



SOLICITUD DE CONTRATACION

DE:	COORDINACIÓN GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SENA REGIONAL ANTIOQUIA
PARA:	ANGIE CAROLINA TUNJANO GUTIERREZ – DIRECTORA REGIONAL (E)

1. 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:*

1. 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.

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:

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 Distrital, 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



SOLICITUD DE CONTRATACION

organizacional, y por último, y no menos importante 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%.

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 2017y 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 to Work® 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 transformación del clima laboral.

Resultados de la medición del clima laboral bajo la metodología Great Place toWork 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 toWork® 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.

SOLICITUD DE CONTRATACION

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:

SOLICITUD DE CONTRATACION

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).

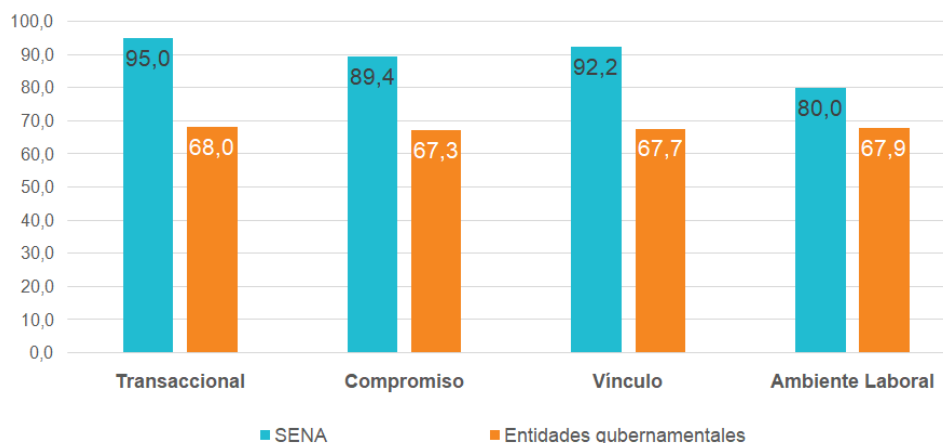
Índice del Vínculo: Es la unión de los índices anteriores, la cual puntuó en **92,2** (Muy sobresaliente).

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

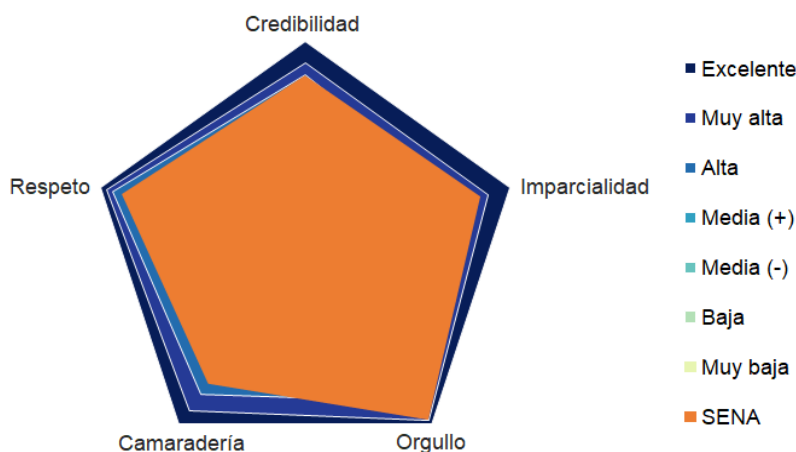
La siguiente gráfica muestra los resultados sobresalientes del SENA frente a los índices medidos y su comparación con respecto a otras entidades gubernamentales.

SOLICITUD DE CONTRATACION



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.



SOLICITUD DE CONTRATACION

- 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 transformación 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.

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.

En este proceso se suscribió el contrato No. **CO1.PCCNTR. 2725993 DE 2021** con el proveedor Ricardo Saavedra Sierra, con quien se propuso intervenir los aspectos mencionados con estrategias que permitían fortalecer las competencias individuales de los funcionarios y contratistas que pudieran afectar las dimensiones mencionadas en la medición de la vigencia 2020.

