ANEXO TÉCNICO 1

CONTRATAR LOS SERVICIOS PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

INTRODUCCIÓN

El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA es una Entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, cuya responsabilidad de conformidad con lo establecido en 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 otorgando 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.

Adicionalmente, mediante la Resolución No. 1987 de 2023, se crean los Grupos de Trabajo en la Secretaría General del SENA y se modifican los Grupos existentes en esa Área, documento expedido por la Dirección General del SENA, modificada mediante Resolución N° 2173 de 2023 en el marco de las políticas y modelos de gestión institucional, con el fin de cumplir con eficacia y eficiencia las funciones contempladas en el Decreto 249 de 2004.

Así las cosas, el grupo interno de trabajo denominado *"Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo"*. Entre sus diversas funciones, destaca las siguientes:
(…)
"Artículo 10˚. Funciones del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo. *El Grupo interno de trabajo denominado "Seguridad y Salud en el Trabajo" tendrá las siguientes funciones:*

1. Coordinar la estructuración del Sistema de Gestión de 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.

2. Proyectar y documentar los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST, del SENA.

4. Programar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, y Sena mentalmente saludable, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos y contratistas de la entidad y orientar a las Direcciones Regionales y Centros de Formación, para que ejecuten estas actividades.

8. Realizar el seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG−SST de las Regionales y Centros de Formación y a la gestión de los recursos asignados para su funcionamiento.". Cabe mencionar que las acciones que se implementan para medir e intervenir el ambiente laboral se encuentran en la planeación estratégica institucional, razón por la cual se menciona a continuación el marco de referencia que orienta las herramientas e indicadores que son la base para el desarrollo integral del talento humano.

En concordancia, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 señala: "Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 y con el fin de

mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional."

Esta disposición se encuentra enmarcada dentro del marco de acción de MIPG, haciendo 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. En este sentido, se establece la obligatoriedad de evaluar el clima laboral, por lo menos cada dos años, y por tanto, con el resultado de la medición, se deben desarrollar planes de mejoramiento que permitan aumentar la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas al interior del SENA.

El adelantar la medición e intervención del ambiente laboral es una de las prioridades del eje SENA mentalmente saludable en el marco de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el Acuerdo 0004 de 2021 *"Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena y se dictan otras disposiciones",* 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 con lo establecido en 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, que dispone:

(…)

"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.".[1]

Por lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25, numeral 7 de la Ley 80 de 1993; con el numeral 2 del artículo 2 y el artículo 8 de la Ley 1150 de 2007; y en concordancia con el Decreto 1082 de 2015, la Coordinación del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza el presente estudio de mercado que soportará la necesidad de adelantar el proceso de selección a través de la modalidad de menor cuantía.

Las actividades de clima organizacional con destinación específica del programa de riesgo psicosocial laboral que hacen parte del eje de Higiene y Seguridad Industrial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad deberán realizarse de acuerdo con el alcance y especificaciones técnicas consolidadas presentadas por la entidad en el estudio previo, catálogo de artículos y sus anexos técnicos.

ANTECEDENTES

En cumplimiento de lo anterior, en el año 2021 la entidad adelantó el proceso de contratación CO1.PCCNTR.2911137 con People's Voice S.A.S, cuyo objeto fue "Prestación de Servicios para realizar la medición del clima laboral del Sena a nivel nacional", para llevar a cabo la medición de clima contando con la participación de los servidores públicos y contratistas.

[1] Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano – Función Pública

El informe técnico del estudio de clima organizacional en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 2016, determinó un índice de evaluación de clima a nivel general en la entidad correspondiente al 77%, encontrando 16 variables como fortalezas y 4 con oportunidad de mejora, considerándose un Resultados de la medición del clima laboral bajo la metodología Great Place to Work 2021

Los resultados del estudio realizado en la vigencia pasada evidenciaron un índice de clima laboral de 64,5 puntos conforme a la nueva reclasificación de la Entidad en el sector de Instituciones Educativas, valor que mostró no sólo el cumplimiento de la meta esperada desde la última medición, sino que también le permitió obtener de nuevo el certificado de Great Place to Work ® Colombia e Icontec por los resultados de nivel Muy satisfactorio. Así el Índice de Ambiente Laboral (IAL), que determina el nivel de logro obtenido, se recalculó para la medición anterior (2019) quedando en 47,6 y no 80,0 que era el que se tenía con la clasificación anterior.

