REGIONAL SANTANDER	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL SANTANDER DIRECCION REGIONAL SANTANDER SOLICITUD BIENES Y SERVICIOS	Versión: 2 Fecha de actualización: 30/03/2017 Documento de apoyo Regional Santander.

Fecha: 17/03/2022
Solicitante: Jose Luis Gomez Salgado
Área o Dependencia: Seguridad y Salud en el trabajo

Objeto: Prestar el servicio de coaching en temas psicosociales como gestión del cambio, reconocimiento de equipos de trabajo, comunicación asertiva y empatía en el trabajo a través de sesiones grupales.

Plazo de ejecución: 130 dias

Presupuesto $41.242.120

Justificación de la adquisición del bien y\o servicio:

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia, 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. A través del Decreto 249 de 2004 se 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", estableciendo como función la de 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, entre otras. 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. Así mismo, 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 , 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; esta tipo de actividades se gestionan 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. Por lo anterior, para la vigencia 2022 se estimó necesario adelantar la contratación del servicio de coaching para el tratamiento de temas psicosociales como gestión de las emociones, hospitalidad y bienvenida, equidad, justicia en el trato y respeto por la diferencia, sentido de equipo, empatía; herramientas de gestión de liderazgo a través de sesiones grupales. Para lo anterior, el SENA tuvo en cuenta como insumos para la formulación de esta necesidad otras variables tales como: recomendaciones derivadas de la medición e implementación de actividades orientadas al mejoramiento del clima institucional, recomendaciones de diferentes actores tales como: CONSORCIO ECOCRECE, Great Place to Work, que el SENA trabajó a través de sus grupos internos de trabajo, área de seguridad y seguridad en el trabajo, entre otros; la anterior labor ha sido acompañada y ejecuta la mayor parte del tiempo por 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; Fase II – Intervención de variables con puntaje identificado como oportunidad de mejora; Fase III – Intervención de las variables identificadas como fortalezas; Fase IV – Nueva medición 2019 para identificar el impacto de la Intervención 2017 y 2018: Los resultados de este 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. Las variables analizadas en el índice de clima laboral fueron credibilidad, respeto e imparcialidad, orgullo y camaradería. Basados en los resultados reportados en el "Informe técnico Great Place to Work 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. Para la vigencia 2021, se realizó nuevamente medición del clima laboral por parte de la empresa Great Place to Work en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, cuyos resultados más sobresalientes para la Regional Santander fueron los siguientes: 1. Índice de ambiente laboral año 2021: 67.1 con un estadio de valoración muy satisfactorio y una tendencia estable. Este resultado representó un 21.2% de avance con respecto a la valoración precedente año 2019. 2. Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo): 80.2 con un estadio de valoración muy satisfactorio pero una tendencia desfavorable en comparación con el año 2019. 3. Índice del Compromiso: 82.6 con un estadio de valoración muy sobresaliente y una tendencia favorable en comparación con el año 2019. 4. Índice del Vínculo: 81.4 valoración sobresaliente y una tendencia estable en comparación con el año 2019. 5. Percepción de la Confianza - Credibilidad, Respeto y Ecuanimidad: Tendencia estable. En la Regional Santander, la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus líderes hacen lo que dicen, demuestran interés en ellos como personas y promueven el trato justo independientemente de la condición socioeconómica. 6. Índice del Estilo de Liderazgo de mi líder: 71.9 con un estadio de valoración muy satisfactorio y una tendencia estable en comparación con el año 2019. 7. Índice del Estilo de Liderazgo de los líderes: 68.2 con un estadio de satisfacción muy satisfactorio y una tendencia estable en comparación con el año 2019. Conforme a los resultados de esta medición es importante destacar que las oportunidades de mejora sugeridas para lograr la excelencia estarán enfocadas en los pilares de la credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo de la siguiente manera: 1.Hospitalidad de las personas: mejorar la experiencia de los colaboradores en los distintos momentos de su vida laboral en la entidad. 2. Entorno del trabajo: mejorar condiciones locativas y herramientas de trabajo. 3. Equidad en el trato: Promover una cultura incluyente y respetuosa en la que prevalezca la justicia en el trato a las personas independientemente de su condición socioeconómica y su identidad étnica. Para ello es recomendable establecer espacios que favorezcan la integración y el trabajo conjunto de personas con diferentes condiciones, procedencias y etnias; organizar eventos en los cuales los colaboradores puedan ilustrar su cultura y estilo de vida, mejorando su empatía hacia los demás. 4. Justicia en el trato: enviar mensajes frecuentes que fortalezcan el valor del respeto hacia otros sin importar las diferencias. 5.Sentido de equipo: Diseñar estrategias de reconocimiento orientadas a destacar la agregación de valor y reconocer los resultados obtenidos por cada equipo, destacando el valor de los aportes de cada persona para la consecución de los logros conjuntos. 6.Orgullo del equipo: Diseñar estrategias de conexión emocional orientadas al sentimiento por lo que se hace, pertenencia a un grupo de trabajo y organización. El objetivo de estos planes será afianzar las actividades de intervención de la vigencia 2021 y dar continuidad a las acciones de mejoramiento durante el 2022 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 2023. Con base en los avances anteriormente enunciados, el SENA en su búsqueda de mejorar el ambiente laboral debe cerrar el ciclo de intervención, que nos proyectan a capitalizar las oportunidades de mejora sugeridas en la medición realizada en el año 2021 de acuerdo a las particularidades de cada Regional. Para el caso de la Regional Santander las actividades priorizadas dentro del plan de sostenibilidad están enmarcadas en las dimensiones y variables: gestión de las emociones, hospitalidad y bienvenida, equidad, justicia en el trato y respeto por la diferencia, sentido de equipo, empatía; herramientas de gestión de liderazgo, las cuales reposan en las especificaciones técnicas que se relacionan en su respectivo acápite. 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 proveedor con altos estándares de reconocimiento en la materia. Para ello se estimó necesario, conveniente y oportuno contratar los servicios de coaching, que a través de herramientas de aprendizaje experiencial y lúdicas, aborden las variables de gestión de las emociones, hospitalidad y bienvenida, equidad, justicia en el trato y respeto por la diferencia, sentido de equipo, empatía; herramientas de gestión de liderazgo, en pro del fortalecimiento de la calidad de vida en el trabajo al interior del SENA Regional Santander vigencia 2022. Estas actividades serán dirigidas a funcionarios y contratistas que laboran en los ocho (8) centros de formación y un (1) Despacho del SENA Regional Santander, ubicados en los municipios de Barrancabermeja, Vélez, Málaga, San Gil, Piedecuesta, Floridablanca, Girón y Bucaramanga.