Fase V – Nueva medición 2021 para identificar el impacto de la Intervención 2020 y 2021

Para dar continuidad al proceso de las intervenciones de ambiente laboral, se determina de realizar la medición de ambiente a finales del año 2021, con el fin de conocer la percepción de los funcionarios y contratistas de la entidad, teniendo como base las acciones de intervención de las vigencias 2020 y 2021, con el objetivo de comparar resultados con la



SOLICITUD DE CONTRATACION

medición de 2019 frente a las metas propuestas de convertir al SENA en “Un gran lugar para trabajar” según la *Great Place to Work*.

Resultados de la medición del clima laboral para la Regional Antioquia bajo la metodología *Great Place toWork* 2021

Los resultados del estudio evidenciaron un índice de clima laboral en la Regional Antioquia de 59.1 puntos, un estadio de valoración muy favorable, en comparación a los resultados a SENA nacional 64.5, pero se evidencia en todas las dimensiones un índice de mejora los estadios de valoración, lo cual es muy favorable para la entidad.

Índice del Ambiente Laboral | Reg. Antioquia & SENA

Dimensión	Valoración	
	Regional Antioquia	SENA
Credibilidad	Media (+)	Media (+)
Respeto	Media (+)	Media (+)
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Media (-)	Media (+)
Compañerismo (Camaradería)	Media (-)	Media (-)
Orgullo	Media (+)	Alta
Apreciación general	Media (+)	Alta
Índice del Ambiente Laboral	59.1	64.5
Estado de Valoración	Muy satisfactorio	Muy satisfactorio

Tabla 1. Índice del ambiente laboral Regional Antioquia & SENA *Great Place toWork* 2021

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 to Work*.

Basados en los resultados reportados en el “*En la divulgación de resultados de ambiente laboral Great Place to Work en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Antioquia 2021*”, 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:

SOLICITUD DE CONTRATACION

Valoración	Cantidad de variables	
	Actual	Objetivo
Excelente	0	0
Muy alta	0	1
Alta	2	2
Media (+)	10	19
Media (-)	12	3
Baja	1	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	59.1	66.8
Brecha frente a la Excelencia	34.0	26.3
Valoración del Ambiente Laboral	Muy satisfactorio	Muy satisfactorio

Tabla 2. Brecha clima laboral Regional Antioquia, Great Place toWork 2021

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 de la Regional Antioquia este índice puntuó en **70.3** (Muy satisfactorio).

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 de la Regional Antioquia este índice puntuó en **74.5** (Sobresaliente).

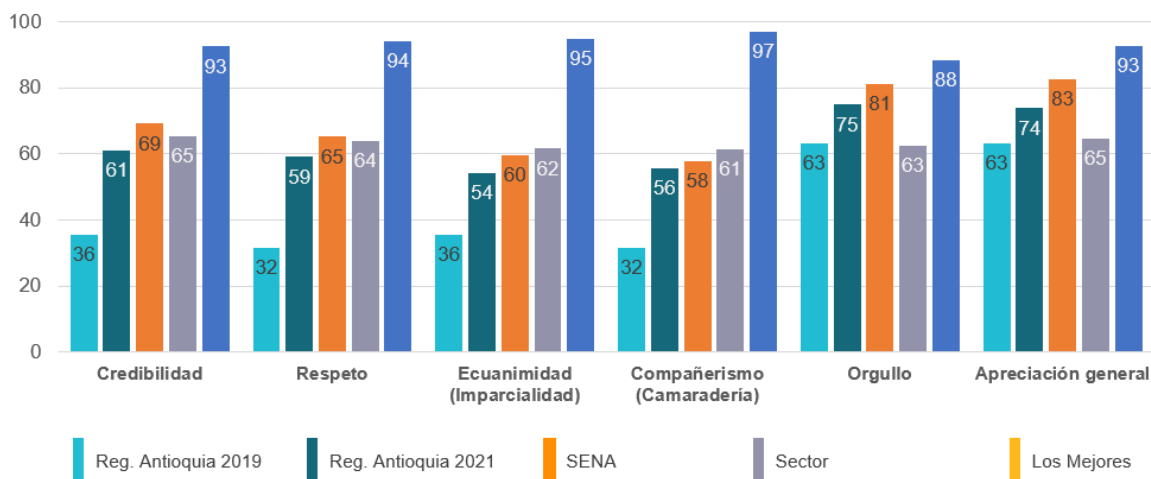
Índice del Vínculo: Es la unión de los índices anteriores, la cual puntuó en **72.4** (Muy sobresaliente).

