reconocido que factores como la satisfacción, el compromiso y la salud mental de los colaboradores inciden directamente en los resultados organizacionales. En este contexto, la medición de clima organizacional se convierte en una herramienta esencial para identificar riesgos, fortalecer el ambiente laboral y diseñar estrategias de intervención. Este cambio de enfoque ha llevado a que los servicios de evaluación de clima y cultura sean cada vez más demandados y considerados una inversión estratégica, más que un gasto operativo. IP. [acrip.co], [acripnacional.org]

De igual forma, la **transformación digital y el uso de analítica de datos (people analytics)** están redefiniendo la forma en que se prestan estos servicios. Actualmente, las evaluaciones de clima organizacional ya no se limitan a encuestas tradicionales, sino que incorporan herramientas tecnológicas avanzadas que permiten recolectar, procesar y analizar grandes volúmenes de información en tiempo real. Esto no solo mejora la precisión de los diagnósticos, sino que también facilita la toma de decisiones basadas en evidencia. A futuro, se espera que el uso de inteligencia artificial y modelos predictivos continúe transformando el sector, incrementando su nivel de sofisticación y valor agregado.

Asimismo, las nuevas **dinámicas laborales, como el trabajo híbrido y remoto**, están generando cambios importantes en la manera de comprender y medir el clima organizacional. Las entidades deben adaptar sus metodologías para evaluar percepciones y comportamientos en contextos donde los equipos no siempre comparten un espacio físico, lo que plantea nuevos retos y oportunidades para los proveedores de servicios. Esto implica un aumento en la demanda de mediciones más frecuentes, flexibles y adaptadas a entornos digitales.

En el ámbito colombiano, estas tendencias se ven reforzadas por factores estructurales como la **competencia por el talento humano y la necesidad de retención de perfiles estratégicos**, lo que obliga a las organizaciones a fortalecer su cultura y mejorar su ambiente laboral. En el caso específico del sector público, las perspectivas son particularmente estables, debido a la existencia de lineamientos normativos que promueven la evaluación periódica del clima organizacional y la implementación de políticas de bienestar laboral, lo que garantiza una demanda constante de este tipo de servicios. al. [giiresearch.com]

En conjunto, estas dinámicas configuran un sector **dinámico, en crecimiento y en proceso de modernización**, donde la innovación metodológica, el uso de tecnología y la especialización del talento serán factores determinantes para la competitividad de los proveedores. Para procesos de contratación pública como el analizado, esto se traduce en un mercado con múltiples oferentes, alto nivel de especialización y una tendencia clara hacia la sofisticación de los servicios de diagnóstico organizacional.

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

1.2.7 VARIABLES MACROECONOMICAS RELEVANTES

El comportamiento del sector de consultoría organizacional en Colombia está estrechamente ligado a la evolución de variables macroeconómicas que inciden directamente en la demanda de servicios profesionales. Una de las variables más relevantes es el **crecimiento económico medido a través del Producto Interno Bruto (PIB)**, ya que este refleja el nivel de actividad económica del país. Cuando el PIB presenta crecimiento, las organizaciones —tanto públicas como privadas— aumentan su inversión en procesos de fortalecimiento organizacional, incluyendo estudios de clima y cultura. Por el contrario, en escenarios de desaceleración económica, como los observados recientemente, las empresas tienden a ajustar sus costos y reducir la contratación de servicios de consultoría.

Otra variable clave es la **inflación**, la cual afecta directamente los costos operativos de las organizaciones y su capacidad de inversión. En Colombia, episodios de inflación elevada han generado presiones sobre los costos laborales y financieros, lo que impacta la planificación presupuestal de las entidades. Sin embargo, en contextos de alta inflación también se genera mayor demanda de servicios de consultoría, ya que las organizaciones requieren apoyo para optimizar recursos, mejorar la eficiencia y tomar decisiones estratégicas fundamentadas.

La **tasa de interés**, definida por el Banco de la República, es otra variable determinante, dado que incide en el costo del financiamiento y en la inversión empresarial. Tasas de interés elevadas tienden a restringir el acceso al crédito y a desacelerar la inversión, lo que puede disminuir la contratación de servicios externos. No obstante, en entornos de incertidumbre financiera, las empresas suelen recurrir a consultores para mejorar su planeación y mitigar riesgos, lo que mantiene la relevancia del sector. a. [\[gobierno.com.mx\]](http://gobierno.com.mx) [\[gob.mx\]](http://gob.mx)

El **mercado laboral**, especialmente las tasas de empleo y desempleo, también es una variable central para este sector. El nivel de ocupación y la calidad del empleo determinan la dinámica del talento humano, que es el principal foco de estos servicios. En escenarios donde el empleo crece y las organizaciones compiten por talento calificado, aumenta la necesidad de fortalecer el clima organizacional y la cultura corporativa para retener personal. Por el contrario, niveles altos de desempleo pueden reducir la inversión en desarrollo organizacional, aunque mantienen la necesidad de optimizar la gestión del talento disponible.

Finalmente, variables como el **gasto público y la inversión estatal** son determinantes para este tipo de servicios en el caso del sector público. Una mayor ejecución presupuestal en entidades estatales impulsa la contratación de estudios de clima organizacional, mientras que restricciones fiscales o baja ejecución pueden limitar la demanda. En Colombia, el crecimiento reciente ha estado impulsado en parte por el gasto público, lo que incide directamente en la dinámica de contratación de servicios profesionales.

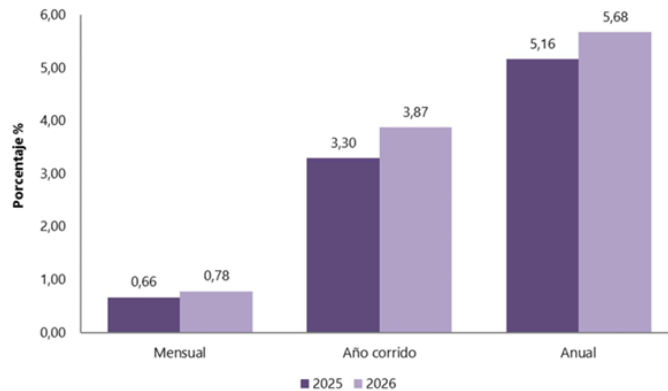
1.2.8 ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC):

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Abril 2026

Gráfico 1. IPC Variaciones
Total Nacional
Abril 2025 - 2026



Fuente: DANE, IPC.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica>

En el mes de abril de 2026, el IPC registró una variación de 0,78% en comparación con marzo de 2026, tres divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,78%): Alimentos y bebidas no alcohólicas (1,51%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (1,06%) y por último, Transporte (0,81%). Por debajo se ubicaron: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,70%), Salud (0,70%), Bienes y servicios diversos (0,63%), Recreación y cultura (0,58%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,54%), Prendas de vestir y calzado (0,45%), Restaurantes y hoteles (0,34%), Educación (0,07%) y por último, Información y comunicación (-0,05%).

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

1.2.9 TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM):



Fuente: https://suameca.banrep.gov.co/estadisticas-economicas/informacionSerie/1/tasa_cambio_peso_colombiano_trm_dolar_usd

De acuerdo con la serie histórica de la Tasa Representativa del Mercado (TRM), se observa que, tras los niveles máximos registrados en 2022, el tipo de cambio ha presentado una corrección y posterior estabilización durante 2024, 2025 y comienzos de 2026. En este período, la TRM se ha mantenido en un rango cercano a los \$3.600–\$3.900 por dólar, ubicándose para mayo de 2026 alrededor de \$3.678 COP/USD, según la información más reciente disponible.

1.2.10 ANÁLISIS DE LOS GRÁFICOS DEL BOLETÍN ENCUESTA MENSUAL DE SERVICIOS 2026.

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Encuesta Mensual de Servicios (EMS) Marzo de 2026^P

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2026^P / marzo 2025



<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/servicios/encuesta-mensual-de-servicios-ems>

El Boletín Técnico de la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) En marzo de 2026, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con marzo de 2025.

En términos generales, se observa que el comportamiento del sector es heterogéneo, aunque predominantemente positivo, lo que indica una dinámica de crecimiento en varias actividades económicas, con algunas excepciones que presentan contracción.

En la parte superior del gráfico se destacan los subsectores con mayor crecimiento, liderados por las actividades profesionales, científicas y técnicas con un incremento del 37,6%, seguidas por correo y servicios de mensajería con 22,2% y otros servicios de entretenimiento con 21,1%. También presentan crecimientos importantes las actividades de empleo, seguridad e investigación privada (18,0%), así como programación y transmisión (17,9%) y publicidad (16,7%). Este comportamiento evidencia un fortalecimiento de los servicios intensivos en conocimiento, así como de aquellos asociados a la economía digital y al soporte empresarial, lo que sugiere una mayor demanda de servicios especializados y tecnológicos en el país.

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

En un nivel intermedio, se encuentran sectores con crecimiento moderado, como la salud humana privada sin internación (13,5%), el desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos (12,8%), las actividades inmobiliarias y alquiler de maquinaria (11,9%) y la salud con internación y los servicios de restaurantes y catering (ambos con 8,9%). Asimismo, la educación superior privada presenta un crecimiento de 7,1%. Estos datos reflejan una recuperación sostenida en sectores tradicionales, junto con una consolidación de actividades relacionadas con la digitalización y la prestación de servicios especializados.

Por otro lado, algunos subsectores presentan un comportamiento más débil o incluso negativo. Las telecomunicaciones muestran un crecimiento bajo de 4,8% y el almacenamiento y transporte de 3,4%, lo que podría indicar cierta madurez o estabilización en estos mercados. Más preocupante es el caso de las actividades administrativas y de apoyo de oficina (-0,6%), la edición (-5,0%), los centros de llamadas o call centers (-8,0%) y, especialmente, la producción de películas cinematográficas y programas de televisión, que registra una caída significativa de -18,7%. Estas disminuciones pueden estar asociadas a cambios estructurales en la economía, como la automatización, la digitalización de servicios y transformaciones en los patrones de consumo.

