



Medellín, 27 de junio de 2019

RESPUESTA A OBSERVACIONES
SOLICITUD PRIVADA DE OFERTA SPVA 2019-45

La Empresa para la Seguridad Urbana - ESU, en el marco de las observaciones realizadas por los proponentes interesados en la Solicitud Privada de oferta cuyo objeto es "**Prestación de servicios para el desarrollo de la cultura organizacional de la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU**", se permite dar respuesta a las mismas, de conformidad con las instrucciones técnicas del cliente final del objeto a contratar, y con la normatividad que rige la modalidad de selección.

En el caso del interesado **EXPERTICIA POTENCIAL HUMANO EU** se relacionan las observaciones y sus respectivas respuestas:

----- Forwarded message -----

De: <consultor1@experticia.net.co>

Date: jue., 27 jun. 2019 a las 16:16

Subject: Prestación de servicios para el desarrollo de la cultura organizacional de la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU

To: pvilla <pvilla@esu.com.co>

Buenas tardes

esu

Paula Andrea Villa

Referente al pliego tenemos las siguientes dudas:

Fase I: ¿Tenemos acceso al código de integridad de la entidad?, pues debemos determinar brechas entre los valores definidos y la realidad, que posteriormente debemos intervenir y no me queda muy claro a qué "valores" se refieren, pues sólo encontré el código de ética y los valores que allí referencias como ej: honestidad, disciplina, etc., no son fácilmente indentificables en el dx de riesgo psicosocial, pues su orientación son preguntas de factores organizacionales y no tanto acciones personales. Deben ser otro tipo de valores, pero sería mejor para nosotros conocerlos para hacernos una idea de qué tipo de actividades deberíamos plantear.

Fase II: No tenemos la información de qué tipo de brechas pueden salir para darnos una idea de qué tipo de plan de trabajo - Asumo por la fecha de finalización del contrato (31 de octubre 2019) que la intervención son sólo capacitaciones?, pues en tan corto tiempo sería difícil lograr impacto de otras actividades.

Fase III: Según los pliegos es "establecer lineamientos del líder" ¿es sólo definir cuáles o también tenemos que implementarlos?

Fase IV: Entiendo que es sólo el documento definiendo responsabilidades

Muchas gracias por su atencion y colaboracion prestada

EXPERTICIA POTENCIAL HUMANO EU
NIT 900176894





Alcaldía de Medellín

Cuenta con vos

ESU

Empresa para la Seguridad Urbana

RESPUESTAS A OBSERVACIONES

Fase I: ¿Tenemos acceso al código de integridad de la entidad?, pues debemos determinar brechas entre los valores definidos y la realidad, que posteriormente debemos intervenir y no me queda muy claro a qué "valores" se refieren, pues sólo encontré el código de ética y los valores que allí referencias como ej: honestidad, disciplina, etc., no son fácilmente indentificables en el dx de riesgo psicosocial, pues su orientación son preguntas de factores organizacionales y no tanto acciones personales. Deben ser otro tipo de valores, pero sería mejor para nosotros conocerlos para hacernos una idea de qué tipo de actividades deberíamos plantear.

R/ Una vez adjudicado el contrato la ESU entrega la información indicada, cumpliendo los parámetros legales de confidencialidad.

Fase II: No tenemos la información de qué tipo de brechas pueden salir para darnos una idea de qué tipo de plan de trabajo - Asumo por la fecha de finalización del contrato (31 de octubre 2019) que la intervención son sólo capacitaciones?, pues en tan corto tiempo sería difícil lograr impacto de otras actividades.

R/ Se requiere realizar trabajos en grupo e individuales y utilización de metodologías de alto impacto, con un número de horas presenciales adecuado.

Fase III: Según los pliegos es "establecer lineamientos del líder" ¿es sólo definir cuáles o también tenemos que implementarlos?

R/ Se requiere no solo la definición de los lineamientos que se deben cumplir para ser líder en la ESU, sino también iniciar un trabajo que propicie la asimilación de los lineamientos.

Fase IV: Entiendo que es sólo el documento definiendo responsabilidades

R/. En este caso es dejar no solo el documento, sino establecer métricas que nos permitan en el mediano plazo realizar los seguimientos necesarios para llevar a la asimilación de la nueva cultura organizacional.

Andres Blair Gómez

Líder de Programa

Unidad de Gestión Humana



Calle 16 No. 41-210 Oficina 106
Edificio La Compañía PBX: (57)-(4)4443448
Medellín - Colombia

www.esu.com.co