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.

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Baja	Media (+)	Muy favorable
Respeto	Baja	Media (+)	Muy favorable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Baja	Media (+)	Muy favorable
Compañerismo (Camaradería)	Baja	Media (-)	Favorable
Orgullo	Media (+)	Alta	Favorable
Apreciación general	Media (+)	Alta	Favorable
Índice del Ambiente Laboral	**47.6**	**64.5**	**Muy favorable**
Estadio de Valoración	**Demanda atención**	**Muy satisfactorio**	

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Tabla 1. Valoración clima laboral por variable SENA, Great Place to Work 2021

La entidad soportada en el "*Informe técnico Great Place to Work en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 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.



Objetivos para la próxima valoración

Dimensiones	Valoración Actual	Valoración Objetivos
Información	Media (+)	Alta
Accesibilidad	Media (+)	Media (+)
Coordinación	Media (+)	Alta
Delegación	Media (+)	Alta
Visión	Media (+)	Media (+)
Confiabilidad	Media (+)	Media (+)
Honestidad	Media (+)	Media (+)
Desarrollo	Media (+)	Media (+)
Reconocimiento	Media (+)	Media (+)
Colaboración (Participación)	Media (+)	Alta
Entorno de trabajo	Media (-)	Media (+)
Vida personal	Media (+)	Media (+)
Equidad en la remuneración	Media (+)	Media (+)
Equidad en el trato	Media (-)	Media (+)
Imparcialidad (Ausencia de favoritismo)	Media (+)	Media (+)
Justicia en el trato a las personas	Media (-)	Media (+)
Capacidad de apelación	Media (+)	Media (+)
Fraternidad	Media (-)	Media (+)
Hospitalidad del lugar	Alta	Alta
Hospitalidad de las personas	Baja	Media (-)
Comunidad (Sentido de equipo)	Media (-)	Media (+)
Orgullo por el trabajo personal	Muy alta	Muy alta
Orgullo del equipo	Media (+)	Media (+)
Orgullo de la empresa	Alta	Alta
Apreciación general	Alta	Alta

Valoración	Cantidad de variables Actual	Objetivo
Excelente	0	0
Muy alta	1	1
Alta	3	7
Media (+)	15	16
Media (-)	5	1
Baja	1	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	**64.5**	**70.5**
Brecha frente a la Excelencia	28.6	22.6
Valoración del Ambiente Laboral	Muy satisfactorio	Muy satisfactorio

Tabla 2. Brecha clima laboral SENA, Great Place to Work 2021

DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES ANALIZADAS

CREDIBILIDAD

Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que los colaboradores valoran en sus líderes:

Información: Los colaboradores desean y requieren que sus líderes, tanto a nombre propio como de la organización, les contacte o reúna para informarles políticas, metas, eventos, cambios, impresiones y en general lo que ellos deben conocer y compartir.

Accesibilidad: Es la disposición que el líder muestra para escuchar a sus colaboradores, dándoles la oportunidad de comenzar conversaciones sobre los asuntos que ellos puedan necesitar información o quieran compartirla. Si los colaboradores saben que el líder está con ellos y sienten que pueden hacer preguntas con libertad cuando hay preocupaciones, no habrá necesidad de llenar vacíos de información con suposiciones, especulaciones o rumores.

Coordinación: Es la habilidad que muestra el líder para coordinar personas y recursos de forma efectiva, en el seguimiento del trabajo de los colaboradores y en la articulación e instrumentación de planes de trabajo para alcanzar la visión propuesta.

Delegación: Es la claridad que el líder tiene sobre las fortalezas de sus colaboradores, que le permite una delegación de funciones de acuerdo con estas. La Autonomía no está asociada al cumplimiento de los reglamentos y eventualmente normativas (legales, de salubridad, ambientales) que rigen las actividades propias de la empresa. El líder puede estar seguro que los colaboradores reconocen la diferencia.