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2026^P / marzo 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros Ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	3,4	3,0	-0,0	0,4
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	22,2	21,8	-0,0	0,3
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,9	7,8	1,1	-0,0
J	División 58	Actividades de edición	-5,0	0,0	-2,3	-2,8
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-18,7	-22,8	0,7	3,4
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	17,9	12,9	0,0	4,9
J	División 61	Telecomunicaciones	4,8	5,4	-0,6	-0,0
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	12,8	12,9	-0,2	0,1
LN	Sección L, División 68 Sección N, Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	11,9	10,7	-1,1	2,3
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	37,6	37,8	-0,1	-0,1
M	Clase 7310	Publicidad	16,7	16,8	-0,1	-0,0
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	18,0	18,0	0,0	0,0
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-8,0	-8,0	0,0	0,1
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-0,6	-1,5	0,0	0,9
P	Grupo 854	Educación superior privada	7,1	5,2	-0,0	1,9
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	8,9	9,1	-0,1	-0,1
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	13,5	13,1	0,5	-0,0
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	21,1	16,2	3,4	1,5

Fuente: DANE, EMS.

La imagen muestra la variación anual de los ingresos y su contribución por tipo en los distintos subsectores del sector servicios para marzo de 2026 frente a marzo de 2025, evidenciando un comportamiento mayoritariamente positivo impulsado principalmente por los **ingresos por**

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

prestación de servicios, que constituyen la principal fuente de crecimiento en casi todas las actividades. Se destacan incrementos significativos en actividades profesionales, científicas y técnicas (37,6%), correo y mensajería (22,2%) y otros servicios de entretenimiento (21,1%), donde el aporte proviene casi en su totalidad de servicios, lo que evidencia un fortalecimiento de sectores intensivos en conocimiento y logística; igualmente, sectores como desarrollo de sistemas informáticos (12,8%), salud privada sin internación (13,5%) e inmobiliarias (11,9%) muestran crecimientos sostenidos con aportes relevantes de servicios. En contraste, algunos subsectores presentan caídas importantes, como la producción cinematográfica y televisión (-18,7%) y los call centers (-8,0%), donde se observan contribuciones negativas principalmente en ingresos por servicios, lo que sugiere procesos de ajuste estructural o cambios en la demanda. Adicionalmente, la venta de mercancías tiene un peso marginal en la mayoría de actividades, con excepciones puntuales, lo que confirma la naturaleza del sector como intensivo en servicios.

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2026^P / marzo 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total ^a	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión ^{bb} Hora catedra ^{ccc}
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	0,3	1,5	-2,5	1,4	--
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	-5,1	-0,2	-0,2	-4,7	--
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	-1,6	0,3	-1,7	-0,2	--
J	División 58	Actividades de edición	-11,3	-6,1	-3,4	-1,7	--
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	9,2	2,4	5,9	0,9	--
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	2,1	0,5	0,0	1,6	--
J	División 61	Telecomunicaciones	-7,7	-6,0	0,3	-1,9	--
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	1,0	-0,7	1,3	0,5	--
LN	Sección L, División 68 Sección N, Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	-1,0	0,4	0,0	-1,5	--
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-1,3	0,4	-2,6	0,9	--
M	Clase 7310	Publicidad	-6,0	-1,3	-5,0	0,3	--
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-1,6	0,3	-1,0	0,4	-1,2
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-9,1	-5,1	-3,8	-0,2	--
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-8,9	-4,3	-3,6	-1,0	--
P	Grupo 854	Educación superior privada	-0,5	0,1	-0,6	-0,0	0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	-2,1	-0,8	-0,6	-0,7	--
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	-0,7	-0,8	0,1	-0,0	--
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-3,1	-1,2	-1,6	-0,3	--

Fuente: DANE. EMS.

La imagen presenta la variación anual del personal ocupado en el sector servicios para marzo de 2026 frente a marzo de 2025, así como la contribución según tipo de vinculación laboral, evidenciando un comportamiento mayoritariamente negativo en el empleo, a pesar del crecimiento en ingresos observado en otros indicadores del sector. Se identifican reducciones importantes en subsectores como actividades de edición (-11,3%), centros de llamadas (-9,1%), actividades administrativas y de apoyo (-8,9%) y telecomunicaciones (-7,7%), lo cual sugiere procesos de ajuste asociados a automatización, transformación digital o eficiencia operativa. En contraste, algunos sectores presentan crecimiento del empleo, como la producción

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

cinematográfica y televisión (9,2%), programación y transmisión (2,1%) y desarrollo de sistemas informáticos (1,0%), reflejando una mayor demanda en actividades tecnológicas y de contenidos digitales. En cuanto a la composición del empleo, se observa que la mayor parte de las variaciones negativas se concentran en el personal permanente y temporal directo, mientras que en algunos casos las agencias de empleo presentan aportes positivos, lo que indica una posible flexibilización laboral o migración hacia esquemas de contratación más flexibles. En conjunto, el comportamiento del empleo en el sector evidencia una transición estructural en el mercado laboral de servicios, donde el crecimiento económico no necesariamente se traduce en mayor ocupación, sino en una recomposición hacia sectores más especializados y tecnológicamente intensivos.

1.1.1 COMERCIO EXTERIOR

El comercio exterior del sector de consultoría organizacional en Colombia se analiza dentro del marco del **comercio internacional de servicios**, particularmente en la categoría de **“otros servicios empresariales”**, la cual incluye la consultoría en gestión, recursos humanos, cultura organizacional y servicios relacionados. Este tipo de actividades se caracteriza por su intangibilidad y por la posibilidad de prestarse de manera transfronteriza, sin necesidad de presencia física, lo que facilita su internacionalización.

En términos generales, el comercio exterior de servicios en Colombia ha presentado un **crecimiento sostenido en la última década**, consolidándose como un componente estratégico para la diversificación económica del país. Entre 2013 y 2022, las exportaciones de servicios crecieron a una tasa promedio anual del **6,3%, superior al crecimiento del comercio de bienes (2,3%)**, lo que evidencia un proceso de fortalecimiento del sector de servicios en la economía nacional. Además, estas exportaciones han representado en promedio cerca del **19,7% del valor de las exportaciones de bienes**, lo que demuestra su relevancia creciente dentro del comercio exterior colombiano.

De acuerdo con cifras internacionales, Colombia registró exportaciones de servicios por aproximadamente **USD 16.031 millones e importaciones por USD 17.009 millones**, lo que refleja una balanza relativamente equilibrada, con ligera dependencia de servicios importados. Este comportamiento es consistente con economías en desarrollo, donde las importaciones de servicios (especialmente tecnológicos y especializados) sirven como insumo para fortalecer la productividad interna.

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

En cuanto a la composición del comercio exterior de servicios, se destaca que los mayores volúmenes de exportación en Colombia corresponden a:

- Servicios de viaje
- Servicios de transporte
- **Otros servicios empresariales (incluyendo consultoría)**
- Servicios de telecomunicaciones e informática

1.1.2 CONSIDERACIONES PARA LA ANSV

Con base en el análisis del sector de **servicios profesionales de consultoría en gestión organizacional y talento humano**, específicamente en la línea de **diagnóstico de clima laboral y cultura organizacional**. La ANSV debe estructurar los servicios garantizando claridad en su alcance, disponibilidad presupuestal y coherencia con los precios de mercado. Es fundamental establecer criterios mínimos de calidad, así como asegurar la pluralidad de oferentes y el cumplimiento de requisitos legales y fiscales. Finalmente, se debe implementar un adecuado control y supervisión para garantizar el correcto funcionamiento del producto y el uso eficiente de los recursos públicos.

1.1.3 CONCLUSIÓN ECONÓMICA

Desde el punto de vista económico, la implementación de contratar la evaluación de clima y cultura organizacional en la ANSV resulta viable siempre que esté respaldada por un estudio de mercado que garantice precios acordes con el sector y disponibilidad presupuestal. Esta modalidad permite optimizar recursos, fomentar la competencia entre proveedores y dinamizar el comercio formal, asegurando eficiencia en el gasto público y adecuada relación costo-beneficio para la entidad.

1.2 JUSTIFICACIÓN TÉCNICA

La evaluación de clima y cultura organizacional en la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV) responde a una necesidad estratégica de la entidad de **fortalecer el bienestar laboral, la motivación y la productividad de sus servidores públicos**, en cumplimiento de la normatividad vigente (Decreto 1083 de 2015, Decreto 1227 de 2005, Ley 1702 de 2013 y lineamientos del MIPG).

- El clima laboral es reconocido como un insumo clave para garantizar la satisfacción y desempeño de los servidores públicos, siendo obligatorio medirlo al menos cada dos años para identificar factores de riesgo, oportunidades de mejora y diseñar estrategias de intervención.

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

- La cultura organizacional constituye un eje fundamental para consolidar valores institucionales, estilos de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, lo cual impacta directamente en la calidad del servicio y en el cumplimiento de los fines del Estado.
- La medición se plantea como una herramienta técnica y pedagógica que permite obtener información objetiva sobre percepciones y actitudes de los servidores, asegurando la confidencialidad y voluntariedad de la participación.
- Los resultados derivados del proceso servirán como insumo para los Planes de Bienestar e Incentivos, la gestión del talento humano y la implementación de acciones de mejora continua en la entidad.
- El contrato garantiza un proceso integral que abarca planeación, aplicación de instrumentos validados en población colombiana, análisis estadístico riguroso y socialización de resultados con propuestas de intervención específicas

1.2.1 CONDICIONES TÉCNICAS QUE DEBE CUMPLIR EL CONTRATISTA

El CONTRATISTA deberá cumplir las siguientes especificaciones, conforme a la necesidad identificada a continuación:

FASE I. PLANEACIÓN Y ACTIVIDADES PREVIAS			
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL	ENTREGABLES	PLAZO
1	Desarrollar reunión presencial de empalme para definir fechas para el cronograma de actividades.	Listado de asistencia a la reunión de inicio. 1 reunión presencial de 2 horas.	En los 3 días hábiles siguientes a la firma del acta de inicio
2	El proponente presentar a la ANSV el instrumento de medición de clima y cultura organizacional que utilizará, el cual debe estar validado en población colombiana. La propuesta debe incluir: a. El modelo teórico y respaldo metodológico del instrumento; b. Las dimensiones y subdimensiones que evalúa (ej. Liderazgo, Comunicación, Reconocimiento, etc.); y c. Evidencia de sus propiedades psicométricas (confiabilidad y validez). La selección se basará, entre otros criterios, en la robustez y pertinencia del instrumento propuesto.	Listado de asistencia a la reunión técnica de revisión de instrumentos de evaluación y definición criterios de inclusión y exclusión de la muestra. 1 reunión virtual de 2 horas.	En los 5 días hábiles siguientes a la firma del acta de inicio.

