

	MACROPROCESO: GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO PROCESO: GESTIÓN PRECONTRACTUAL SUBPROCESO: ANÁLISIS EXTERNO E INTERNO	Código:	APO_10_1_2_FR08
		Versión	01
		Clasificación	Pública clasificada
		Fecha:	15/07/2019
FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR Y ESTUDIO DE MERCADO			
Aprobó: Luis Javier Castellanos Sandoval Gerente Abastecimiento Estratégico	Revisó: Martha Cecilia Florez Sanchez Profesional Universitario	Elaboró: Nicolás Martínez Benavides Profesional Universitario	

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD	
1. ASPECTOS GENERALES	
¿Cuál es su necesidad? Objeto	Prestar los servicios de acompañamiento, soporte, apoyo e intervención en los planes de acción, que se obtienen a través de la aplicación de las encuestas de valoración del ambiente laboral bajo la metodología del Great Place To Work, así como la construcción y valoración de un modelo de liderazgo alienado a la cultura de la organización
Valor de la necesidad plan de contratación	\$ 179.563.870 IVA INCLUIDO
1.1 CONTEXTO ECONÓMICO	
<p>"Las empresas deben preocuparse por mantener un buen clima organizacional ya que influye en el compromiso y satisfacción de los colaboradores, y este a su vez está directamente relacionado con los resultados de la compañía, desde las ventas y el retorno de la inversión, hasta la productividad de los trabajadores, calidad del servicio y reputación de la empresa".</p> <p>En ese sentido, precisa que, si no gestionamos adecuadamente el clima laboral, hay más posibilidades de que exista una pérdida de talento, lo que implicaría un costo muy elevado en los procesos de selección continuos, de capacitaciones de nuevo personal, el costo de oportunidad (el negocio perdido por no tener a la persona con las capacidades requeridas en el momento indicado) y el costo por perder el know how de la organización, probablemente a manos de empresas de la competencia.</p> <p>La relación entre el clima laboral y la productividad depende en gran medida del estilo de dirección de una organización, por lo que el resultado responde a ciertas circunstancias que podemos controlar en gran medida.</p> <p>Muchos estudios se han realizado a lo largo de la historia para tratar de demostrar la naturaleza de la relación entre la eficiencia y el clima laboral, concluyéndose que existe una relación de dependencia.</p> <p>En el presente estudio se analiza y se da a conocer la relación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad sobre una población total de 264 trabajadores de las ferias libres chilenas. De la población total sobre la cual se aplica esta investigación (264 individuos) se toma una muestra correspondiente al 60% del total de cada feria, lo que equivale a 158 individuos. Para lograr los objetivos se aplicó un instrumento de 54 ítems que, en su primera parte, recoge información</p>	

general del encuestado; en la segunda, reúne información promedio respecto a las ventas y sueldos para medir la productividad de los trabajadores; en la última se estudia la satisfacción laboral. Una vez efectuado el análisis de los datos recolectados, los resultados muestran que las dimensiones de satisfacción con el trabajo en general, satisfacción en la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento tienen una relación estadísticamente significativa con la productividad: ventas diarias/horas diarias de trabajo. Un buen manejo de éstas puede contribuir positivamente a un aumento de la competitividad de las ferias libres. Otra dimensión relevante dentro del estudio es la satisfacción con el ambiente físico, que tiene una relación estadísticamente significativa con el salario diario y mensual, lo que incide significativamente con las horas de trabajo que dedican los feriantes a sus tareas y con el salario que éstos perciben.

