En atención a lo dispuesto por el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del decreto 1082 de 2015, se procede a establecer el contexto del proceso de contratación desde los ámbitos legal, comercial, financiero, organizacional y técnico, con el fin de identificar algunos de los riesgos y determinar (a) cuál es su necesidad y cómo puede satisfacerse; (b) cómo y quiénes pueden proveer los bienes, obras y servicios que necesita; y (c) el contexto en el cual los posibles proveedores desarrollan su actividad.

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 (clima organizacional).

Los bienes que la entidad pretende adquirir se encuentran debidamente identificados a través del clasificador de bienes y servicios de Colombia Compra Eficiente- CCE de acuerdo a la clase o producto al cual pertenecen:

El objeto contractual se clasifica en el(los) siguiente(s) código(s) del Clasificador de Bienes y Servicios: https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios).				
1. Segmento	**2. Familia**	**3. Clase**	**4. Producto**	**5. Descripción**
86000000	86130000	86132000	86132001	Servicio de entrenamiento (coaching) ejecutivo.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 NECESIDAD Y ALCANCE DE LA CONTRATACION

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. 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 represento 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

1.2 ANALISIS LEGAL

Las normas aplicables al presente proceso corresponderán a las normas de contratación pública (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011, el Decreto 1082 de 2015, la Ley 2069 de 2020 por medio de la cuál se impulsa el emprendimiento en Colombia.

Así mismo se tendrán en cuenta las normas establecidas en la Manual de Contratación de la Entidad así como las Guías y formatos visibles en la página de Compromiso y la cual deberá ser cumplida por el futuro contratista al momento de la celebración del contrato, el Anexo de verificación de Criterios de Contratación donde se indican los criterios pre contractuales, contractuales y post contractuales, dentro de las cuales podemos mencionar las siguientes:

Contractuales

1. Certificado ARL de implementación del SG-SST y/o certificación firmada por el Representante Legal del resultado y nivel de implementación del SG-SST de acuerdo a la aplicación de estándares mínimos aplicables - Dec. 1072/2015(2.2.4.6.1) y Res 0312-2019.
2. Certificados de afiliación vigente de Seguridad Social no mayor a 30 días.
3. Pagos de seguridad social, donde se evidencie la cotización al nivel de riesgo acorde a la actividad desarrollada.

1.3 ANALISIS TÉCNICO:

Del análisis realizado a través del método encuesta y una vez verificada la idoneidad de los posibles proveedores, se evidencia que existen en la ciudad de Bucaramanga proveedores que cumplen con la capacidad técnica, operativa, y pueden prestar oportunamente el servicio requerido.

Equipo mínimo	Cantidad (Mínima)	Disponibilidad	Perfil	Experiencia
Líder de proyecto: Sera el encargado de mantener la comunicación constante entre la empresa prestadora del servicio y el SENA, la preparación de la logística (invitaciones a las sesiones grupales, elección de plataformas virtuales) de las estrategias de coaching y la realización de informes pertinentes.	1	100%	Título profesional en áreas de Ciencias Sociales y/o humanas, Ciencias de la Salud, Ciencias Políticas, Administrativas, Económicas, de Ingeniería Industrial o afines, con cursos, seminarios o certificaciones en coaching o afines.	Experiencia mínima de 2 años en el diseño y/o ejecución de actividades de coaching o afines.
Líder Experto Temático: Esel encargado de acompañartodo el proceso operativo yde ejecución de lasactividades y de garantizar la estructuración eimplementación de la intervención en coaching.	2	80%	Título profesional en áreas de Ciencias Sociales y/o humanas, Ciencias de la Salud, Ciencias Políticas, Administrativas, Económicas, de Ingeniería Industrial o afines, que acredite cursos, seminarios, certificaciones en coaching.	Experiencia mínima de 2 años en el diseño y/o ejecución de actividades de coaching o afines.

