97-1040

Doctor
JHON JAIRO AGUDELO RINCON
Subdirector (E) del Centro Agropecuario y de Servicios Ambientales Jirijirimo
SENA
Av. 15 N° 6-176 Barrio San José
Mitú - Vaupés

Asunto: Necesidad *de* ***"Contratar el servicio de la logística, organización y ejecución de actividades formativas en coaching para el bienestar laboral dirigido a colaboradores de la regional Vaupés, como medida de intervención para el fortalecimiento del clima organizacional 2024"***

Cordial saludo apreciado subdirector.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la 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, como lo establece la Ley 119 de 1994.

Que de conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

Que el Decreto 249 de 2004, en su Artículo 27 numeral 28 establece: "Administrar y ejecutar los procesos de contratación, provisión, manejo, mantenimiento, seguimiento y control del talento humano, de los recursos físicos, tecnológicos, pedagógicos, humanos, financieros y de información del Centro".

En referencia a lo anterior el SENA Regional Vaupés, requiere brindar capacitación en talleres de Liderazgo Asertivo y Empático, Comunicación verbal y no verbal, Redescubrir la pasión y la alegría en el trabajo, Conexión emocional, Sentido de pertenencia, Trabajo colaborativo, Empatía con el fin de evaluar e intervenir el desarrollo de competencias sociales en pro de mantener un buen clima organizacional. Se impactará un total de 70 trabajadores del Sena, entre funcionarios y contratistas con roles de liderazgo en la regional.

Las necesidades de realizar intervenciones en clima organizacional en la regional Vaupés se derivan de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de clima organizacional y en cada una de las variables obtenidas del centro de formación agropecuario Jirijirimo. De lo anterior se derivan las atenciones a realizar y los procesos a intervenir.

La técnica conversacional del coaching ofrece una excelente alternativa a través de la metodología del aprendizaje experiencial, todo esto con el objetivo de facilitar procesos donde las personas logren alcanzar su mayor potencial, superar obstáculo y ampliar sus recursos, para poder encontrar mayores motivaciones y obtener un desarrollo sustentable de personas, equipos y organizaciones.

En el año 2019 - 2020 - 2021 se realizó en el SENA a nivel nacional, una evaluación de clima organizacional, la cual proporcionó retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, observar que la regional Vaupés estuvo entre las cinco regionales mejores puntuadas en clima organizacional del país.

Es importante resaltar con respecto al diagnóstico que evidencia el informe elaborado por GREAT PLACE TO WORK, que la Entidad viene trabajando a través de sus grupos internos de trabajo, proyectos y programas de bienestar, capacitación, salud y seguridad en el trabajo entre otros.

Expresan que, en la Regional Vaupés, la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus líderes conducen el trabajo de forma competente, los involucran en las decisiones que impactan sus actividades o su ambiente de trabajo y promueven el trato justo independientemente de la condición socioeconómica.

Para el 2023, se impactó al personal de planta y algunos contratistas, es decir en los dominios de credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo.

Por las variables que aportaron puntajes en la media que requieren intervención (Visión, confiabilidad, entorno en el trabajo, Honestidad, equidad en la remuneración, hospitalidad con las personas), por lo tanto, la empresa evaluadora recomienda lo siguiente:

- Para fortalecer el Liderazgo Asertivo y Empático es necesario comunicarse de manera clara, directa y respetuosa, expresando ideas, opiniones y expectativas de manera efectiva en la entidad. Así como trabajar de forma permanentemente en el arraigo de una visión conjunta que les 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 estos. Permitiendo ser asertivo, establecer límites, delegar tareas y transmitir los objetivos, estrategias y visiones de la entidad con claridad.
- Fortalecer la Comunicación verbal y no verbal, Conexión emocional se requiere refrescar la mirada sobre las fortalezas y los buenos resultados organizacionales, las campañas de endomarketing pueden ser útiles para este propósito.
- Fortalecimiento activo de los espacios actuales de inducción y de re-inducción. Fomentar la participación de los líderes en los procesos de bienvenida e instalar prácticas en los equipos destinados a dar un recibimiento memorable a los nuevos colaboradores.
- 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
- Promover un estilo de liderazgo que busque la coherencia y respete los acuerdos, aún en las pequeñas cosas. Es fundamental que los líderes se comprometan con sus colaboradores sólo con aquello que realmente está a su alcance o puedan negociar y cumplir, evitando que se generen falsas expectativas e incumplimiento de los mimos.
- Promover un estilo de liderazgo de puertas abiertas, que muestre cercanía, disposición genuina e interés por escuchar las dudas, sugerencias o ideas de sus colaboradores en cualquier momento. La

accesibilidad se hace evidente en la confianza que sienten los miembros del grupo para acercarse, con la seguridad de ser escuchados desde una actitud positiva y resolutiva, lo que facilita una comunicación espontánea y transparente