Índice del Liderazgo: Indica la contribución del estilo de liderazgo al Clima laboral, para el caso de Regional Antioquia está en el rango con una puntuación de **64.5** frente a los líderes propios y con **64.5** frente a los líderes en general, es decir, ambas en nivel muy satisfactorio.

Índices del SENA frente al Sector

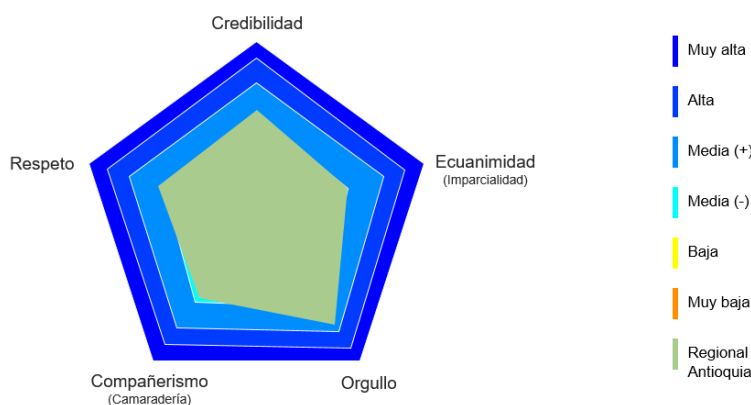
La siguiente gráfica muestra los resultados sobresalientes del SENA frente a los índices medidos y su comparación con respecto a otras entidades gubernamentales.

SOLICITUD DE CONTRATACION



Gráfica 1. El SENA y la Regional Antioquia frente al sector, Great Place toWork 2021

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 los siguientes frentes:

- Posicionar la marca empleadora desde los aspectos positivos con los que ya cuenta la entidad y generar estrategias que busquen (i) la apropiación del propósito organizacional y (ii) mejorar la experiencia de los colaboradores en los distintos momentos de su vida laboral en la entidad.

SOLICITUD DE CONTRATACION

- Promover una cultura incluyente y respetuosa en la que prevalezca la justicia en el trato a las personas independientemente de su condición socioeconómica. Para ello es recomendable establecer espacios que favorezcan la integración y el trabajo conjunto de personas con diferentes condiciones; organizar eventos en los cuales los colaboradores puedan ilustrar su cultura y estilo de vida, mejorando su empatía hacia los demás; y enviar mensajes frecuentes que fortalezcan el valor del respeto hacia otros sin importar las diferencias
- Comunicar de forma recurrente el impacto social que tienen la labor de la entidad en la comunidad en general, así como promover la participación activa de los colaboradores en las prácticas de responsabilidad social que reflejan el compromiso que tiene la organización con su entorno social.
- Para fortalecer el orgullo es necesario comunicar de forma atractiva e innovadora los logros de la entidad, así como trabajar de forma permanentemente en el arraigo de una visión conjunta que el permita a las personas una mayor identificación y vinculación con los objetivos organizacionales, así como un mayor entendimiento de la manera en que cada equipo y cada rol contribuyen a la consecución de los mismos

Conforme a los resultados y teniendo en cuenta que la Regional Antioquia está quiere continuar con la transformación digital y el fortalecimiento de la renovación cultural, se quiere apoyar la continuidad en la ejecución con un plan de intervención confiable que permita el fortalecimiento de la dimensión de orgullo, frente al clima laboral, haciendo necesario contratar un proveedor con altos estándares de reconocimiento en la materia.