El operador o futuro contratista deberá contar con los profesionales que cumplan las exigencias mínimas solicitadas

En una revisión aleatoria a través de internet, encontramos que existen empresas, legalmente constituidas en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana. A continuación, se relaciona la información encontrada:

POSIBLES PROVEEDORES DEL SERVICIO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
GERENCIA Y DIRECCION DE PROYECTOS SAS	CALLE 105 # 24-17 PISO 2	3145607269
SPAZIO EMPRESARIAL	CIRCUNVALAR 36A # 104-128 T1 - 502	6313464- 3164987708-3153735430
PUNTUAL EVENTOS	CALLE 51 N° 31-15	
LA ELITE LOGISTICA Y EVENTOS	CRA 15 N° 50 A- 21	3006531336
SONAR EVENTOS Y PRODUCCIONES	CALLE 59 N°32-19	6434882
LOGISTICA DE EVENTOS Y RECREACION DE SANTANDER LTDA	CALLE 35 N° 16-24 OFICINA 601	6428664
RED EVENTOS YLOGISTICA LTDA	CARRERA 36 N° 51-71	6396981

2. ESTUDIO DE LA DEMANDA:

Para realizar el análisis de la demanda, la entidad tuvo como referencia el comportamiento de los procesos contractuales desarrollados en vigencias anteriores por el SENA y otras entidades para contratar servicios similares a los que pretenden contratarse, teniendo como referencia los siguientes procesos:

EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS	
Proceso contractual No.	ODS 2386466
Modalidad Contractual	Contratación régimen especial
Objeto:	Servicios de coaching directivo, gerencial y grupal con el fin de fortalecer competencias de liderazgo bajo metodología basada en negociación bilateral por medio del acuerdo de bases económicas no. 30
Valor:	618.120.000
Plazo:	365 (Días)
Vigencia Presupuestal:	2021
Forma de pago:	Pagos Mensuales de acuerdo con la ejecución de los talleres grupales y de las sesiones individuales. Después de la fecha en que concurran los siguientes eventos: • Talleres grupales finalizados • Sesiones individuales ejecutadas Los documentos que darán lugar a presentación de factura son: • Formatos de coaching individual – Procesos finalizados • Formatos de coaching grupal – Sesiones finalizadas Cuadro de ejecución mensual – Informe de sesiones individuales ejecutadas y pendientes por ejecutar (coaching individual).
Etapa en que se encuentra:	Celebrado

INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON	
Proceso contractual No.	IDIPRON-CPS-2021-1117
Modalidad Contractual	Contratación directa.
Objeto:	Prestar servicios profesionales para realizar actividades del plan anual de bienestar e incentivos relacionadas con cultura organizacional, clima laboral y coaching a servidores públicos del IDIPRON,
Valor:	33.600.000
Plazo:	8 (Meses)
Vigencia Presupuestal:	2021
Forma de pago:	El valor del presente contrato, se cancelará en periodos fijos, mensualidades vencidas, o proporcional al tiempo de servicio prestado en el mes, con corte al día 30 de cada mes; valor que se pagará dentro de los 10 días hábiles siguientes alcorte del mes, los cuales serán contados a partir de la radicación en el área de contabilidad. El valor mensual es la suma de: CUATRO MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS. MCTE ($4200000), la cual se hará efectiva previa presentación del informe de actividades del periodo correspondiente, certificación para pago, de supervisión e interventoría expedida por el supervisor del contrato y acreditación del pago de aporte al SGSS para el régimen contributivo. PARÁGRAFO PRIMERO: Sin perjuicio de lo previsto en la presente cláusula sólo se procederá al último pago de ejecución contractual una vez se expida por parte del supervisor del contrato el formato “CERTIFICACIÓN FINAL DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO” y el formato “CERTIFICADO DE ENTREGA DE ELEMENTOS A CARGO DEL CONTRATISTA” diligenciado por las áreas pertinentes. Previo a la expedición de las mencionadas certificaciones, el contratista deberá: 1) Hacer devolución al supervisor del carné de identificación y de la chaqueta o chaleco institucional, cuando aplique. 2) Entregar el formato “CERTIFICADO DE ENTREGA DE ELEMENTOS A CARGO DEL CONTRATISTA” en el que conste la entrega de los elementos o equipos que se le hayan asignado, licencias, cierre de cuenta de usuario de red, de correo institucional, inexistencia de correspondencia pendiente de trámite y de expedientes a cargo del contratista.
Etapa en que seencuentra:	Proceso adjudicado y celebrado

