Puerto Asís -Putumayo, 02 de noviembre de 2021

Ingeniero:
WILLIAM JAMES RODRIGUEZ ORTIZ
Subdirector
Centro Agroforestal y Acuícola Arapaima con funciones de Director Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Regional
Ciudad.

Asunto: "*Prestación de Servicios para realizar la intervención del clima laboral basados en el plan de sostenibilidad de la Regional Putumayo del Sena."*

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD:

El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA es una Entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, cuya responsabilidad de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 119 de 1994, es "*cumplir con la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país"*, las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

El Decreto 249 de 2004, modificó la estructura interna del SENA y reorganizó las funciones de sus dependencias; el artículo 9° señala entre otras funciones de la Secretaría General la siguiente: "*10. Ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano al servicio de la entidad"* Adicionalmente el Director General del SENA, a través de la Resolución N° 01683 del 31 de agosto de 2012, en su Artículo 14° creó el grupo interno de trabajo *"Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo",* el cual tiene entre otras la siguiente función:

"ARTÍCULO 15°. - FUNCIONES. El Grupo Interno de Trabajo "Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo", tendrá las siguientes funciones:

• *Coordinar la expedición del Programa de Salud Ocupacional o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Dirección General y Direcciones Regionales, dentro de los plazos legales, generando además las directrices requeridas para su ejecución. (…)".*

Que, para el debido cumplimiento de estas funciones en el marco de los objetivos y metas de la entidad, se tiene que el SENA es una entidad de orden Nacional con 33 Regionales, 117 Centros de Formación y la Dirección General. El SENA, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015, que hace alusión a la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral de los trabajadores a través de programas que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional y contemplando la obligatoriedad de *"medir el clima laboral",* por lo menos cada dos años, con el objetivo de satisfacer lo establecido en la norma citada, es necesario realizar la evaluación del mismo y así con el producto de dicha medición desarrollar planes de mejoramiento que permitan aumentar la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas al interior del SENA.

Adicionalmente, adelantar la medición e intervención del clima laboral es una de las prioridades del eje SENA mentalmente saludable en el marco de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo [1], inmersa en el sistema integrado de gestión de la entidad (SIGA), a través de la cual promueve ambientes de trabajo saludables, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, ésta se gestiona desde el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene cobertura sobre la totalidad de los servidores públicos y contratistas, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, según lo indica el artículo 2.2.4.2.2.2. Parágrafo 1.

Así mismo, es importante señalar la definición de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público, señalada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - Dirección de Empleo Público, la cual reza:

(…) es claro que la Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público y, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad

importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes. (…) (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano).

De otra parte, el SENA tuvo en cuenta como insumos para la formulación de esta necesidad otras variables tales como: evaluación de actividades realizadas, recomendaciones derivadas de la medición e implementación de actividades orientadas al mejoramiento del clima institucional, recomendaciones de diferentes actores tales como: el Departamento Administrativo del Servicio Civil, Sindicatos, Comisión de Personal, Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos, el Furag II, en relación a las preguntas allí consignadas con respecto al plan estratégico del talento humano, donde se incluyen las mejoras con base en los resultados que arrojen las mediciones ejecutadas en clima organizacional, y por último las variables a medir recomendadas por el Departamento Administrativo de la Función pública.

En cumplimiento de lo anterior, en los años 2016 y 2019 la entidad adelantó los procesos de contratación para llevar a cabo las primeras mediciones de clima laboral, en donde en el año 2016 se efectuó la medición con el CONSORCIO ECOCRECE mediante contrato N°0990 de 2016, cuyo objeto señala: *"Contratar la realización de un estudio de medición y diagnóstico de clima organizacional a los funcionarios y contratistas del SENA a nivel nacional, para dar cumplimiento a la normatividad vigente",* en dicha medición se obtuvo un índice de la Evaluación de Clima a nivel general en la entidad correspondiente al 77%.