Por ello, que en Regional Antioquia dentro del plan de intervención de ambiente laboral se quiere priorizar la dimensión de orgullo, con el fin de afianzar en la población el sentido de pertenencia en la entidad, donde exista un reconocimiento de su rol y el aporte que se tiene desde cada persona que hace parte de los centros de formación.

Indique la línea o numeral del Plan Anual de Adquisiciones al que corresponde la presente necesidad	5_619
---	-------

2. OBJETO

5_619 Prestar los servicios para el proyecto de clima organizacional, dirigido a servidores públicos y contratistas de la Regional Antioquia



SOLICITUD DE CONTRATACION

2.1 ALCANCE DEL OBJETO

Para ejecutar el compromiso contractual el contratista deberá cumplir con las especificaciones técnicas de los bienes a contratar, los cuales deberán ser de la mejor calidad y en óptimas condiciones.

La población objeto que se beneficiara con la contratación del servicio en mención serán los funcionarios y contratistas con los que en la actualidad cuenta la Regional Antioquia en cada uno de sus Centros de formación.

El SENA contratará el servicio en mención con empresas o cualquier persona natural o jurídica especializada en la materia que provean estos servicios con experiencia e idoneidad, según especificaciones técnicas y jurídicas.

3. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO/ PRESUPUESTO OFICIAL

El presupuesto total del contrato será hasta por la suma de \$ 60.000.000 pesos, incluido el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.), cuando a ello hubiere lugar y demás impuestos, tasas, contribuciones de carácter nacional y/o municipal de carácter legal, costos directos e indirectos. Por un plazo de 4 meses.

El valor estimado del contrato se determinó así:	Asignación de recursos a la Regional y cotizaciones de proveedores de los servicios requeridos, se encuentra actualizado en el PAA y CDP expedido.
--	--

Nota: Las variables utilizadas para calcular el presupuesto y los rubros que lo componen se encuentran descritas en el análisis del Sector.

4. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

Por un plazo de 4 meses, sin exceder el 31 de diciembre de 2022.

5. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR

Los interesados deberán presentar una propuesta técnica y económica con base en las siguientes condiciones, para las cuales, todos los valores deberán expresarse en pesos colombianos, no estarán sujetos a revisiones, cambios ni ajustes durante el plazo de validez de la oferta y vigencia del contrato.

1. Actividad dinámica

Realizar la sensibilización a los funcionarios y contratistas frente al reconocimiento de los comportamientos de **Orgullo**, la idea es lograr la participación del mayor número de personas y generar la expectativa e interés para mejorar el ambiente laboral de la Regional.



SOLICITUD DE CONTRATACION

Actividad	Cantidad	Población objeto
<p>ACTIVIDAD – Montaje y personificación de una escena corta en el cual se dé a conocer el propósito del proyecto de ambiente laboral, desde los comportamientos que representan el símbolo de Orgullo, previamente diseñado.</p> <p>El guion de la escena debe ser concertado con las psicólogas de la Regional con el fin de que se cumpla el propósito de la actividad.</p> <p>La representación debe ser realizada en cada uno de los centros de formación del regional Antioquia, el recorrido debe ser piso a piso de acuerdo a la logística previa acordado con los centros de formación y las psicólogas de la regional, para esto se designará dos horas en cada centro de formación y 10 min por cada escena.</p>	1 hora	Funcionarios y contratistas de la Regional Antioquia
<p>Nota 1: La escena corta seria de 10 minutos por cada piso de las sedes del SENA.</p> <p>Nota 2: El recorrido seria piso a piso, reuniendo grupos de personas con el fin de tener mayor cobertura y atención, de acuerdo con la logística de cada centro de formación.</p> <p>Nota 3: Los actores que designe el proveedor para la escena según la competencia, deben ser mínimo 3 personas y estar afiliados a la seguridad social y enviar la documentación una semana antes de dar inicio a la actividad en los centros de formación.</p> <p>Nota 4. Los gastos de desplazamiento a cada centro de formación serán asumidos por la empresa que brinde el servicio.</p> <p>Nota 5. La competencia de las personas para la escena es ser actores o actrices de teatro certificados con experiencia de 1 año en el ejercicio de la profesión. El profesional que diseñe la escena tiene que demostrar experiencia en actividades de cultura y clima organizacional.</p> <p>Nota 6: Lo requerido para la escena en cuanto a vestuario, maquillaje, decoración y sonido, serán asumidos por el proveedor, con previa revisión por parte de las psicólogas de la Regional.</p> <p>Nota 7: El cronograma de las actividades será acordado con el proveedor por parte de las psicólogas de la regional.</p> <p>Lugar de ejecución de contrato</p>		