ESTUDIO Y ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

Capitulo IV; Artículo 2.2.1.1.1.6.1 Decreto 1082 de 2015

SENA REGIONAL QUINDIO	
Proceso contractual No.	MC-RQ-DR-00017-2021
Modalidad Contractual	Mínima cuantía
Objeto:	Contratar los Servicios profesionales de una persona natural o jurídica con capacidad e idoneidad en el área de Coaching, con la finalidad de intervenir el clima organizacional de la regional mediante el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo, manejo de emociones, adaptación y gestión del cambio, trabajo en equipo, manejo del tiempo y empoderamiento en los funcionarios de la Regional Sena Quindío.
Valor:	27.014.000
Plazo:	180 (Días)
Vigencia Presupuestal:	2021
Forma de pago:	El SENA pagará el valor del presente contrato en pagos parciales mensuales que serán definidos con la suscripción del contrato resultante. Cada pago se hará efectivo, dentro delos treinta (30) días calendario siguientes a la radicación de la respectiva factura comercial (con el lleno de los requisitos establecidos en el art. 617 Estatuto Tributario), recibo a satisfacción expedido por el supervisor del contrato ycertificado de pago de seguridad social y aportes parafiscales (art. 50 Ley 789 de 2002 y art. 23 Ley 1150 de 2007), de acuerdo con el derecho de turno. Si los documentos en referencia son devueltos por el SENA, por inconsistencias como la falta de información o mal diligenciamiento de estos, el SENA, se obliga a la asignación nuevamente del turno, siempre y cuando se hubieren subsanado las observacionesy se haya cumplido con el trámite documental dentro delplazo indicado, el contratista deberá presentar con la oferta la Certificación de existencia de cuenta corriente o de ahorros expedida por la entidad bancaria. Todas las demoras que se presenten por estos conceptos serán de responsabilidad del contratista, quien no tendrá por ello derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.
Etapa en que se encuentra:	Proceso adjudicado y celebrado

1.5 ESTUDIO DE LA OFERTA

Para realizar el análisis de la oferta la entidad tiene como referencia la siguiente información: Los proveedores de servicios que cotizaron la totalidad de los servicios requeridos por la Entidad y que corresponden a las siguientes empresas:

Proveedores (Identificar posibles proveedores en el mercado nacional y/o local)		**P1**	**P2**
Ubicación	Local	X	X
	Nacional		
Proceso de producción de bienes o servicios	Materia Prima/ transformación – producción /distribución	N/A	N/A
	Compra / bodegaje/distribución	N/A	N/A
	Importación/distribución		
Forma de distribución y entrega de bienes o servicios	Directo: del productor al usuario	X	X
	Indirecto: del productor a distribuidores y de estos al usuario		
Costos asociados	Se tiene como referencia los costos adicionales asociados para garantizar la efectiva entrega del bien/ servicio, **(costos de manipulación, transporte, personal, elementos, equipos, etc.)**	Equipos médicos, medicamentos y personal capacitado para la atención requerida	Equipos médicos, medicamentos y personal capacitado para la atención requerida
Los proveedores se encuentran en las siguientes clasificaciones.	Materias primas		
	Fabricante		
	Importador		
	Ensamblador		
	Distribuidor mayorista		
	Distribuidor Menorista		
	Intermediario		
	Transportador		
	Servicio especializado	X	X

Dado en Bucaramanga, a los dieciocho (18) días del mes de abril de 2022

NATALIA SALAZAR GENTIL
Profesional Gestión Contractual

Revisó: Julieth Vanessa Sandoval Meneses, Contratista, Psicóloga SG-SST
Elaboró: Natalia Salazar Gentil, Profesional Grupo de Gestión contractual