Cuadro 10
Correlaciones entre factores de satisfacción laboral
y factores de productividad

	Ventas promedio diarias	Salario diario	Salario mensual	Ventas diarias / Horas de trabajo diario
Satisfacción por el trabajo en general	-.664 (.150)	.192 (.715)	.252 (.630)	-.847* (.033)
Satisfacción con el ambiente físico	-.047 (.930)	.868* (.025)	.845* (.034)	-.375 (.464)
Satisfacción con la forma en que realiza el trabajo	-.009 (.987)	-.228 (.664)	-.326 (.528)	.209 (.691)
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	.214 (.685)	-.317 (.541)	-.338 (.512)	.453 (.367)
Satisfacción con la relación subordinado-superior	.586 (.222)	-.448 (.373)	-.505 (.307)	.842* (.036)
Satisfacción con la remuneración	.098 (.854)	-.560 (.248)	-.537 (.272)	.395 (.438)
Satisfacción con la autonomía	.116 (.826)	.002 (.997)	.182 (.730)	.149 (.778)
Satisfacción con el reconocimiento	.730 (.099)	-.025 (.963)	-.181 (.732)	.849* (.032)

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

1.2 CONTEXTO TÉCNICO

Positiva Compañía de Seguros S.A. requiere contratar los servicios de asesoría, consultoría y acompañamiento que ofrece la empresa PEOPLE VOICE en Colombia como proveedor exclusivo de la metodología del Great Place To Work.

El proveedor es una firma apasionada por la comprensión y análisis de fenómenos psicosociales, así como por la transformación organizacional. Sus principales activos son:

- 1) Conocimiento de punta sobre el Ambiente Laboral y los retos que este plantea¹;

- 2) Tecnología de vanguardia y capacidades profesionales excepcionales para el procesamiento y análisis de la información, con base en la Ciencia de Datos y
- 3) Destrezas específicas en transformación, que apoyan de forma eficaz y efectiva a organizaciones que buscan estadios superiores de creación de valor.

Great Place to Work® Institute es un centro de investigación y consultoría, fundado en 1992 en Estados Unidos, especializado en la valoración y transformación del Ambiente Laboral y la cultura organizacional en las compañías. Su trabajo está orientado a hacer del Ambiente Laboral una palanca que favorezca la capacidad de creación de valor de los empleadores de los 51 países donde se publica.

Este proveedor es el responsable de la lista “The Best Companies to Work for” la cual ha llegado a ser el referente de los mejores empleadores de un país y es publicada por medios tan prestigiosos como Revista Gestión (Argentina), Época (Brasil), El País (España), Fortune (Estados Unidos), Financial Times (Reino Unido), Revista Ekos (Ecuador), El Nacional (Venezuela), Diario Portafolio (Colombia).

El Great Place to Work® Institute ha desarrollado y validado mundialmente un modelo para el entendimiento y comprensión del ambiente laboral en tres planos cuyos pilares son:

- La Confianza que inspiran los líderes y la empresa
- La Camaradería presente en el grupo de trabajo
- El Orgullo que produce el trabajo, el equipo y la empresa

Contexto técnico

- <http://www.abc.com.py/edicion-impres/suplementos/economico/desarrollo-del-talento-humano-451051.html>

- <http://institutoaltorendimiento.com/gestiondel talento/inicio/desarrollo-del-talento-humano/>

-<http://psicointegral.com/articulos-de-gestion-humana/21-articulos-de-gestion-humana/74-desarrollo-del-talento-humano-en-las-organizaciones.html>

<https://actualicese.com/pap/la-importancia-de-la-medicion-del-clima-laboral/>

La gestión del talento en las empresas es compleja y sutil, y tiene como objetivo el saber identificar, captar, desarrollar y retener el talento. Hay empresas que son excelentes captadores de talento y no aciertan a desarrollarlo o retenerlo. Cada vez es más valioso el liderazgo capaz de balancear todas estas labores con el talento humano con fines del desarrollo de las organizaciones y de las personas. El talento se ha convertido en el mayor patrimonio de las organizaciones, puesto que el desarrollo tecnológico, la globalización y los avances de los mercados de capitales han facilitado el acceso a la financiación, a la tecnología y a los clientes, y por ello han convertido al talento en el recurso más valioso y escaso.

Talento = Resultados

La medición del ambiente laboral es una herramienta vital en la gestión del talento humano. Sin embargo, requiere que se lleve a cabo de manera asertiva, objetiva y con un enfoque constructivo,

para lograr el mejoramiento a partir de sus hallazgos.