SOLICITUD DE CONTRATACION

Esta actividad se ejecutará en las siguientes sedes del SENA, los proponentes deben tener en cuenta dentro del valor unitario ofertado todos los costos directos e indirectos asociados a esta actividad, incluido el desplazamiento de su personal a cada uno de los municipios descritos a continuación:

Despacho Regional Centro de Comercio Centro de Servicios de Salud Centro de Servicios y Gestión Empresarial	Calle 51 No. 57 - 70	Medellín
Centro de los Recursos Naturales Renovables -La Salada	Km 6 Vía a la Pintada Caldas Antioquia	Caldas
Centro del Diseño y Manufactura del Cuero Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda. Centro Tecnológico del Mobiliario	Cl.63 58B-03 Itagüí-Calatrava	Itagüí
Centro para el Desarrollo del Hábitat y la Construcción. Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada. Centro Tecnológico de Gestión Industrial.	Diag.104 69-120 El pedregal	Medellín
Centro Tecnológico de Gestión Industrial Sede Santa Rosa de Osos	Cra.29 # 25-27 Barrio San Francisco	Santa Rosa Osos
Complejo Tecnológico para la Gestión Agroempresarial	Transversal 16 calle 33 No. 102	Caucasia
Complejo Tecnológico Minero Agroempresarial	Calle 50 Vía La Malena	Puerto Berrio
Complejo Tecnológico Minero Agroempresarial Sede Cisneros	Calle 18 # 17-61	Cisneros
Centro de la Innovación, la Agroindustria y el Turismo	Carrera 1 No. 28-71	Rionegro
Complejo Tecnológico Agroindustrial, Pecuário y Turístico	Kilómetro 1 Salida Turbo	Apartadó
Complejo Tecnológico, Turístico y Agroindustrial del Occidente Antioqueño	Calle 11 Nro. 12-42	Santa Fe Antioquia
Centro de Formación Minero Ambiental	Barrio Comodatos de Arriba Vía Zaragoza, El Bagre.	El Bagre

Nota: Se requerirán diferentes cantidades de horas para cada sede de acuerdo a la necesidad, las mismas serán definidas e informadas por el supervisor durante la ejecución del contrato.

SOLICITUD DE CONTRATACION

2. Actividad de intervención grupal

Realizar talleres de formación de competencias individuales desde un enfoque de motivación extrínseca e intrínseca.