IDENTIFICACIÓN TÉCNICA DE LA NECESIDAD

Es importante resaltar con respecto al diagnóstico evidenciado en el informe elaborado por el CONSORCIO ECOCRECE, que el SENA trabajó a través de sus grupos internos de trabajo, proyectos y programas de bienestar, capacitación, salud y seguridad en el trabajo entre otros; labor que ejecutan los psicólogos a nivel nacional, los cuales se han empoderado de estos resultados y han establecido planes de acción para las Direcciones regionales y la Dirección General. De acuerdo con los resultados allí obtenidos se definió el siguiente plan de acción con el objetivo de dar continuidad al mejoramiento del clima organizacional en la entidad, así:

Fase I - Socialización de resultados 2016

Se socializaron los resultados a los Directivos Nacionales y Regionales, Comités de Convivencia, COPASST, Comisión de Personal y la población en general.

Fase II – Intervención de variables con puntaje identificado como oportunidad de mejora

Se realizó el contrato interadministrativo N°. 964 con la Universidad Nacional en la vigencia 2017, cuyo objeto fue *"Contratar la intervención para la mejora del clima organizacional del SENA a nivel nacional",* para intervenir las 4 variables que obtuvieron el puntaje más bajo según la medición realizada en el año 2016.

Fase III – Intervención de las variables identificadas como fortalezas

Conforme a los resultados de la medición del clima organizacional y para dar continuidad al plan de mejoramiento, la entidad celebró el contrato No. CO1.PCCNTR.619633 con la Universidad el Rosario en el año 2018 donde se abarcaron 16 variables identificadas en la medición ejecutada en el año 2016 como fortaleza.

Fase IV – Nueva medición 2019 para identificar el impacto de la Intervención 2017 y 2018

De acuerdo con el plan de acción trazado para las vigencias 2017 y 2018, que correspondió a las intervenciones de las variables identificadas como fortaleza y como oportunidad de mejora, se determinó para el año 2019 llevar a cabo la medición del clima laboral, con el objetivo de comparar los resultados obtenidos en la primera medición ejecutada en el año 2016, e identificar el impacto en las acciones emprendidas durante las vigencias 2017 y 2018.

Para el desarrollo de dicha actividad, se celebró el contrato N° 1-0210 del 23 de octubre del 2019 con la firma People's Voice S.A.S, cuyo objeto contractual fue "*Prestación de servicios para realizar la medición del clima laboral del SENA a nivel nacional según la Great Place to Work",* lo anterior, con el firme interés de convertir al SENA en "*Un gran lugar para trabajar*" y de iniciar un camino en la búsqueda de la competitividad a nivel de buenas prácticas laborales. Esta contratación directa estuvo sustentada por los siguientes valores agregados que ofreció la metodología de Great Place to Work:

El SENA tuvo la posibilidad de acceder al proceso de certificación y/o al reconocimiento en los rankings locales y regionales de “los Mejores Lugares para Trabajar¨. La metodología de Great Place toWork® es única en el mercado, lo que aportó al SENA en términos de calidad, innovación y liderazgo en el sector, la posibilidad de comparación con otras entidades gubernamentales del nivel central, en el ámbito nacional e internacional, de tal manera que el análisis de los datos obtenidos orienta a la generación de un plan de mejoramiento y trasformación del clima laboral.

Resultados de la medición del clima laboral bajo la metodología Great Place to Work 2019

Los resultados del estudio evidenciaron un índice de clima laboral de 80 puntos, valor que mostró no sólo el cumplimiento de la meta esperada desde la última medición, sino que también posicionó a la Entidad como un referente en el sector gubernamental, razón por la cual se obtuvo el certificado de Great Place to Work ® Colombia e Icontec, gracias a los resultados de nivel Sobresaliente, los cuales visionan a la Entidad como candidato para el ranking de empresas catalogadas como mejores lugares para trabajar a nivel nacional.