La evaluación del ambiente laboral le permite a la empresa valorar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. Además, dicha evaluación brinda las bases para la planeación e intervención orientadas al mejoramiento de la calidad de vida, la productividad del trabajo, la armonía en las relaciones interpersonales, el desarrollo de la eficiencia de la organización a corto, mediano o largo plazo y, finalmente, a la realización del seguimiento oportuno al desarrollo de la organización, previendo los problemas que podrían afectar la productividad o el ambiente laboral.

Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que, cuando no sucede, no existe dinero o beneficios suficientes que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se ha planteado que, si no se cuenta con un buen clima laboral, se está condenado al fracaso empresarial.

1.3 CONTEXTO REGULATORIO

La contratación se realiza con base en el Manual para la Gestión de Abastecimiento Versión 4:

9.4. INVITACIÓN DIRECTA

Para garantizar la selección objetiva del contratista y la eficiencia de la gestión contractual, e independientemente de la cuantía, en los siguientes contratos, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. podrá contratar directamente sin que se requiera obtener previamente varias ofertas:

b. Cuando no exista pluralidad de oferentes. Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Estas circunstancias deben constar en el estudio previo que soporta la contratación, y deben ser acreditadas por el proveedor mediante documento idóneo que así lo certifique.

Contexto regulatorio

- Presidencia de la República: www.presidencia.gov.co
- Superintendencias
- Ministerios
- Archivo General de la Nación: www.archivogeneral.gov.co
- Síntesis: www.colombiacompra.gov.co

Contexto ambiental

- Ministerio del Medio Ambiente: www.minambiente.gov.co
- Ministerio de Minas y Energía: www.minminas.gov.co
- Instituto Colombiano Agropecuario –ICA–: www.ica.gov.co

2. ESTUDIO DE LA OFERTA

El propósito de gestionar el ambiente laboral a través de la metodología de Great Place to Work Institute nos ha permitido el desarrollo de un modelo que permite el entendimiento y comprensión del ambiente laboral a partir de la construcción, reconocimiento e interacción de las tres relaciones básicas que se dan en cualquier lugar de trabajo, como son: la persona con la administración, en su rol en la organización y con sus compañeros de trabajo lograr un gran lugar para trabajar.

Esta metodología ha permitido que la compañía sea comparada con empresas del mismo sector y mayores a 500 colaboradores; sin embargo a partir de esta medición, además de esta comparación, se cuenta con una nueva metodología de análisis de la información, donde las compañías son comparadas de manera más equitativa frente al mercado.

Ambiente Laboral				
Año	Objeto	Descripción	Alcance	Valor+ IVA 19%
2021	Prestar los servicios de acompañamiento, soporte, apoyo e intervención en los planes de acción, que se obtienen a través de la aplicación de las encuestas de valoración del ambiente laboral bajo la metodología del Great Place To Work, así como la construcción y valoración de un modelo de liderazgo alienado a la cultura de la organización.	Gestionar el ambiente laboral nos permite establecer relaciones de confianza en el trabajo, promover un estilo de liderazgo cercano e inspirador, incrementar el sentido de pertenencia y compromiso en los Colaboradores, generar las condiciones para su crecimiento profesional y personal, incentivar el reconocimiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentar el trabajo en equipo y la cooperación, aumentar el gusto por el trabajo y el orgullo por la Organización y alcanzar los resultados esperados.	Todos los colaboradores de planta de la Compañía	\$ 179.563.870
TOTAL				\$ 179.563.870

Estudio de la oferta

- SECOP: www.colombiacompra.gov.co
- SIREM (información financiera; para el uso de esta herramienta revise el manual del usuario): www.supersociedades.gov.co
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Directorio de asociaciones y agremiaciones): www.mincit.gov.co
- Superintendencias
- Sectoriales

3. ESTUDIO DE LA DEMANDA

¿Ha contratado la necesidad previamente?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Contratará nuevamente con el mismo proveedor	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