Actividad	Cantidad	Población objeto
ACTIVIDAD: Talleres de intervención grupal, sobre motivación intrínseca y extrínseca, que permita el fortalecimiento de lo individual a la lo colectivo, cada taller tiene una duración de dos horas y debe realizarse en modalidad presencial. El desarrollo de éstos, deber ser ejecutado por un profesional con experiencia 5 de años en manejo de grupo y en temas de ambiente laboral	1 taller	Funcionarios y contratistas de la Regional Antioquia (grupos de 100 personas aprox). La cantidad de asistente varía de acuerdo a la capacidad de los auditorios de los centros de formación.
<p>Nota 1: El profesional debe tener certificado como tallerista o conferencista con 5 años de experiencia en los temas mencionados.</p> <p>Nota 2: El profesional debe estar afiliado a la seguridad social y enviar la documentación una semana antes de dar inicio a la actividad en los centros de formación.</p> <p>Nota 3: Los gastos de desplazamiento serán asumidos por el proveedor que brinde el servicio.</p> <p>Nota 4: El perfil ocupacional de profesional debe ser afín con las áreas del comportamiento humano (psicólogos, sociólogos, antropólogos, trabajador social) Experto en el desarrollo de programas cultura y clima organizacional, actividades de conocimiento y desarrollo inter e intrapersonal.</p> <p>Nota 5: El espacio y las ayudas audiovisuales (video beam, sonido, micrófono), serán suministradas en cada centro de formación.</p> <p>Nota 6: El material de trabajo utilizado por el profesional debe ser suministrado por el proveedor</p> <p>Nota 7: De cada actividad se debe contar con un listado de asistencia y será el proveedor el encargado de suministrarlo al finalizar cada actividad.</p> <p>Nota 8: La invitación y la difusión de la actividad, será realizado por las psicólogas de la regional y el proveedor debe enviar con 10 de anticipación a la cada actividad la información del taller para su revisión y los datos del profesional que se asigne para la actividad.</p> <p>Nota 9: El cronograma de las actividades será acordado con el proveedor por parte de las psicólogas de la regional.</p> <p>Nota 10: Los talleres que se realizarán fuera del área metropolitana, se coordinará para que su ejecución sea pertinente para la logística del proveedor y la entidad.</p>		

SOLICITUD DE CONTRATACION

Nota 11: La cantidad de asistente será revisada entre el proveedor y las psicólogas de la regional. Esta cantidad no influye en la ejecución del taller.

Lugar de ejecución de contrato

Esta actividad se ejecutará en las siguientes sedes del SENA, los proponentes deben tener en cuenta dentro del valor unitario ofertado todos los costos directos e indirectos asociados a esta actividad, incluido el desplazamiento de su personal a cada uno de los municipios descritos a continuación:

Despacho Regional Centro de Comercio Centro de Servicios de Salud Centro de Servicios y Gestión Empresarial	Calle 51 No. 57 - 70	Medellín
Centro de los Recursos Naturales Renovables -La Salada	Km 6 Vía a la Pintada Caldas Antioquia	Caldas
Centro del Diseño y Manufactura del Cuero Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda. Centro Tecnológico del Mobiliario	Cl.63 58B-03 Itagüí-Calatrava	Itagüí
Centro para el Desarrollo del Hábitat y la Construcción. Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada. Centro Tecnológico de Gestión Industrial.	Diag.104 69-120 El pedregal	Medellín
Centro Tecnológico de Gestión Industrial Sede Santa Rosa de Osos	Cra.29 # 25-27 Barrio San Francisco	Santa Rosa Osos
Complejo Tecnológico para la Gestión Agroempresarial	Transversal 16 calle 33 No. 102	Caucasia
Complejo Tecnológico Minero Agroempresarial	Calle 50 Vía La Malena	Puerto Berrio
Complejo Tecnológico Minero Agroempresarial Sede Cisneros	Calle 18 # 17-61	Cisneros
Centro de la Innovación, la Agroindustria y el Turismo	Carrera 1 No. 28-71	Rionegro
Complejo Tecnológico Agroindustrial, Pecuário y Turístico	Kilómetro 1 Salida Turbo	Apartadó
Complejo Tecnológico, Turístico y Agroindustrial del Occidente Antioqueño	Calle 11 Nro. 12-42	Santa Fe Antioquia
Centro de Formación Minero Ambiental	Barrio Comodatos de Arriba Vía Zaragoza, El Bagre.	El Bagre

SOLICITUD DE CONTRATACION

Nota: Se requerirán diferentes cantidades de talleres para cada sede de acuerdo a la necesidad, las mismas serán definidas e informadas por el supervisor durante la ejecución del contrato.

3. Actividad entrega de suvenir

Realizar diseño de cintilla de reconocimiento sobre la intervención.