Visión: Los colaboradores esperan que los líderes de la organización tengan una idea clara de hacia dónde debe dirigirse la empresa y como lograrlo.

Confiabilidad: Los colaboradores esperan que sus líderes sean personas íntegras, que hagan lo que dicen y que cumplan sus promesas.

Honestidad: Los colaboradores esperan que el trabajo se conduzca de una forma honesta y ética. Los líderes de la organización deberán demostrar con sus actitudes, comportamientos y decisiones que efectivamente esto es así.

RESPETO

Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que para los colaboradores son importantes, en tanto y en cuanto son personas con necesidades, expectativas y deseos:

Desarrollo: Los colaboradores desean recibir apoyo para crecer como personas y también en su trabajo. Por esto es que valoran las oportunidades de entrenamiento y capacitación, así como la disponibilidad de recursos y equipos necesarios para realizar su trabajo.

Reconocimiento: Para los colaboradores, el reconocimiento de sus logros y del esfuerzo adicional, les alienta, motiva y compromete, e incluso anima a innovar y tomar riesgos que podrían generar nuevas ideas para la organización.
Participación: Para los colaboradores es muy importante el interés que sus líderes demuestran en sus ideas, sugerencias y aportes de sus colaboradores y la forma en que la organización los involucra en las decisiones que les afectan.

Entorno de trabajo: Para los colaboradores es muy importante la preocupación que sus líderes demuestran por ellos, proporcionándoles un entorno de trabajo seguro y saludable, que facilite su desempeño.

Vida Personal: Los colaboradores esperan que la organización muestre consideración por ellos como individuos con intereses particulares, así como por el balance entre la vida personal y laboral.

IMPARCIALIDAD

Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que le confirman a los colaboradores, que trabajan para una empresa que se caracteriza por la equidad, transparencia y justicia:

Equidad en la Remuneración: Para los colaboradores es motivo de confianza el sentir que son compensados de forma adecuada por el trabajo que realizan.

Equidad en el trato: El que cualquier persona en la empresa, y por ende en el grupo de trabajo, reciba el mismo trato, independientemente de su posición dentro de ella, reafirma un mensaje de

inclusión que estimula y compromete a los colaboradores, quienes ya no solo se sienten haciendo parte de una empresa sino de un proyecto de vida.

Ausencia de favoritismo: Los colaboradores esperan que las decisiones de los líderes con respecto a ellos estén basadas exclusivamente en aspectos laborales y no en consideraciones personales. La imparcialidad se refleja principalmente en las interacciones personales, en la asignación de actividades o proyectos, en las promociones y hasta cuando se pide ayuda para realizar las tareas.

Justicia en el trato a las personas: Los colaboradores esperan que no haya ninguna razón por la que puedan ser discriminados, como raza, sexo, edad, condición socioeconómica u orientación sexual. Esto no solo se consideraría anacrónico sino también como una violación a los derechos naturales y constitucionales de las personas.

Capacidad de apelación: Los colaboradores deben sentir la más absoluta confianza y tranquilidad para manifestar eventuales desacuerdos y saber que una vez efectuados, serán escuchados y tratados con justicia.

CAMARADERIA

Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que son importantes cuando se piensa en los compañeros de trabajo:

Fraternidad: Para los colaboradores es reconfortante saber que se pueden desenvolver de forma natural y genuina en su lugar de trabajo, que cuentan con la ayuda de sus compañeros y que la empresa y sus líderes promueven la realización de eventos que les integren.

Hospitalidad del lugar: El que los colaboradores puedan considerar acogedor y entretenido su lugar de trabajo, no es algo menor si se tiene en cuenta que pasan más tiempo en la empresa que en cualquier otra parte.

Hospitalidad de las personas: Los colaboradores sienten la hospitalidad del grupo cuando son bienvenidos al llegar a éste o cuando cambian de funciones dentro de la empresa.

Sentido de equipo: Es el reconocimiento que hacen los colaboradores de pertenecer a una empresa donde las personas se sienten en el mismo barco y donde se advierte que los compañeros ponen un esfuerzo comparable en alcanzar los objetivos del trabajo.