Dimensión	Valoración
Credibilidad	Media (+)
Respeto	Media (+)
Imparcialidad	Alta
Camaradería	Media (+)
Orgullo	Alta
Apreciación general	Alta
Índice del Ambiente Laboral	**80.0**
Estadio de Valoración	**Sobresaliente**

Tabla 1. Valoración clima laboral por variable SENA, Great Place toWork 2019

Las variables analizadas en el índice de clima laboral fueron credibilidad, respeto e imparcialidad, que da cuenta de la relación del colaborador con su líder; orgullo, que es la manera en que se relaciona propiamente con su trabajo y camaradería, que mide la relación de colaboración con sus pares. Este índice resume el nivel de logro de la

Entidad en la gestión del clima laboral. Corresponde al promedio de las valoraciones de las variables del modelo de Great Place toWork.

Basados en los resultados reportados en el "*Informe técnico Great Place toWork en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 2019",* en el cual se establecieron los resultados del clima laboral y los índices que la componen, evidenció que para llegar al nivel de Excelencia del clima laboral existe una brecha de 6.8 puntos, tal como lo expresa la siguiente gráfica:

Valoración	Cantidad de variables	
	Actual	Objetivo
Excelente	0	3
Muy alta	1	5
Alta	13	13
Media (+)	10	4
Media (-)	1	0
Baja	0	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	**80.0**	**86.8**
Brecha frente a la Excelencia	6.8	0.0
Valoración del Ambiente Laboral	Sobresaliente	Excelente

Tabla 2. Brecha clima laboral SENA, Great Place toWork 2019

Adicionalmente la encuesta midió otros índices adicionales que fueron:

Índice Transaccional: Indica cómo es percibida la propuesta de valor de la organización y, por ende, su capacidad de *atracción* y *retención*. Corresponde a la valoración más alta entre compensación, beneficios o desarrollo. Para el caso del SENA este índice puntuó en **95** (Muy sobresaliente).

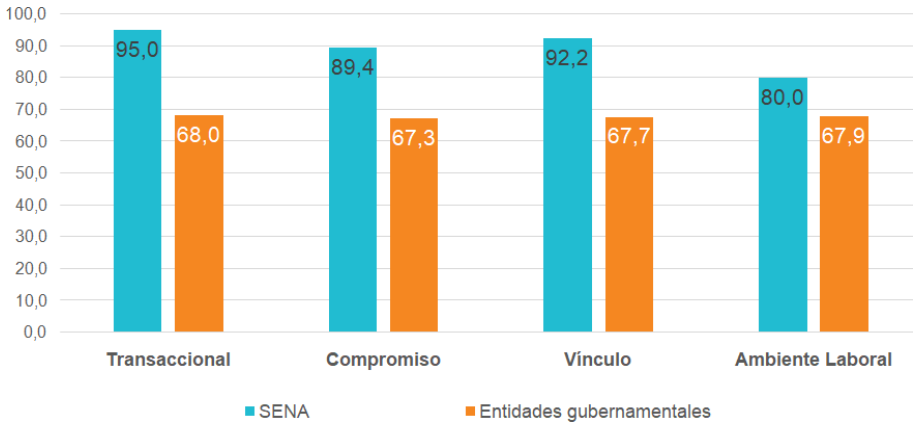
Índice del Compromiso: Es el vínculo emocional que surge entre el colaborador y la Entidad en tanto que surgen sentimientos positivos hacia ella. Este índice habla de la capacidad de *retención* más allá de los aspectos transaccionales *y* corresponde al promedio de las valoraciones de cada reactivo que compone este índice. Para el caso del SENA este índice puntuó en **89,4** (Muy sobresaliente).

Índice del Vínculo: Es la unión de los índices anteriores, la cual puntuó en **92,2** (Muy sobresaliente).

Índice del Liderazgo: Indica la contribución del estilo de liderazgo al Clima laboral, para el caso del SENA está en el rango habitual con una puntuación de **82,7** frente a los líderes propios y con **83,3** frente a los líderes en general, es decir, ambas en nivel sobresaliente.