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

3	Diseño de piezas de sensibilización sobre propósito de la evaluación, marco normativo y confidencialidad.	-1 pieza gráfica editable de sensibilización para cada medición. -1 pieza gráfica editable para agendamiento para cada medición. Total 4 piezas gráficas	8 días hábiles posteriores a la reunión inicial de empalme
4	Reunión virtual para planeación logística de la medición virtual de clima y cultura laboral. Revisión de configuración de plataforma, revisión de requerimientos técnicos entre otros requeridos.	Listado de asistencia de correo electrónico con la definición de compromisos y las personas fechas de ejecución. 1 reunión virtual de 2 horas.	2 días hábiles después de la confirmación de las personas asistentes.

FASE II. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL	ENTREGABLES	PLAZO
5	-Desarrollar las evaluaciones virtuales para 90 servidores públicos. -Incluir costos de plataforma tecnológica para aplicación de la evaluación. -Incluir costos de profesional que brinde asistencia en el momento de aplicación de la evaluación. Se deberá garantizar el soporte de plataforma tecnológica durante la evaluación. - El cuestionario deberá incluir una ficha de datos sociodemográficos (sexo, edad, dependencia, etc.), asegurando en todo momento que el cruce de variables no permita la identificación de los participantes	Listados de asistencia de las evaluaciones presenciales y listado virtual semanal del avance de las mediciones de clima laboral	Las jornadas de evaluación deberán adelantarse en un plazo máximo de 4 semanas.

FASE III. TABULACIÓN, ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE INFORMES

ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL	ENTREGABLES	PLAZO
6	Tabulación de los cuestionarios en aplicativo o software de análisis validado para tal fin	Informe de Resultados	Dos semanas calendario
7	-Elaboración de informe en donde se contemple el siguiente nivel de análisis: -Análisis sociodemográfico de los participantes. -Resultados generales y por dependencias de clima y cultura organizacional. -Identificación de fortalezas y oportunidades de mejora. -Índice global de clima y cultura,		

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

	categorizado por nivel de favorabilidad. -Análisis de correlación: Identificación estadística de las relaciones entre las dimensiones evaluadas para determinar cuáles tienen mayor impacto en el clima organizacional.		
FASE IV. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS			
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA LABORAL	ENTREGABLES	PLAZO
8	1. Reunión presencial entrega de resultados al Grupo de Gestión del Talento Humano y /o supervisión del contrato. 2. Reunión virtual de socialización de resultados con todos los colaboradores de la Agencia Nacional de Seguridad Vial. 3. Reunión virtual otros grupos de interés. 4. Propuesta de intervención con recomendaciones generales y específicas para fortalecer las dimensiones críticas.	Presentaciones de apoyo para socialización de resultados e informes. Listados de asistencia a reuniones de socialización.	Dos semanas calendario

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

1.2.2 CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

Para efectos de la verificación de la certificación de proveedores en el presente proceso de contratación de mínima cuantía, no se exigirá inscripción, clasificación ni calificación en el Registro Único de Proponentes (RUP), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.o de la Ley 1150 de 2007 en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015. La verificación de los requisitos habilitantes se realizará exclusivamente respecto del proponente que presente el menor precio, de acuerdo con la metodología establecida para la mínima cuantía.

1.2.3 JUSTIFICACIÓN REGULATORIA

Desde la psicología organizacional, el clima laboral y la cultura organizacional constituyen constructos psicológicos relacionados, pero conceptualmente diferenciados, por lo que su evaluación responde a propósitos distintos. De acuerdo con Schein (2010), la cultura organizacional corresponde al conjunto de supuestos básicos, valores, creencias y normas compartidas que orientan la forma en que los miembros de una organización interpretan su realidad y actúan frente a ella; se trata de un fenómeno relativamente estable y de carácter profundo. En contraste, el clima laboral se refiere a las percepciones compartidas que tienen los trabajadores sobre las políticas, prácticas, procedimientos y condiciones del entorno de trabajo que experimentan en un momento determinado (Schneider, Ehrhart y Macey, 2013; James y Jones, 1974), por lo que constituye un constructo más dinámico y susceptible de modificarse mediante intervenciones organizacionales. En consecuencia, mientras las evaluaciones de clima laboral miden variables asociadas con la percepción de aspectos como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento, participación, condiciones de trabajo y bienestar, las evaluaciones de cultura organizacional analizan los valores institucionales, las creencias compartidas, las normas de comportamiento, la orientación estratégica, la adaptabilidad, la identidad organizacional y los principios que sustentan la toma de decisiones. En este sentido, la literatura especializada reconoce que ambos constructos son complementarios y que su medición conjunta proporciona un diagnóstico integral del funcionamiento organizacional, al permitir comprender tanto la experiencia percibida por los colaboradores como los factores culturales que la originan y sostienen (Denison, 1996; Schein, 2010). El Decreto 1227 de 2005 en su artículo 74, señala que los programas de bienestar social deben orientarse al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos,

lo cual incluye la identificación de condiciones y factores que influyen en el clima organizacional. De esta forma, se reconoce el clima laboral como un insumo clave para garantizar la satisfacción, motivación y productividad en las entidades del Estado. Por otra parte, en el marco del Decreto 1083 de 2015, que regula los programas de bienestar social e incentivos en las entidades públicas, las mediciones de clima laboral constituyen una herramienta técnica de diagnóstico que permite identificar las percepciones, necesidades y factores organizacionales que inciden en el ambiente de trabajo y en el desempeño de los servidores públicos, sirviendo de insumo para la formulación, implementación y evaluación de acciones de bienestar orientadas al mejoramiento continuo de las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo. En este sentido, el artículo 2.2.10.7 de este mismo Decreto, establece que las entidades deben ejecutar programas de

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

bienestar y calidad de vida laboral para mantener niveles adecuados en el entorno de trabajo. Estos programas incluyen: 1. Medir el clima laboral, al menos cada dos años, y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio, desvinculación asistida o readaptación laboral durante procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los servidores próximos a pensionarse para su retiro. 4. Identificar la cultura organizacional y definir procesos para consolidar la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la medición del clima laboral constituye un insumo esencial para los Planes de Bienestar e Incentivos de la Entidad, conforme a lo previsto en el Manual Unificado de Contratación ANSV. En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha subrayado que la medición del clima laboral es un insumo indispensable para la formulación de los Planes de Bienestar e Incentivos. Proporciona información objetiva sobre la percepción de los servidores respecto al liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y el trabajo en equipo.

1.3 MARCO GENERAL DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Teniendo en cuenta la naturaleza del objeto contractual, la escogencia del contratista se realizará bajo la modalidad de Mínima Cuantía, de conformidad con lo establecido en el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015. Lo anterior, en virtud de que el presupuesto oficial no excede el diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la ANSV.

En consecuencia, el proceso de selección a adelantar es el de mínima cuantía y el contrato que se suscriba como resultado del mismo se regirá por lo dispuesto en las Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007, así como por sus decretos reglamentarios, especialmente el Decreto 1082 de 2015 y demás normas que las modifiquen, adicionen o complementen. Igualmente, se desarrollará conforme a los principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el Código Contencioso Administrativo, la Ley 489 de 1998, las disposiciones aplicables del Código Civil y del Código de Comercio, así como el Decreto 019 de 2012.

a) CONTEXTO AMBIENTAL

El sector de consultoría en clima y cultura organizacional presenta un **impacto ambiental directo bajo**, ya que pertenece al sector servicios y no requiere procesos productivos intensivos. Sus principales impactos provienen del consumo de energía en oficinas, el uso de papel, la movilidad del personal y el uso de tecnologías.

Sin embargo, existe una tendencia creciente hacia la **sostenibilidad**, mediante prácticas como la digitalización de procesos, el trabajo remoto o híbrido y la eficiencia energética, lo que reduce su huella ambiental.

Además, el sector tiene un **impacto indirecto importante**, ya que puede influir en otras organizaciones para adoptar prácticas sostenibles a través de la gestión del talento y la cultura organizacional. [[funcionpub...ica.gov.co](http://funcionpublica.gov.co)]

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

b) CONTEXTO SOCIAL

El sector de consultoría en clima y cultura organizacional tiene un **alto impacto social**, dado que se enfoca directamente en la gestión del talento humano, el bienestar laboral y las relaciones dentro de las organizaciones. A diferencia de otros sectores, su objeto principal no son bienes materiales, sino el mejoramiento de las condiciones laborales, la satisfacción de los trabajadores y la calidad del entorno organizacional.

En Colombia, este sector cobra especial relevancia en un contexto donde existe creciente interés por temas como el **bienestar laboral, la salud mental y la calidad de vida en el trabajo**. Las organizaciones, tanto públicas como privadas, han empezado a reconocer que factores como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura institucional influyen directamente en la productividad, el compromiso y la permanencia de los trabajadores. Por ello, la demanda de este tipo de servicios ha aumentado como herramienta para identificar problemáticas internas y fortalecer las condiciones laborales. [marketresearch.com]

Asimismo, el sector se relaciona con la **generación y mejora del empleo**, ya que contribuye a la creación de entornos laborales más inclusivos, equitativos y motivadores. A través de diagnósticos y planes de mejora, las consultorías ayudan a reducir problemáticas como el estrés laboral, la rotación de personal, los conflictos internos y la insatisfacción, lo que impacta positivamente tanto a los trabajadores como al desempeño de las organizaciones.