ORGULLO

Esta dimensión recoge los sentimientos que se han arraigado en el colaborador, con respecto a las diferentes facetas de la organización:

Orgullo del trabajo: Es el sentimiento de satisfacción del colaborador por su rol particular en la empresa, que se desarrolla a partir de la percepción de que sus contribuciones son especiales y únicas para la organización.

Orgullo del equipo: Es el sentimiento de satisfacción del colaborador por ser miembro del equipo y por los logros de éste. Este orgullo es a la vez el reconocimiento de que el éxito de la organización proviene con más frecuencia del trabajo de equipo que de las contribuciones individuales.

Orgullo de la empresa y su imagen externa: Es el sentimiento de las personas frente al papel de la empresa en la comunidad. Proviene de su reputación general o en el sector, de su habilidad para satisfacer las habilidades de los clientes y de su compromiso con la comunidad en la que está localizada.

REQUISITOS MÍNIMOS TÉCNICOS

Para la implementación y ejecución del proyecto de medición y diagnóstico del clima laboral, el proveedor deberá desarrollar las actividades bajo una plataforma virtual que contenga las siguientes características:

MATRIZ DE ACTIVIDADES Y POBLACIÓN A IMPACTAR

A continuación, se relacionan las actividades a ejecutar:

Item	Fase	Fases del proyecto
1	**FASE I Preparación y sensibilización: En esta fase el contratista de acuerdo con las directrices de la entidad deberá**	a- Elaborar un cronograma de trabajo aprobado por el supervisor del contrato. b- Identificar la población objeto de la medición, teniendo en cuenta el organigrama, planta de personal y ubicación de estas, en las diferentes dependencias que conforman la entidad. Tener en cuenta la inclusión de herramientas para población diferencial o en condición de discapacidad. Es preciso garantizar la participación de las minorías en la iniciativa. Incluso se recomienda considerar los centros de formación con situaciones particulares de conectividad. c- Diseñar la encuesta para evaluar las variables con un tiempo de aplicación máximo de 40 minutos. Este cuestionario debe ser apropiado a los servidores públicos y contratistas a quienes se aplicará la encuesta, por tanto, los lenguajes deben ser acordes a las dos modalidades de vinculación, para esto se debe definir dos instrumentos de medición y diagnóstico, los cuales deberán ser aplicados durante el desarrollo en una sola sesión, estos

Item	Fase	Fases del proyecto
		instrumentos se aplicarán a los trabajadores de la entidad para posteriormente obtener los siguientes perfiles: *Nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, *Personal contratista, la muestra deberá estar organizada por Regionales, Centros de Formación y la dirección General. d- Presentar una versión final de la encuesta para la aprobación por parte del supervisor del contrato, antes de la aplicación. e- Realizar prueba piloto para verificar que la plataforma sea funcional y las preguntas de la encuesta sean adecuadas para el desarrollo macro de la medición del ambiente laboral del Sena. Lo anterior deberá ejecutarse previo al lanzamiento de la sensibilización, por parte del área de comunicaciones del Sena, invitando a los servidores públicos y contratistas a participar en el diligenciamiento de la encuesta. Dicha prueba se deberá realizar en simultánea a nivel nacional por medio de link enviado a las regionales, al grupo de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional (233 personas), realizando las correcciones y ajustes que se requieran, una vez ejecutada la prueba piloto. f- El contratista deberá presentar campaña de sensibilización al supervisor del contrato para su aprobación. La cual deberá contener las piezas comunicativas para que el Sena la socialice, orientando a los servidores públicos y contratistas sobre el correcto desarrollo de la encuesta (aspectos técnicos), explicando la justificación y el objetivo, reafirmando así la confidencialidad del mismo, con lo anterior se obtendrá un mayor nivel de participación, de igual manera el contratista deberá contar con mesa de ayuda de manera permanente, los 5 días hábiles de la semana (lunes a viernes), en el horario de la Entidad (8 a.m. a 6 p.m.) para brindar apoyo los trabajadores en las posibles dudas que puedan presentarse, las cuales deben estar avaladas por la Oficina de Comunicaciones del SENA. g- El oferente que realice la medición deberá acreditar el licenciamiento del software que se utilice para la encuesta. h- El servicio de medición debe permitir realizar análisis comparativos y análisis sectoriales (Por áreas y/o dependencias, niveles de cargos, frente a evaluaciones anteriores, según las propiedades detalladas en el ítem a. de la fase II en la aplicación de la encuesta).
2	**FASE II: Aplicación de la encuesta**	a. Aplicar la encuesta online, debiéndose hacer uso de la herramienta sistematizada, que permita la obtención de resultados en el menor tiempo posible el servicio de medición debe permitir realizar análisis comparativos y análisis sectoriales (Por áreas y/o dependencias,