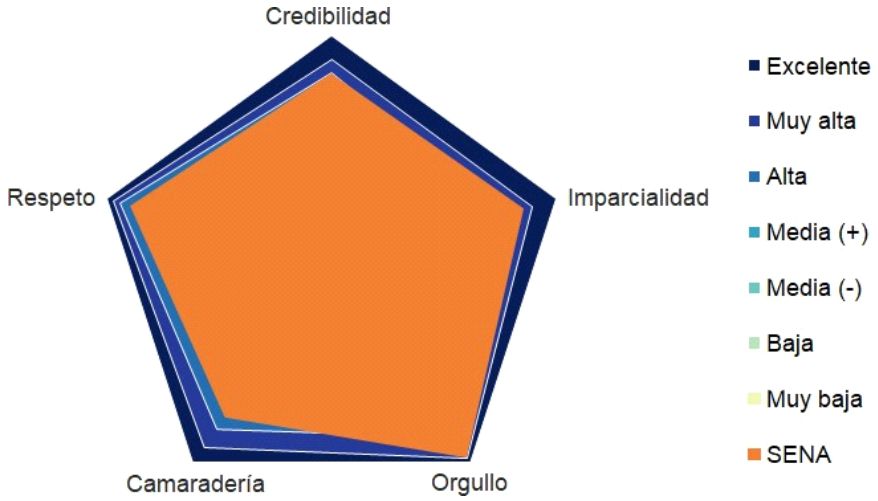
Índices del SENA frente al Sector

La siguiente gráfica muestra los resultados sobresalientes del SENA frente a los índices medidos y su comparación con respecto a otras entidades gubernamentales.



Gráfica 1. El SENA frente al sector, Great Place toWork 2019

Ubicación del Índice de Clima laboral SENA frente a la Excelencia



Conforme a los resultados de esta medición es importante destacar que las oportunidades de mejora sugeridas para lograr la excelencia estarán enfocadas en tres grandes frentes:

- ***Fortalecer la respuesta organizacional frente a las necesidades y expectativas de los colaboradores de planta.***
- ***Apoyar a los líderes de las regionales y áreas de la Dirección General con índices inferiores al promedio nacional para mejorar su entendimiento de los resultados y de los aspectos (prioridades) sobre los que deben actuar para mejorar su estadio de valoración.***
- ***Entender y responder de la manera más pertinente a los aspectos que están impactando la percepción de los colaboradores de los grupos de mayor potencial de mejoramiento.***

Con los retos que se derivaron de esta última medición, en la vigencia 2020 se suscribió el contrato No. SAMC-DG-0010-2020/N-CO1.PCCNTR.1834291 con la firma CIDOR Consulting S.A.S cuyo objeto fue *la prestación de servicios para realizar la intervención del clima laboral del Sena a nivel nacional*.

Resultado de este se formuló un plan de sostenibilidad de Clima Laboral para las 33 Regionales y la Dirección General. El objetivo de estos planes será afianzar las actividades de intervención de la vigencia 2020 y darles continuidad a las acciones de

mejoramiento para el cierre de la brecha obtenida en 6.8 puntos en procura de llegar al nivel excelente en el ambiente laboral, constituyéndose en una segunda fase de intervención previa a la medición a efectuar en la vigencia 2022.

Conforme a los resultados y teniendo en cuenta que el SENA está buscando una trasformación digital y una renovación cultural, estos procesos de gestión del cambio requieren la continuidad en la ejecución de un plan de intervención confiable que permita una mejor toma de decisiones frente al clima laboral, haciendo necesario contratar un profesional con altos estándares de reconocimiento en la materia.

Con base en los avances anteriormente enunciados, el SENA en su búsqueda de mejorar el ambiente laboral y para lograrlo debe cerrar el ciclo de intervención, que nos proyectan a capitalizar las oportunidades de mejora sugeridas en la medición realizada en el año 2019 y los planes de sostenibilidad año 2020 de acuerdo a las particularidades de cada Regional.

Para el caso de la Regional PUTUMAYO las actividades priorizadas dentro del plan de sostenibilidad están enmarcadas bajo la línea estratégica o factor de que corresponden a **CREDIBILIDAD, RESPETO E IMPARCIALIDAD y CAMARADERÍA Y ORGULLO**, las cuales reposan en el anexo técnico adjunto.

Finalmente, la necesidad planteada por la entidad se satisface mediante la contratación de un profesional con idoneidad y experiencia para el cumplimiento del objeto contractual, no existiendo en la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 y asignada (Centro, Dirección General y/o Regional), personal suficiente o idóneo para ejecutar dichas funciones temporales.