Otro aspecto relevante es su aporte a la **equidad, diversidad e inclusión**, ya que muchos de estos estudios permiten identificar brechas de género, desigualdades laborales o situaciones de discriminación dentro de las entidades. Esto facilita la implementación de políticas organizacionales orientadas a garantizar condiciones laborales justas y respetuosas, en línea con estándares nacionales e internacionales. [giiresearch.com]

En el sector público, el impacto social es aún más significativo, debido a que el mejoramiento del clima organizacional en las entidades estatales se traduce en una **mejor prestación de servicios a la ciudadanía**. Un ambiente laboral adecuado favorece la eficiencia institucional, la transparencia y la calidad en la atención de los usuarios.

En conclusión, el sector presenta un **alto valor social**, ya que incide directamente en el bienestar de los trabajadores, la calidad del empleo y el fortalecimiento de las organizaciones, contribuyendo de manera indirecta al desarrollo social y al mejor funcionamiento de las instituciones en Colombia.

c) CONTEXTO POLÍTICO E INSTITUCIONAL

El sector de consultoría en clima y cultura organizacional en Colombia se desarrollan dentro de un **marco político e institucional sólido**, orientado a la gestión del talento humano, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de estándares de calidad en el empleo. En el ámbito público, este tipo de servicios está directamente relacionado con las políticas del Estado

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

en materia de **modernización de la administración pública**, eficiencia institucional y fortalecimiento de las capacidades organizacionales.

Una de las principales referencias normativas es el **Decreto 1083 de 2015**, que establece lineamientos para la gestión del empleo público en Colombia, incluyendo la obligatoriedad de implementar estrategias de bienestar laboral y realizar evaluaciones de clima organizacional en las entidades del Estado. Este marco normativo impulsa la demanda de servicios de diagnóstico organizacional, ya que las entidades deben medir periódicamente el ambiente laboral y adoptar acciones de mejora.

Adicionalmente, el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** juega un papel clave como entidad rectora de la gestión del talento humano en el sector público. Esta entidad define políticas, metodologías y herramientas relacionadas con el clima laboral, la cultura organizacional y el desempeño institucional, promoviendo buenas prácticas y estándares técnicos que orientan la contratación de estos servicios.

Por su parte, el **Ministerio del Trabajo** establece lineamientos relacionados con las condiciones laborales, el bienestar de los trabajadores y la prevención de riesgos psicosociales, lo cual también incide en la necesidad de realizar mediciones de clima organizacional como instrumento de diagnóstico y mejora. Estas políticas se articulan con normativas sobre seguridad y salud en el trabajo, que obligan a las entidades a identificar factores que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.

En conclusión, el contexto político e institucional del sector es **favorable y estable**, caracterizado por la existencia de normas, lineamientos y entidades que promueven la gestión estratégica del talento humano y el fortalecimiento organizacional. Este entorno genera una demanda sostenida de servicios de evaluación de clima y cultura organizacional, especialmente en el sector público, y garantiza condiciones de transparencia y competencia en los procesos de contratación.

d) CONTEXTO ECONÓMICO

El sector de consultoría en clima y cultura organizacional en Colombia hace parte del **sector de servicios profesionales**, el cual tiene una participación importante en la economía nacional y depende directamente del comportamiento del **PIB, la inversión pública y privada y el mercado laboral**. En escenarios de crecimiento económico, aumenta la demanda de estos servicios, mientras que en contextos de desaceleración las organizaciones tienden a racionalizar el gasto, aunque mantienen la necesidad de optimizar su gestión interna.

Este sector se caracteriza por ser **intensivo en conocimiento y capital humano**, con baja dependencia de infraestructura física y una alta participación de pequeñas y medianas empresas, lo que genera un mercado competitivo. Además, el sector público constituye una fuente importante de demanda, dado que las entidades invierten en fortalecimiento institucional y bienestar laboral.

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

En general, el sector presenta un comportamiento **relativamente estable y resiliente**, ya que incluso en contextos económicos adversos las organizaciones requieren servicios de consultoría para mejorar su eficiencia, gestionar el talento humano y apoyar la toma de decisiones. [\[gobierno.com.mx\]](http://gobierno.com.mx)

e) CONCLUSIÓN

En conclusión, el sector de consultoría en clima y cultura organizacional en Colombia se desarrolla en un entorno favorable, dinámico y en crecimiento, caracterizado por una alta relevancia económica, un fuerte impacto social y un bajo impacto ambiental directo. Su evolución está impulsada por la necesidad de las organizaciones de mejorar la gestión del talento humano, fortalecer su cultura y adaptarse a nuevos retos laborales y tecnológicos.

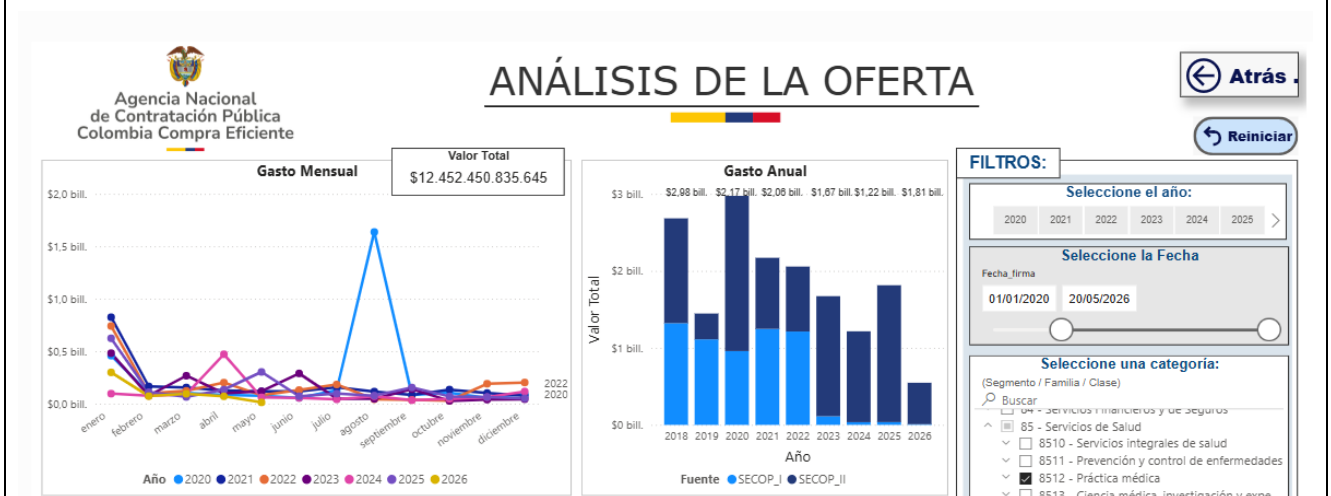
Asimismo, cuenta con un marco político e institucional sólido que promueve su demanda, especialmente en el sector público, y con condiciones macroeconómicas que, aunque pueden influir en su dinamismo, no reducen su importancia estratégica. En conjunto, se trata de un sector resiliente y cada vez más especializado, clave para el fortalecimiento organizacional y la mejora del desempeño institucional en Colombia.

2. MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO

El proceso de contratación se enmarca en el Modelo de Abastecimiento Estratégico, que busca garantizar eficiencia, transparencia y valor público en la adquisición de bienes y servicios. En este contexto, se realizó el análisis del sector (segmento- familia 8512 – 8011 - 9314), identificando un mercado amplio y competitivo, con múltiples oferentes y modalidades de selección abiertas, lo cual respalda la contratación de la evaluación de clima y cultura organizacional.

2.1 ANÁLISIS DE LA OFERTA

<https://www.colombiacompra.gov.co/analisis-de-datos-de-compra-publica/visualizaciones-compra-publica/herramienta-de-visualizacion-para-el-analisis-de-la-demanda-y-de-la-oferta>

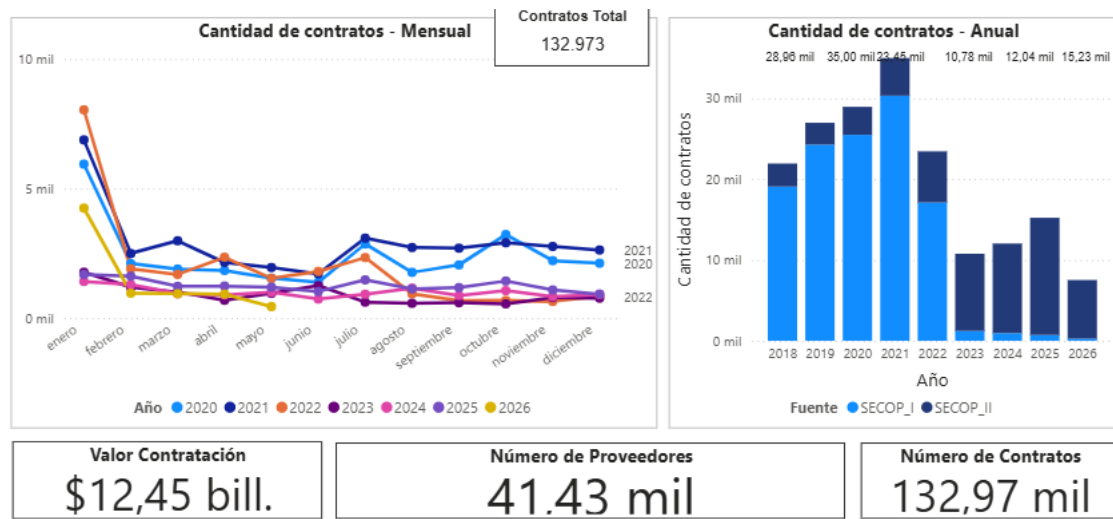


 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Comportamiento del gasto (tendencia temporal) Gasto anual:

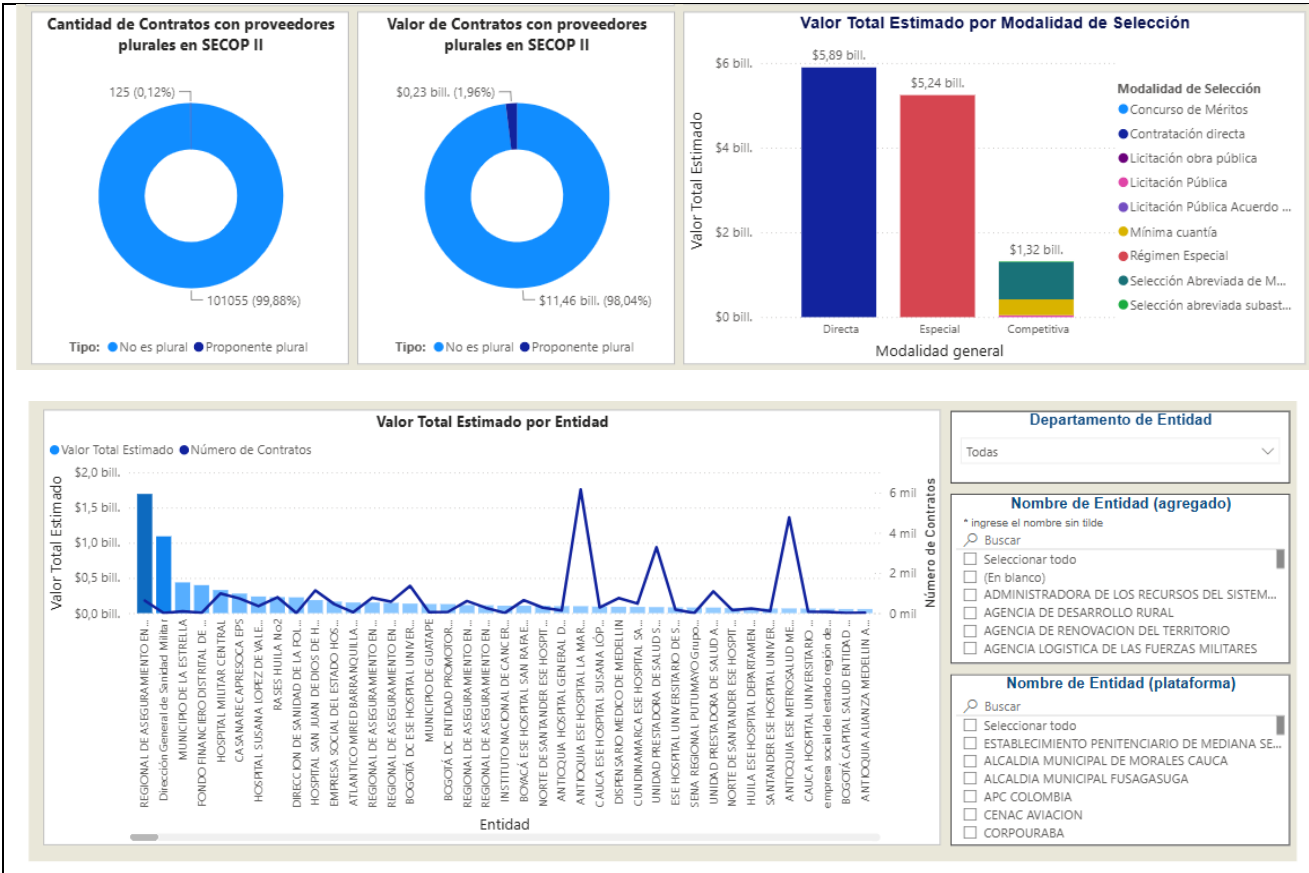
- Se observa un **crecimiento importante entre 2019 y 2021**, alcanzando picos cercanos a **\$3 billones**.
- A partir de 2022 se evidencia una **tendencia a la reducción o estabilización** del gasto.
- Para los años más recientes (2024–2026), el gasto parece menor o más moderado.

El sector tuvo un **auge importante (posiblemente asociado a postpandemia)** y luego entró en una fase de ajuste o normalización.



Número de contratos

- Se registra un **alto volumen en 2020–2021**, con niveles cercanos a **30.000 contratos anuales**.
- Posteriormente hay una **disminución significativa en 2022–2023**.
- A partir de 2024 se observa una **recuperación moderada**, aunque sin alcanzar los niveles máximos previos.



Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC										
Año	2020			2021			2022			
	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	
8512 - Práctica médica	28958	\$2.975.445.023.847	23,89%	34996	\$2.170.868.669.580	17,43%	23449	\$2.056.740.521.385	16,52%	10776 \$
Total	28958	\$2.975.445.023.847	23,89%	34996	\$2.170.868.669.580	17,43%	23449	\$2.056.740.521.385	16,52%	10776 \$

Conclusión: El análisis de la oferta evidencia un mercado amplio, competitivo y con alta participación de proveedores, caracterizado por una significativa atomización en número de oferentes, pero con cierta concentración del valor en actores de mayor tamaño. La dinámica del sector muestra picos de crecimiento entre 2020 y 2021, seguidos de una etapa de estabilización, así como una marcada estacionalidad en la contratación pública. En general, se identifica una oferta suficiente que permite garantizar condiciones de pluralidad de oferentes y competencia en procesos de mínima cuantía.

2.1.1 ¿QUIÉN VENDE?

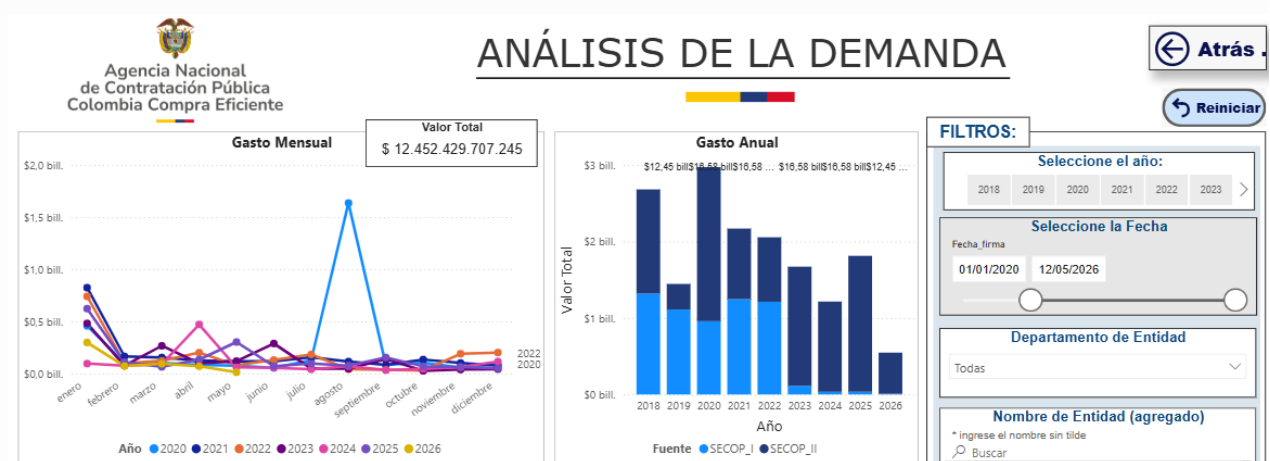
De acuerdo con el modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente para el código (8512), los proveedores que registran el mayor suministro en relación con el proceso de Evaluación de Clima y Cultura organizacional:

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

- ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO JULIO MENDEZ BARRENECHE
- HOSPITAL MILITAR CENTRAL
- EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA ESTRELLA
- ETICOS SAS
- EMPRESA AUTONOMA GUATAPE
- SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR ESE
- COOPERATIVA DE HOSPITALES DE ANTIOQUIA
- DISTRIBUCIONES PT SAS
- SUMINISTROS Y DOTACIONES COLOMBIA SA
- REDIHOS SAS
- SUMINISTROS Y DOTACIONES SA

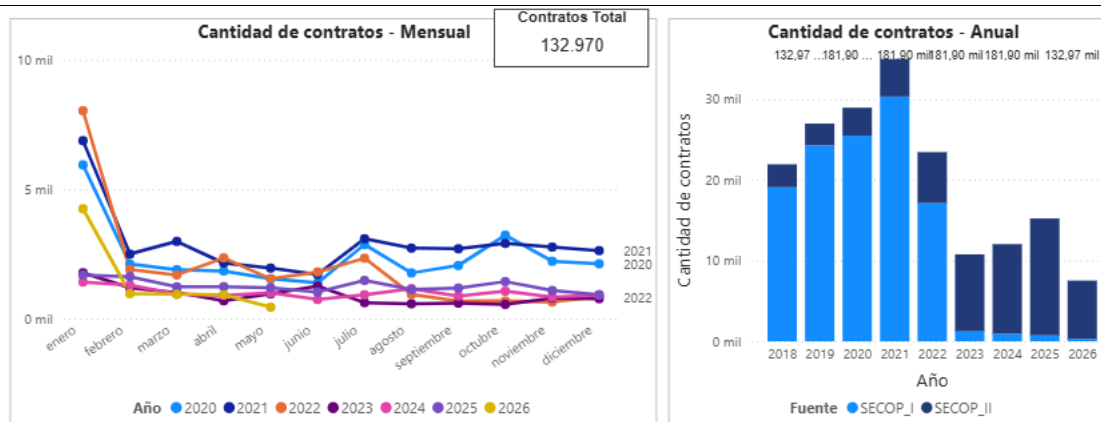
Estos proveedores hacen parte del portafolio habilitado, garantizando condiciones de contratación acordes con los lineamientos establecidos para la compra pública en el país.