ITEM	DESCRIPCION DE CADA ELEMENTO Y\O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	UNSPSC	CANTIDAD
1	Temáticas: Gestión de las emociones, hospitalidad y bienvenida, equidad y justicia en el trato y respeto por la diferencia; sentido de equipo, empatía; herramientas de gestión de liderazgo. Estrategia de intervención: Coaching. Numero de sesiones: 2, cada una de 2 horas. Tiempo estimado: 4 horas. Periodicidad: 1 vez por semana, jornada de la mañana. Estimado de población a cubrir: 30 personas (funcionarios y contratistas pertenecientes a diferentes áreas de trabajo). Sedes de trabajo: ocho (8) centros de formacion y un (1) despacho regional Logistica: El proveedor debe garantizar un espacio fisico externo, transporte ida y regreso para los participantes, refrigerio, punto de coffee, agua y aromaticas.	Jornada	86101810	9
2	Temáticas: Gestión de las emociones, hospitalidad y bienvenida, equidad y justicia en el trato y respeto por la diferencia; sentido de equipo, empatía; herramientas de gestión de liderazgo. Estrategia de intervención: Coaching. Numero de sesiones: 2, cada una de 2 horas. Tiempo estimado: 4 horas. Periodicidad: 1 vez por semana, jornada de la tarde. Estimado de población a cubrir: 30 personas (funcionarios y contratistas pertenecientes a diferentes áreas de trabajo). Sedes de trabajo: ocho (8) centros de formacion y un (1) despacho regional Logistica: El proveedor debe garantizar un espacio fisico externo, transporte ida y regreso para los participantes, refrigerio, punto de coffee, agua y aromaticas.	Jornada	86101810	9

Firma del Solicitante: Jose Luis Gomez Salgado

CERTIFICO QUE LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y\O SERVICIOS SE ENCUENTRAN PROYECTADOS EN EL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 2022

NOMBRE RESPONSABLE: CAMPO ELIAS GUTIERREZ POLANIA
CARGO: COORDINADOR GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO
FIRMA RESPONSABLE:

CERTIFICO QUE NO EXISTEN LOS BIENES CON LAS CARACTERISTICAS TECNICAS SOLICITADAS

NOMBRE RESPONSABLE: No aplica
CARGO: No aplica
NOMBRE RESPONSABLE: No aplica

Diligenciar en caso de ir involucrados servicios:

EL PERSONAL DE PLANTA ES:

INSUFICIENTE: ☐ INEXISTENTE: ☐ INEXISTENTE CON EL GRADO DE ESPECIALIZACIÓN PARA ESTE SERVICIO: ☐

FIRMA DIRECTOR REGIONAL

DIRECTOR REGIONAL