Actividad	Cantidad	Población objeto	Lugar
ACTIVIDAD: Cintilla con soporte para carnet de 1 cm de ancho sublimadas con logos y lema. Material: Tela, color por definir, debe incluir el símbolo de orgullo previo diseño, logo de la entidad y el lema definido por el proyecto.	10.000 unidades	Funcionarios y contratistas de la Regional Antioquia	Entrega física en el Complejo central Medellín– Oficina de seguridad y salud en el trabajo
<p>Nota 1: Se debe realizar entrega de las cintillas en la oficina de seguridad y salud en el trabajo el complejo central en Medellín.</p> <p>Nota 2: Entrega de las 10.000 unidades será concertada con el proveedor de acuerdo al cronograma pactado.</p> <p>Nota 3.: Se debe mostrar el diseño previo para su aprobación</p> <p>Nota 4: Se debe garantizar por parte del proveedor la entrega en perfectas condiciones de cada cintilla</p> <p>Nota 5. La cintilla debe ser de 1 cm de ancho y debe tener la porta carnet (el color, los logos de símbolo y el lema, será entregado de acuerdo con el cronograma pactado con el proveedor.</p> <p>Nota 6: Entrega física en el Complejo central Medellín– Oficina de seguridad y salud en el trabajo.</p>			

6. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA:

1. Cumplir con los ofrecimientos de la propuesta.
2. Designar dentro del equipo un responsable en representación del contratista, con el fin de tener una comunicación directa con el SENA, garantizando la pronta resolución de los requerimientos y la atención a las observaciones que se presenten durante la ejecución del contrato.
3. Guardar reserva y confidencialidad de la información asociada al objeto contractual que repose en bases de datos, sistemas de gestión, entrevistas, talleres, aplicativos, archivos físicos y magnéticos, respecto de las cuales se le haya concedido acceso durante la ejecución del contrato.



SOLICITUD DE CONTRATACION

4. Atender las consultas o requerimientos que el contratante o el Supervisor hagan sobre los servicios prestados, máximo 3 días después de realizada la solicitud.
5. Disponer de la logística, la infraestructura, los servicios, los recursos y los insumos inherentes para el desarrollo de cada una de las actividades de acuerdo con el cronograma establecido para su ejecución.
6. Garantizar la disposición y permanencia del personal idóneo y especializado requerido por la Entidad para la ejecución del objeto contractual, de conformidad con la oferta aceptada por el SENA, el cual solo podrá sustituirse previa autorización de la entidad, quienes deben cumplir con los requisitos de quien se reemplace.
7. Presentar los informes correspondientes para la formalización y legalización de los pagos, así como los que el supervisor del contrato le solicite.
8. Prestar el servicio contratado cumpliendo la totalidad de las características técnicas definidas en el estudio previo.
9. Presentar el cronograma de trabajo, el cual será aprobado por el supervisor del contrato y deberá ajustarse en todo momento al plazo de ejecución establecido por la Entidad.
10. Realizar entrega de los informes establecidos de acuerdo con el cronograma concertado con el supervisor.
11. Asistir y realizar reuniones periódicas con el supervisor del contrato para evaluar la gestión adelantada y hacer seguimiento a los resultados y las actividades y/o acciones a implementar, las cuales serán programadas por la entidad y comunicadas mediante correo electrónico.
12. Realizar las convocatorias del personal que va a participar en cada una de las actividades descritas en el anexo técnico y llevar el seguimiento, soportes de asistencia y reportes correspondientes.
13. Enviar reportes mensuales de ejecución de las actividades previstas para la ejecución del contrato al supervisor.
14. Presentar un informe final de ejecución del contrato.
15. Las demás inherentes al cumplimiento del objeto contractual y las características técnicas.
16. Constituir las garantías solicitadas dentro de los 3 días siguientes a la suscripción del contrato.

Dado en Medellín, a los 21 días del mes de junio de 2022.


Diana Patricia Rache Amaya
Coordinadora Gestión del Talento Humano


Elaboró Apoyo Técnico: Sandra Patricia Cárdenas Álvarez y Yesenia Triviño Miranda – Psicólogas ocupacional