2.2 ANÁLISIS DE DEMANDA Y COMPORTAMIENTO DEL GASTO HISTÓRICO



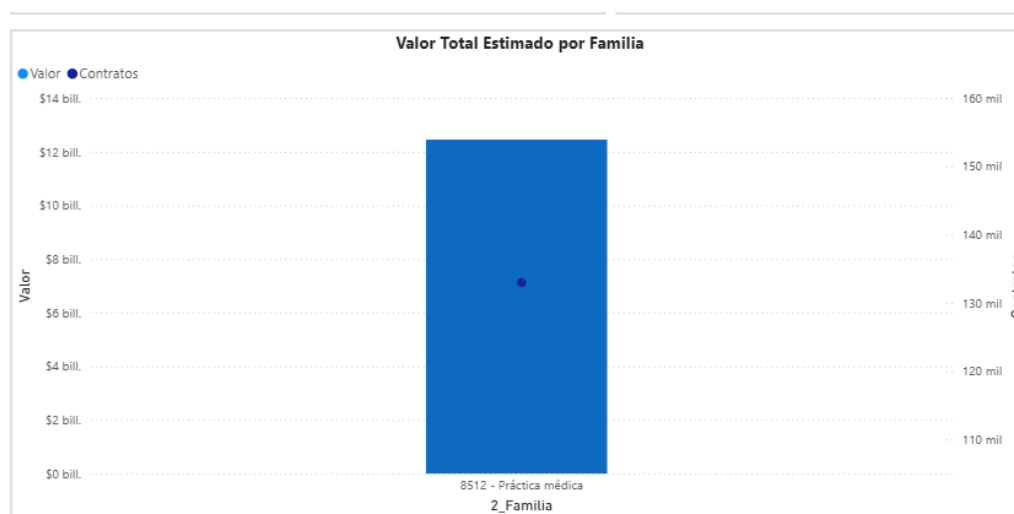
Gasto mensual y anual: muestra que el gasto total del sector es alto (alrededor de **\$12,45 billones**), lo que evidencia una **demanda significativa y constante**. A nivel anual, se observa que los mayores niveles de gasto se concentraron entre **2018 y 2021**, superando los \$2 billones, mientras que en los años posteriores hay una **tendencia a la disminución o estabilización**.

En el comportamiento mensual, la demanda presenta **alta variabilidad**, con picos marcados en algunos meses (como agosto) y niveles bajos en otros, lo que indica que la contratación depende de ciclos presupuestales.



Cantidad de contratos mensuales y anuales: muestra un comportamiento claramente **cíclico** y con alta estacionalidad.

A nivel mensual, se observa que **enero concentra los mayores picos de contratación**, con valores que superan los **6.000–8.000 contratos**, seguido de una **caída significativa en febrero y marzo**. Durante el resto del año, la contratación se mantiene relativamente estable, con leves repuntes en meses como julio y octubre. Esto evidencia una fuerte dependencia del **inicio de la vigencia presupuestal en las entidades públicas**.

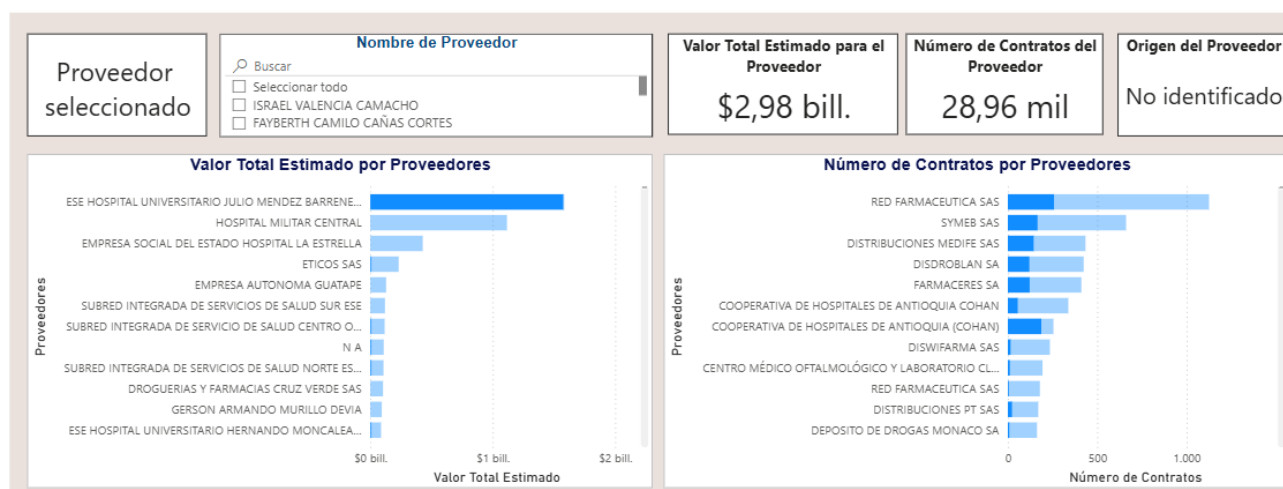


Comportamiento contratación por bienes y servicios de OHSI SC										
Año	2020			2021			2022			
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos
8512 - Práctica médica	28958	\$2.975.445.023.847	23,89%	34996	\$2.170.868.669.580	17,43%	23449	\$2.056.740.521.385	16,52%	10776
Total	28958	\$2.975.445.023.847	23,89%	34996	\$2.170.868.669.580	17,43%	23449	\$2.056.740.521.385	16,52%	10776

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Valor total estimado por familia de bienes y servicios: El análisis conjunto de ambas gráficas muestra que la **familia 8512 – Práctica médica concentra una alta participación en el mercado**, tanto en valor como en número de contratos.

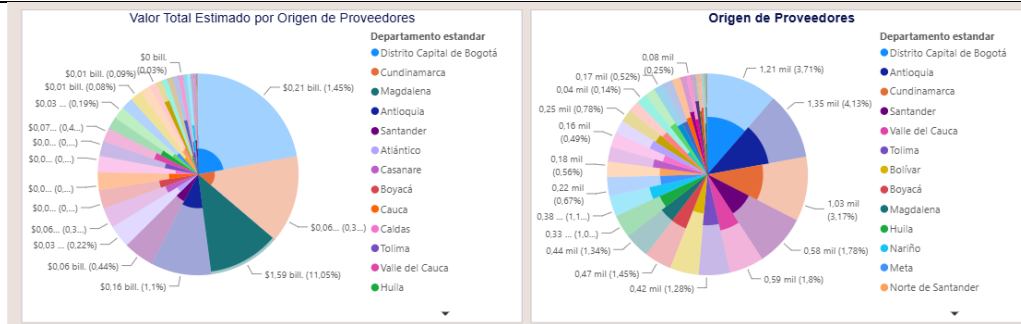
En la primera gráfica se evidencia una **alta concentración del valor total estimado (alrededor de \$12 billones)** en esta categoría, lo que indica que este tipo de servicios domina la contratación analizada. En la segunda gráfica, se observa que, aunque el número de contratos ha variado en los años (con un pico cercano a **34.996 contratos en 2021** y luego una disminución), el valor contratado se mantiene alto, lo que sugiere contratos de mayor cuantía.



Distribución por proveedor y valor contratado: evidencia una estructura de mercado con **alta concentración en valor y dispersión en número de contratos**.

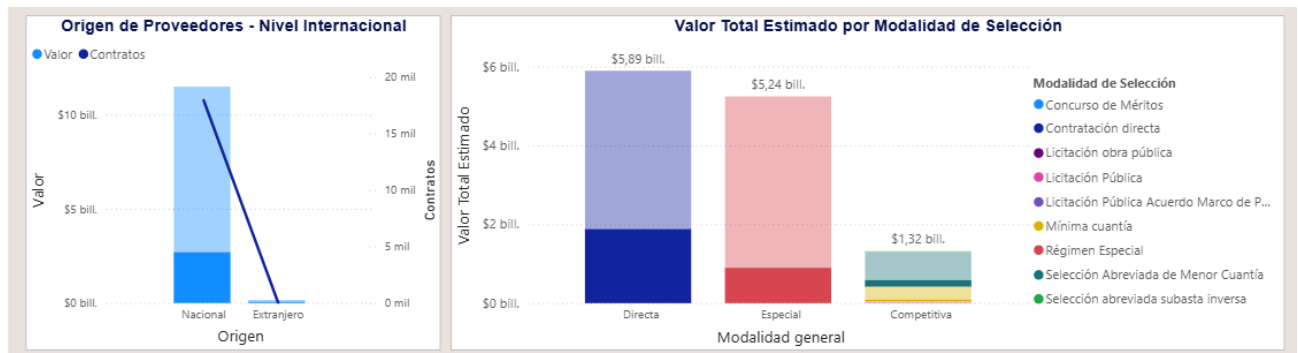
En cuanto al **valor total estimado**, se observa que unos pocos proveedores concentran los montos más altos, destacándose entidades como el **ESE Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche** y el **Hospital Militar Central**, con valores cercanos o superiores a \$1 billón. Esto indica que el mercado está dominado por algunos actores grandes que ejecutan contratos de alta cuantía.

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025



Origen de los proveedores: muestra una **alta concentración geográfica del mercado**, tanto en valor como en número de contratos.

En la gráfica de **valor total estimado**, se observa que el **Distrito Capital de Bogotá concentra la mayor participación (alrededor del 14,5%)**, seguido por departamentos como **Cundinamarca, Antioquia y Magdalena**, lo que indica que gran parte del valor contratado se concentra en zonas con mayor desarrollo económico e institucional.



Origen de los proveedores- Nivel Internacional: El análisis muestra que el mercado está **altamente concentrado a nivel nacional**, ya que la gran mayoría del valor y número de contratos corresponde a proveedores nacionales, con una participación mínima de proveedores extranjeros.

Adicionalmente, en cuanto a las modalidades de selección, se observa que la **contratación directa (≈ \$5,89 billones) y el régimen especial (≈ \$5,24 billones)** concentran la mayor parte del valor, mientras que las modalidades competitivas tienen una participación menor.

Conclusión: el análisis de la demanda evidencia un **mercado amplio y dinámico**, con un alto volumen de recursos y contratación, pero caracterizado por un comportamiento **cíclico y estacional**, influenciado por los periodos presupuestales.

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

Se observa que la mayor demanda se concentró entre 2018 y 2021, seguida de una **reducción y posterior recuperación moderada**, lo que refleja ajustes económicos en el sector. En general, se trata de una **demanda significativa pero variable**, con estabilidad en el mediano plazo y dependencia de la ejecución del gasto público.