ESPECIFICACIONES Y CONDICIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO

El profesional a contratar deberá ejecutar el contrato con la metodología de **GRUPOS FOCALES**; Los grupos focales se identifican principalmente como el proceso de interacción, discusión y elaboración de unos acuerdos dentro del grupo acerca de unas temáticas que son propuestas por el investigador. (AignerenM. 2009). Para el Sena Regional Putumayo esta metodología permite la interacción de colaboradores en condiciones similares y les permitirá mayor eficiencia en las propuestas de mejora.

OBJETO DEL CONTRATO:

Prestación de Servicios para realizar la intervención del clima laboral basados en el plan de sostenibilidad de la Regional Putumayo del Sena

Alcance del objeto

La prestación del servicio comprende la ejecución de las actividades de intervención del clima laboral, en modalidad virtual y presencial, abarcando diversos temas inmersos a todos los funcionario y contratistas del SENA regional Putumayo, incluye la intervención y evaluación del impacto.

OBLIGACIONES ESPECIFICAS DEL CONTRATISTA

- Cumplir con la totalidad de intervenciones programadas y con el número de horas y número de asistentes, establecidas de acuerdo con los grupos focales asignados por el Supervisor del contrato
- Abordar los temas del área de clima laboral y organizacional que requiere la entidad de acuerdo a los lineamientos que establezca el supervisor del contrato
- Entregar herramientas pedagógicas de contenido institucional abordando temas de clima laboral y organizacional tales como video cortos o podcast, según lineamientos del supervisor del contrato.
- Realizar la intervención de los grupos focales de manera sincrónica y tomando como referencia los resultados de los informes que se dieron de clima laboral del SENA durante la vigencia 2019 los cuales se entregan al momento de iniciar la ejecución del contrato
- Entregar un cronograma de actividades el cual será aprobado por el supervisor del contrato y como mínimo deberá contener actividad, fecha, hora, facilitador de la actividad, una vez aprobado dicho cronograma se dará inicio a la ejecución de las actividades
- Asegurar la conectividad y demás recursos necesarios para prestar el servicio.
- Asegurar entrega de informe mensual detallado de la ejecución de las actividades realizadas
- La información manipulada a lo largo de la ejecución del contrato será estrictamente confidencial, reportada únicamente al supervisor del contrato
- Atender las indicaciones que realice el supervisor (a) del contrato para el cumplimiento del objeto.
- Ejecutar el objeto del contrato en el plazo establecido, bajo las condiciones técnicas y financieras estipuladas.
- Cumplir con idoneidad y eficacia el objeto del contrato y su alcance.

CONDICIONES DE CELEBRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO:

- **Perfil:** Profesional en las áreas de la medicina, psicología, trabajo social, sociología o afines con especialización en gestión psicosocial, y/o desarrollo y cambio organizacional, y/o cultura organizacional y/o afines. Con experiencia profesional relacionada de seis (06) a veinticinco (25) meses

- **Contrato Para Celebrar:** Contrato de Prestación de servicios profesionales.

- **Valor:** el valor total del contrato será por la suma de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA MIL CIENTO TREINTA Y TRES PESOS M/CTE. ($4.470.133)

- **Plazo Ejecución:** El plazo de ejecución del contrato es un (1) meses contados a partir de la expedición del registro presupuestal, la aprobación de la garantía única de cumplimiento.

- **Lugar de ejecución:** El lugar de ejecución de la presente contratación será en el Municipio de Puerto Asís del Departamento del Putumayo. Sin perjuicio del desarrollo de actividades en otro de los municipios el Departamento cuando sea requerido.

- **Forma de Pago:** El SENA cancelará al CONTRATISTA en mensualidades vencidas conforme se dé cumplimiento al objeto contratado.

Cordialmente,

ORLANDO DIAZ AGUIRRE

Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto

Proyectó: *VALENTINA CASTAÑO GRAJALES Psicóloga SST SENA*

Revisó: *ANA MARIA HERNANDEZ Abogada Gestión Contractual*