Item	Fase	Fases del proyecto
		niveles de cargos, frente a evaluaciones anteriores, según las siguientes propiedades: Poblacionales: Resultados de la población evaluada en términos de: • Participantes por regional, centro de formación y Dirección General. género, rango de edad, promedios de antigüedad, formación académica, tipo de vinculación, y nivel de cargo b. Asegurar el acceso de los participantes de la encuesta a través de un link, usuario o clave que entregará el proponente. c. Remitir la encuesta a la totalidad de funcionarios y contratistas de la entidad que asciende a 27.470 personas, con el fin de obtener una muestra del 40% mínimo 10.988 servidores públicos y contratistas de las 33 regionales, la Dirección General y los 118 centros de formación a nivel país. d. Disponibilidad del software durante las 24 horas para llevar a cabo las aplicaciones on-line, durante la ejecución del contrato, así mismo asegurar el funcionamiento correcto de este en el tiempo que el servidor público o contratista se encuentre diligenciando la encuesta. e. Asegurar y demostrar con evidencia previa a la firma del acta de inicio del contrato, todos los recursos técnicos, humanos y tecnológicos para la aplicación exitosa de la encuesta, demostrado por medio de hojas de vida de los profesionales a cargo, el diseño y prueba de la plataforma tecnológica, así como su licencia, para lo cual se debe hacer ejercicio de demostración del funcionamiento de aplicativo con el que se va a ejecutar la medición del ambiente laboral. f. Enviar reportes diarios de participación al supervisor del contrato, informando por regionales, centros de formación y Dirección General los avances de la aplicación. g. Orientar a los servidores públicos y contratistas que lo requieran a través de centro de soporte (tecnológico), llamadas telefónicas y correos electrónicos, datos de contacto que deben ser indicados al momento de diligenciar la encuesta, dicha orientación debe estar disponible los 5 días hábiles de la semana (lunes a viernes), en el horario de la Entidad (8 a.m. a 6 p.m.)

Item	Fase	Fases del proyecto
3	**FASE III Análisis y entrega de resultados:**	a. Consolidar los resultados, garantizando la confidencialidad de la información. b. El contratista deberá entregar un informe final el cual debe incluir los resultados consolidados de las 33 regionales y la Dirección General; analizando en los resultados por: variables, factores, preguntas y segmentaciones, igualmente aquellas situaciones problema identificadas y sobre las cuales es necesario adelantar algún tipo de intervención. A su vez se deberán realizar informes correspondientes a cada una de las regionales y Dirección General, discriminando los resultados por sus respectivos centros de formación y en la Dirección General, se deberá evidenciar el resultado discriminado por dependencias. En dichos informes se debe consignar lo siguiente: 1. Presentación cualitativa (si dentro de la metodología efectuada en la encuesta se hacen preguntas abiertas) y cuantitativa de los resultados. 2. Principales hallazgos, objetivos y prioridades. 3. Identificación de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento en los aspectos del ambiente laboral de cada una de las regionales, centros de formación, dependencias, direcciones y niveles jerárquicos. 4. Identificar grupos de personal o áreas que demanden atención especial. 5. Resultados estadísticos de las variables en cada uno de los segmentos demográficos analizados (género, rango de edad, formación académica, antigüedad, área de trabajo, tipo de contrato, nivel de cargo, regional, centro de formación) 6. Resultados Generales, análisis de los resultados de la medición del ambiente laboral, resultados generales comparativos entre funcionarios y contratistas, resultados generales de funcionarios, resultados generales de contratistas, resultados por regiones, resultados de las zonas. Fortalezas y oportunidades de mejora. Promedios de satisfacción e insatisfacción de la entidad en general por cada uno de los factores y total. *Cruces Específicos: *Cruces solicitados por factores y cada una de las variables cualitativas 7. Resaltar los resultados con un nivel atípico 8. Diagnóstico de los resultados con enfoque laboral de percepción del ambiente. 9. Graficar cada una de las variables.