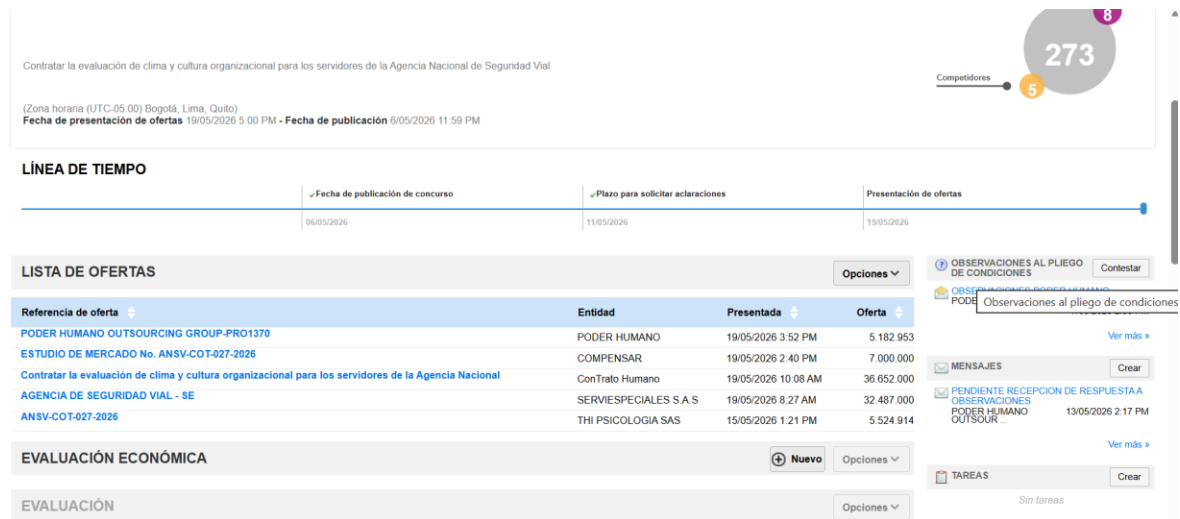
¿Cómo ha adquirido la Entidad Estatal en el pasado este bien, obra o servicio?

La Entidad ha realizado la siguiente contratación:

Revisado los archivos digitales y físicos, a la fecha no se encuentra ningún proceso relacionado con el objeto contractual.

3. ESTUDIO DE MERCADO

Para el presente Estudio de Mercado, la entidad realizó un evento de cotización en la plataforma SECOP II, identificado con el número ANSV-COT-027-2026, mediante el cual se recibieron 5 cotizaciones por parte de proveedores interesados.



Contratar la evaluación de clima y cultura organizacional para los servidores de la Agencia Nacional de Seguridad Vial

(Zona horaria (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)
Fecha de presentación de ofertas 19/05/2026 5:00 PM - Fecha de publicación 05/05/2026 11:59 PM

LÍNEA DE TIEMPO

Fecha de publicación de concurso: 06/05/2026
Plazo para solicitar aclaraciones: 11/05/2026
Presentación de ofertas: 19/05/2026

LISTA DE OFERTAS

Referencia de oferta	Entidad	Presentada	Oferta
PODER HUMANO OUTSOURCING GROUP-PRO1370	PODER HUMANO	19/05/2026 3:52 PM	5.182.953
ESTUDIO DE MERCADO No. ANSV-COT-027-2026	COMPENSAR	19/05/2026 2:40 PM	7.000.000
Contratar la evaluación de clima y cultura organizacional para los servidores de la Agencia Nacional	ConTrato Humano	19/05/2026 10:08 AM	36.652.000
AGENCIA DE SEGURIDAD VIAL - SE	SERVIESPECIALES S.A.S	19/05/2026 8:27 AM	32.487.000
ANSV-COT-027-2026	THI PSICOLOGIA SAS	15/05/2026 1:21 PM	5.524.914

EVALUACIÓN ECONÓMICA

EVALUACIÓN

No.	EMPRESA	VALOR COTIZACION	Mi Pyme SI/NO
1	PODER HUMANO OUTSOURCING GROUP	\$5.182.953,00	NO
2	COMPENSAR	\$7.000.000,00	NO
3	CON TRATO HUMANO	\$36.652.000,00	SI

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

4	SERVIESPECIALES S.A.S	\$32.487.000,00	NO	
5	THI PSICOLOGIA SAS	\$5.524.914	SI	

En este sentido, el documento de Estudio de Mercado elaborado por la entidad forma parte integral del presente proceso contractual y constituye el fundamento técnico y económico para la determinación del presupuesto oficial.

4. JUSTIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS HABILITANTES TÉCNICOS, CUANDO APLIQUE:

Capacidad jurídica: Se exige para verificar que el proponente tenga existencia legal, capacidad para contratar con el Estado y que su actividad económica u objeto social guarde relación con el objeto del contrato.

Experiencia: Se justifica porque la evaluación de clima y cultura organizacional requiere conocimientos técnicos especializados y experiencia en la ejecución de servicios similares, lo que permite garantizar la calidad de los resultados y disminuir los riesgos de ejecución.

Capacidad financiera: Su verificación busca establecer que el proponente cuenta con las condiciones económicas mínimas para ejecutar el contrato. En este proceso no constituye un factor de evaluación, sino únicamente un requisito de verificación, de conformidad con las reglas aplicables a la modalidad de selección.

Equipo mínimo de trabajo: Se justifica debido a que la ejecución del contrato requiere profesionales con formación y experiencia específica para la aplicación de instrumentos de medición, el análisis técnico de la información y la formulación de recomendaciones, garantizando la calidad del servicio.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015, la entidad establecerá en la invitación los requisitos mínimos habilitantes que serán verificados únicamente al oferente con el precio más bajo total en su oferta, siempre que se encuentren en condiciones de mercado y satisfaga las necesidades de la entidad. En caso de existir dos o más ofertas con empate a menor precio, se verificarán los requisitos mínimos habilitantes según el orden de entrega de las mismas. En este orden de ideas, una vez se establezca cuál es la propuesta con el precio más bajo, se procederá a verificar el cumplimiento de los requisitos habilitantes jurídicos y técnicos establecidos en la invitación. En caso de que este no cumpla con los mismos, procederá la verificación del proponente ubicado en segundo lugar y así sucesivamente.

Nº	FACTORES DE VERIFICACIÓN	
1.	CAPACIDAD JURÍDICA	Cumple/No cumple
2.	CAPACIDAD TÉCNICA	Cumple/No cumple

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

	3	EVALUACIÓN ECONÓMICA –MENOR PRECIO	Cumple/No cumple	
El factor de selección es el menor precio de la oferta habilitada, siempre que cumpla con los requisitos técnicos Serán requisitos habilitantes: • La capacidad jurídica del proponente para realizar el objeto a contratar. • La experiencia mínima de la proponente relacionada con el objeto a contratar. • La verificación de las condiciones técnicas mínimas exigidas. • No se verificará la capacidad financiera del proponente. • Tampoco se verificará la clasificación y calificación en el RUP según lo normado por el artículo 6° de la Ley 1150 de 2007 Se realizará la verificación de los requisitos habilitantes exclusivamente a la propuesta con el precio más bajo. En caso de que este no cumpla con los mismos, procederá la verificación de la propuesta ubicada en segundo lugar en cuanto a orden descendente del precio y así sucesivamente. Además de los requisitos de carácter habilitante relacionados en la invitación pública del presente proceso, el proponente deberá aportar con su propuesta lo siguiente: 9.3.1. Experiencia exigida a los proponentes. Se exigirá que el proponente cuente con experiencia en la prestación de servicios relacionados con la batería de riesgo psicosocial y el clima y cultura organizacional. Dicha experiencia deberá acreditarse mediante hasta dos (2) certificaciones de contratos u órdenes de compra ejecutados y terminados antes de la fecha de cierre del presente proceso, cuyo valor individual o conjunto sea igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial estimado, expresado en salarios mínimos mensuales legales vigentes (S.M.M.L.V.). La entidad solo considerará válidas las certificaciones en las que se evidencie que las actividades desarrolladas correspondieron efectivamente a los servicios antes mencionados y que fueron ejecutadas y acreditadas mediante certificación o su documento equivalente (acta de liquidación, informe final o documentos de recibo final). Para determinar la experiencia en valor se realizará la conversión del valor nominal del contrato a salarios mínimos mensuales legales vigente. La Agencia efectuará la conversión del valor ejecutado de cada contrato para lo cual tomará el valor del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de la terminación del contrato por medio del cual se pretenda acreditar la experiencia específica.				

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

En el caso que el objeto de la certificación tenga varios ítems, se debe especificar que corresponde a elementos de protección personal y atención de situaciones de emergencia, el cual será tenido en cuenta para la verificación de la experiencia y deberá anexar el documento donde se evidencie el valor de las actividades a tener en cuenta.

Para verificar esta información, el proponente deberá allegar certificación de los correspondientes contratos, la cual debe contener como mínimo:

- (i) Nombre o razón social de la empresa o entidad contratante, dirección, teléfono y nombre de la persona que expide la certificación.
- (ii) Persona o empresa a la que certifican y el número de identificación.
- (iii) Objeto del contrato, alcance del contrato, obligaciones o actividades principales correspondan con el objeto del presente proceso.
- (iv) Cuantía del contrato o valor del contrato
- (v) Fecha de inicio y terminación del contrato
- (vi) Porcentaje del valor del contrato que ejecutó (En evento en la certificación relacione la ejecución de un contrato por proponente plural)

Se aclara que, si en la certificación no se encuentran estos datos, no se tendrá en cuenta la experiencia acreditada. En este caso, se admitirá como documento equivalente a las certificaciones de contratos ejecutados, la presentación de copia del contrato y sus respectivos anexos técnicos y otrosíes (si hay lugar a ello), **siempre que se acompañen de la respectiva acta de liquidación, o de terminación o de recibo final.**

En caso de que las certificaciones cuenten con experiencia diferentes a los indicados anteriormente, las certificaciones deberán encontrarse discriminadas para ser válidas en el presente proceso de contratación.

Para la acreditación de la experiencia de consorcios y uniones temporales, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

La experiencia del oferente plural (consorcios, uniones temporales) corresponde a la suma de la experiencia que acredite cada uno de los integrantes del proponente plural, es decir que, si uno sólo de los integrantes acredita la experiencia requerida por la Entidad Estatal, ésta sirve para acreditar la experiencia exigida en el respectivo proceso de contratación.

● **Para la acreditación de la Experiencia de proponentes extranjeros se deberán tenerse**

Para la acreditación de la Experiencia de proponentes extranjeros se deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cuando el oferente sea una persona jurídica, deberá acreditar su experiencia en igualdad de condiciones que los nacionales, las cuales deberán cumplir con los requisitos señalados en el presente numeral.