En caso de haber respondido afirmativamente, justifique su respuesta

N/A

Reseña histórica de contratación

AMBIENTE LABORAL				
Contrato	Modalidad	Proveedor	Alcance	Valor
0228-2013	Directa	ISKENDERUN S.A.S	Implementación de la metodología del Great Place to Work	\$ 98.948.000
0066-2014	Directa	ISKENDERUN S.A.S	Realización de consultoría cuyo objeto es la aplicación de la metodología del Great Place to Work que permite evaluar el ambiente laboral de las organizaciones, con el fin de contribuir a la existencia y promoción de la confianza, característica esencial de todo gran lugar para trabajar, con alcance a todos los funcionarios de Positiva Compañía de Seguros S.A. a nivel nacional.	\$ 50.000.000
0153-2015	Directa	ISKENDERUN S.A.S	Aplicación de la metodología del Great Place to Work permitiendo evaluar el ambiente laboral de las organizaciones, con el fin de contribuir a la existencia y promoción de la confianza, característica esencial de todo gran lugar para trabajar, dando continuidad y gestión a los planes de mejoramiento producto de estas valoraciones.	\$ 50.000.000
0136-2016	Directa	PEOPLE'S VOICE S.A.S	Aplicación de la metodología del Great Place to Work permitiendo evaluar el ambiente laboral de las organizaciones, con el fin de contribuir a la existencia y promoción de la confianza, característica esencial de todo gran lugar para trabajar, dando continuidad y gestión a los planes de mejoramiento de las diferentes áreas, equipos de trabajo y de la Gerencia de Talento Humano, de acuerdo a	\$ 68.000.000

			los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de ambiente laboral.	
0146-2017	Directa	PEOPLE'S VOICE S.A.S	Prestación de servicios de asesoría, consultoría, acompañamiento, soporte e intervención, en los planes de acción, que se obtienen a través de la aplicación de las encuestas de valoración del ambiente laboral bajo la metodología del Great Place To Work, dando continuidad y gestión a los planes de mejoramiento de las diferentes áreas y equipos de trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos de la vigencia anterior.	\$ 62.808.200
0047-2018	Directa	PEOPLE'S VOICE S.A.S	Prestación de servicios de asesoría, consultoría, acompañamiento, soporte e intervención, en los planes de acción, que se obtienen a través de la aplicación de las encuestas de valoración del ambiente laboral bajo la metodología del Great Place To Work, dando continuidad y gestión a los planes de mejoramiento de las diferentes áreas y equipos de trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos de la vigencia anterior.	\$ 87.227.000
0493-2019	Directa	PEOPLE'S VOICE S.A.S	Prestación de servicios de asesoría, consultoría, acompañamiento, soporte e intervención, en los planes de acción, que se obtienen a través de la aplicación de las encuestas de valoración del ambiente laboral bajo la metodología del Great Place To Work, dando continuidad y gestión a los planes de mejoramiento de las diferentes áreas y equipos de trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos de la vigencia anterior.	\$ 116.056.400
0061-2020	Directa	PEOPLE'S VOICE S.A.S	Prestar los servicios de acompañamiento, soporte, apoyo e intervención en los planes de acción, que se obtienen a través de la	\$ 120.118.374

			aplicación de las encuestas de valoración del ambiente laboral bajo la metodología del Great Place To Work, así como la construcción y valoración de un modelo de liderazgo alienado a la cultura de la organización	
--	--	--	--	--

- Cabe resaltar que las cifras presentadas en el anterior cuadro corresponden al monto de los valores presupuestales asignados desde la Gerencia de Talento Humano para cada uno de los contratos.

Estudio de la demanda

- SECOP: www.colombiacompra.gov.co
- Páginas web de las Entidades Estatales
- Encargados de compras de otras Entidades Estatales
- Guía para la codificación de bienes y servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas (UNSPSC) – Colombia Compra Eficiente: www.colombiacompra.gov.co/manuales

4. FIRMAY FECHA

NOMBRE DE QUIEN ELABORÓ	FIRMA	FECHA DE ELABORACIÓN
Maria Fernanda Peña Vargas		Febrero 10/21