Item	Fase	Fases del proyecto
		c. Presentar una matriz denominada guía de intervención (la cual contenga las principales áreas críticas y estrategias para intervenir) por regional y Dirección General tendientes a mejorar los resultados obtenidos de la medición del ambiente laboral y la priorización a tener en cuenta para la posterior intervención. d. Realizar una presentación virtual a cada una de las 33 regionales y a la Dirección General sobre los resultados de ambiente laboral obtenidos en cada una de estas e. Asignar un líder, encargado de dinamizar todas y cada una de las actividades que se adelantarán en desarrollo del contrato.

Productos:

Item	Fase	Fases del proyecto
1	FASE I Preparación y sensibilización: En esta fase el contratista de acuerdo con las directrices de la entidad deberá	• Cronograma de trabajo • Versión final de la encuesta • Prueba piloto ejecutada • Piezas comunicativas
2	FASE II: Aplicación de la encuesta	• Reportes diarios allegados mediante correo electrónicos sobre el diligenciamiento de las encuestas, los cuales estarán dirigidos al personal indicado por la Entidad (de L a V de 8 a.m. a 6 p.m.).
3	FASE III Análisis y entrega de resultados:	• Informe final de resultados e índices consolidados del ambiente laboral del SENA. • 33 informes correspondientes a cada una de las Regionales y 1 informe correspondiente a la Dirección General mostrando los resultados específicos de ambiente laboral para cada uno de estos (conforme a las especificaciones técnicas en este numeral). • 34 presentaciones virtuales para cada una de las 33 Regionales y la Dirección General. • Presentar una matriz denominada guía de intervención *Guías de intervención.

Observaciones:

Se darán a conocer los documentos como resultados de medición de clima anteriores, encuestas de pulso, bateria de riesgo psicosocial laboral, datos sociodemográficos de la población a encuestar, indicadores de ausentismo, accidentalidad, desempeño.

De acuerdo a los requerimientos de ley se recitarán encuestas para personas con limitación visual y auditiva.

La información de las cantidades de personas y demás datos requeridos, se entregarán una vez se adjudique el contrato.

Se debe tener en cuenta que la capacidad de conectividad en las regiones de la Colombia profunda es más baja (Guainía, Vaupés, Vichada, Amazonas, Arauca, Caquetá, Chocó, Guaviare, Guajira, Putumayo), que en las ciudades principales.

En cuanto a la socialización de los resultados, se puede realizar virtualmente, aunque algunas serán presenciales de acuerdo a la necesidad; una por cada regional (33 regionales) y la Dirección General y los 118 centros de formación a nivel país.

NUMERO DE PARTICIPANTES:

Este estudio se realizará con funcionarios y contratistas de la entidad que ascienden a 27.470 colaboradores, con el fin de obtener una muestra de mínimo del 40% correspondiente a servidores públicos y contratistas de las 33 regionales, la Dirección General y los 135 centros de formación a nivel país.

Firmado digitalmente por Delka Patricia Ortiz Cortazar
Fecha: 2024.04.16 15:39:55 -05'00'

DELKA PATRICIA ORTIZ CORTAZAR
Coordinadora Grupo de Seguridad Y salud en el Trabajo – Asesor Grado 04.
Secretaría General.

Elaboró: Marcela Ramírez Cto N° CO1.PCCNTR.5748627 de 2024
Dinamizadora Eje Sena Mentalmente Saludable
Revisó: – Secretaría General