Nota No. 1: Los documentos emitidos en idioma diferente al castellano deben presentarse junto con la traducción simple. Para la firma del contrato, el proponente cuya oferta sea aceptada debe presentar la traducción oficial al castellano de los documentos presentados en idioma extranjero,

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

debidamente legalizados o apostillados de acuerdo con lo previsto en el artículo 251 del Código General del Proceso.

Nota No. 2: En caso de que los valores de las certificaciones allegadas con el fin de acreditar la experiencia se expidan en moneda diferente al peso colombiano (COP), la Agencia tendrá en cuenta la tasa representativa del mercado vigente en la fecha en la cual se terminó el contrato. Para el efecto, se verificarán las tasas de cambio certificadas por la Superintendencia Financiera.

● **Para la acreditación de la proveniente de cesión de contratos se deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios**

En certificaciones de acreditación de experiencia proveniente de cesión de contratos, se deberá aportar documentos de cesión donde se indique claramente los porcentajes de la cesión efectuada, para determinar el valor y actividades realizadas de acuerdo con el objeto del presente proceso.

Para la acreditación de experiencia proveniente de cesión de contratos se deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios

● **Otros:**

- En el caso de sociedades que se escindan, la experiencia de la misma se podrá trasladar a cada uno de los socios escindidos, y se contabilizará según se disponga en los respectivos pliegos de condiciones del proceso.

- No podrá acumularse a la vez, la experiencia de los socios y la de la persona jurídica cuando éstos se asocien entre sí para presentar propuesta bajo alguna de las modalidades previstas en el artículo 7 de la Ley 80 de 1993.

Notas:

- Para el caso en que las certificaciones no se encuentren en idioma castellano, deberán adjuntar la traducción simple.

Nota: Los documentos emitidos en idioma diferente al castellano deben presentarse junto con la traducción simple. Para la firma del contrato, el proponente cuya oferta sea aceptada debe presentar la traducción oficial al castellano de los documentos presentados en idioma extranjero, debidamente legalizados o apostillados de acuerdo con lo previsto en el artículo 251 del Código General del Proceso

- Todos los soportes y documentos de la propuesta deben ser legibles y verificables.

- Si a partir de los documentos soporte de cada contrato o servicio, el proponente no acredita toda la información necesaria para llevar a cabo la verificación, la Agencia podrá solicitar información adicional.

- De acuerdo con el Numeral 2.5 del numeral 2 (Si es una persona jurídica) del Artículo 2.2.1.1.1.5.2. de Decreto 1082 de 2015, si la constitución del proponente es menor a tres (3) años, puede acreditar la experiencia de sus socios, la cual deberá estar inscrita, y clasificada en el RUP antes de la fecha y hora del cierre del presente proceso de selección y en todo caso en firme antes de la fecha y hora de del vencimiento del término de traslado de las evaluaciones.

En artículo en cita, indica lo siguiente:

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

"ARTÍCULO 2.2.1.1.1.5.2. Información para inscripción, renovación o actualización.

(...)

2.5. Certificados de la experiencia en la provisión de los bienes, obras y servicios que ofrecerá a las Entidades Estatales, los cuales deben ser expedidos por terceros que hayan recibido tales bienes, obras o servicios y deben corresponder a contratos ejecutados o copias de los contratos cuando el interesado no puede obtener tal certificado. El interesado debe indicar en cada certificado o en cada copia de los contratos, los bienes, obras y servicios a los cuales corresponde la experiencia que pretende acreditar, identificándolos con el Clasificador de Bienes y Servicios en el tercer nivel. Si la constitución del interesado es menor a tres (3) años, puede acreditar la experiencia de sus accionistas, socios o constituyentes. (...)"

La acreditación de experiencia de los asociados, socios o afiliados o cooperados conforme al párrafo anterior, que se presenten dentro de las propuestas deberán ser soportadas mediante autorización debidamente suscrita por el asociado, socio o afiliado en la que se establezca los datos de identificación y contacto, así como copia del documento de identidad.

IMPORTANTE: AUTOCERTIFICACIONES: No se aceptan auto certificaciones.

Acreditación de experiencia para proponentes MiPymes (Criterio diferencial Decreto 1860 de 2021)

Para este criterio diferencial el proponente deberá contar con **experiencia en la prestación de servicios relacionados con la batería de riesgo psicosocial y el clima y cultura organizacional.**

Dicha experiencia deberá acreditarse mediante **hasta tres (3) certificaciones** de contratos u órdenes de compra **ejecutados y terminados antes de la fecha de cierre del presente proceso**, cuyo valor individual o conjunto sea **igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial estimado**, expresado en **salarios mínimos mensuales legales vigentes (S.M.M.L.V.)**.

La entidad solo considerará válidas las certificaciones en las que se evidencie que las actividades desarrolladas correspondieron efectivamente a los servicios antes mencionados y que fueron ejecutadas por el proponente.

5. JUSTIFICACIÓN DE CRITERIOS DE PONDERACIÓN O CALIFICACIÓN, CUANDO APLIQUEN:

En la modalidad de mínima cuantía no se establecen criterios de ponderación o calificación, toda vez que la selección se realiza con base en el menor precio ofrecido, siempre que el proponente cumpla los requisitos habilitantes y las condiciones técnicas mínimas exigidas, conforme al artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015.

 Agencia Nacional de Seguridad Vial	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

6. ANÁLISIS DE INDICADORES CAPACIDAD FINANCIERA Y DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL (REQUISITOS HABILITANTES),

No aplica.

La Agencia Nacional de Seguridad Vial procede a realizar el análisis sobre la promoción de acceso a las compras públicas, criterios diferenciales, ambientales, fomentos, división en lotes o segmentos y compras locales o contratación de mano de obra local y convocatoria para limitar a MiPymes:

6. PROVEEDORES MIPYME

Para el presente proceso de contratación, y en atención a su naturaleza y cuantía, se promueve el acceso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) a las compras públicas, con el fin de fomentar su participación y contribuir al fortalecimiento del tejido empresarial.

En este sentido, se incentiva la concurrencia de MIPYMES mediante la adopción de medidas que faciliten su participación, tales como la simplificación de requisitos y condiciones acordes con el objeto a contratar. No obstante, lo anterior no implica la exclusión de otros proponentes, por lo que podrán participar todas las personas naturales o jurídicas que cumplan con los requisitos habilitantes establecidos en el proceso.

De esta manera, se garantiza la pluralidad de oferentes, la libre concurrencia y la selección objetiva, sin aplicar criterios diferenciales de evaluación, en concordancia con las reglas aplicables a los procesos de mínima cuantía.

7. EMPRESAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para el presente proceso de contratación no aplica la acreditación de experiencia como criterio diferencial para empresas de personas con discapacidad, conforme al Decreto 287 de 2026, en razón a que se trata de un proceso de mínima cuantía.

En este tipo de procesos no se establecen factores de evaluación ni criterios comparativos o diferenciales entre oferentes, limitándose la verificación al cumplimiento de requisitos habilitantes y a la selección de la oferta de menor valor que cumpla con las condiciones exigidas.

En consecuencia, no es procedente la aplicación de criterios diferenciales de calificación o asignación de puntaje.

No obstante, se garantiza la libre concurrencia, por lo que podrán participar empresas de personas con discapacidad en igualdad de condiciones frente a los demás proponentes, siempre que cumplan con los requisitos establecidos.

8. PROMOCIÓN DE ACCESO A LAS COMPRAS PÚBLICAS, CRITERIOS DIFERENCIALES, AMBIENTALES, FOMENTOS, DIVISIÓN EN LOTES O SEGMENTOS Y COMPRAS LOCALES O CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL Y CONVOCATORIA PARA LIMITAR A MIPYME, CUANDO APLIQUEN

	PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL		
	FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR		
	Código: ANSV-CON-FO-52	Versión: 02	Fecha: 29/09/2025

8.1 Acreditación de experiencia para proponentes MiPymes (Criterio diferencial Decreto 1860 de 2021)

Para este criterio diferencial el proponente deberá contar con experiencia en la prestación de servicios relacionados con la batería de riesgo psicosocial.

Dicha experiencia deberá acreditarse mediante hasta tres (3) certificaciones de contratos u órdenes de compra ejecutados y terminados antes de la fecha de cierre del presente proceso, cuyo valor individual o conjunto sea igual o superior al cien por ciento (100%)

del presupuesto oficial estimado, expresado en salarios mínimos mensuales legales vigentes (S.M.M.L.V.).

La entidad solo considerará válidas las certificaciones en las que se evidencie que las actividades desarrolladas correspondieron efectivamente a los servicios antes mencionados y que fueron ejecutadas por el proponente.

8.2 PROVEEDORES EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES

En cumplimiento del artículo 32 de la Ley 2069 de 2020, modificado por el artículo 21 de la Ley 2479 de 2025, reglamentado por el Decreto 1860 de 2021, la ANSV verificó la posibilidad de incorporar criterios diferenciales en favor de emprendimientos y empresas de mujeres en el presente proceso. Analizada la normativa, se concluye que la obligación de establecer requisitos habilitantes diferenciales y puntajes adicionales en favor de este tipo de proponentes aplica exclusivamente a los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, sin que resulte exigible en la modalidad de mínima cuantía bajo la cual se adelanta el presente proceso. En consecuencia, no es procedente incorporar criterios habilitantes diferenciales en favor de emprendimientos y empresas de mujeres, sin perjuicio de que dichos proponentes puedan participar en igualdad de condiciones, y de que, en caso de empate en el menor precio, se aplique la preferencia establecida en su favor como factor de desempate, en el orden de prioridades previsto en el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020 y el Decreto 1860 de 2021.

9. ANEXOS: N/A

CONTROL DE FIRMAS

Firmado
digitalmente por
JULIETH ANDRÉ / CAPERA GONZALEZ
Coordinadora Grupo Gestión Talento Humano

Elaboró: María José Arias Hoyos - Contratista secretaria general-Estructuradora Financiera
Johana Cirley Tacha Rojas- Profesional Especializado -Estructuradora Jurídica.

María José Arias Hoyos
Contratista
secretaria general-
Estructuradora
Financiera