Formalmente solicito su autorización para iniciar la etapa precontractual de adquisición del servicio, como corresponde a:

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR

El objeto contractual se clasifica en los siguientes códigos del clasificador de bienes y servicios; así mismo en la ejecución del objeto contractual, el contratista se obliga a entregar bienes de excelente calidad, de acuerdo con la descripción, unidad de medida, cantidad y características técnicas exigidas a continuación:

Clasificador de Bienes y Servicios

SEGMENTOS	FAMILIAS	CLASES	PRODUCTOS	NOMBRE
93000000	93140000	93141700	93141701	ORGANIZACIONES DE EVENTOS CULTURALES

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	COMPETENCIAS A IMPACTAR	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
1	**Sesión de coaching individual** Grupo de atención: 40 personas. Duración: 1 hora por persona. 2 sesiones, 1 de diagnóstico presencial, 1 sesión de seguimiento presencial. Para ejecutar un rango no mayor a 30 días hábiles después de firmada el acta de inicio.	Fortalecer el clima organizacional de la Regional Vaupés, profundizando en el desarrollo del talento, el liderazgo, las relaciones, la innovación y los principios de la entidad.	2 sesiones Por Persona	40 personas
2	**Taller de intervención clima laboral** **Autoconciencia y autoconocimiento** Dirigido: A líderes y colaboradores.	Objetivo: Fortalecer la autoobservación y reflexión de los colaboradores en relación con lo que sucede en ellos, en su relación con otros y con el entorno permitiéndoles identificar el potencial y las oportunidades de desarrollo.	2 grupos de 35 Personas (Lideres y colaboradores)	70 personas

	70 personas. Duración: 2 Horas Metodología: Metodología Outdoor training y aprendizaje experiencial para provocar aprendizajes significativos	Fortalecer el orgullo y comunicación de forma atractiva e innovadora los logros de la entidad, incluyendo técnicas de oratoria.		
3	**<u>Taller de intervención clima laboral Autogestión</u>** Dirigido: A líderes y colaboradores. 70 personas. Duración: 2 Horas Metodología: Metodología Outdoor training y aprendizaje experiencial para provocar aprendizajes significativos	Objetivo: Generar los planes de desarrollo personal que permitan al colaborador comprometerse con su propio crecimiento y asumir sus posibilidades, limitaciones y potenciarlas haciéndose cargo de sus estrategias y acciones que los lleven a avanzar en el afianzamiento de las competencias de liderazgo, incluyendo técnicas de oratoria. Promover la coherencia y el respeto a acuerdos, evitando que se generen falsas expectativas e incumplimiento de acuerdos.	2 grupos de 35 Personas (Lideres y colaboradores)	70 personas
4	**<u>Talleres de intervención clima laboral</u>** Taller experiencial, lúdico y participativo ejecutado a través de metodología presencial Metodología: Metodología Outdoor training y aprendizaje experiencial para provocar aprendizajes significativos	Enfocado en la realización actividades prácticas que promuevan el fortalecimiento de habilidades para el liderazgo, comunicación asertiva, diligencia y resolución de conflictos, incluyendo técnicas de oratoria, que impacte en la gestión y desarrollo efectivo del Talento Humano aportando al mejoramiento del entorno laboral o ambiente de trabajo	2 grupos de 35 Personas (Lideres y colaboradores)	70 personas

6	**<u>Logística</u>** El oferente se encargará de gestionar el personal, el lugar, papelería y material didáctico a implementar en las intervenciones a todo costo con las especificaciones que a continuación se señalaran, con la finalidad de realizar los talleres requeridos:	•En caso de requerir personal para la ejecución del contrato, adicional será responsabilidad del oferente, la contratación, afiliación a seguridad social y riesgos profesionales ARL, según su actividad desempeñada. •Implementar baterías de diagnóstico individual o colaborativa con la finalidad de ser más objetivo en la intervención solicitada, adicional del diagnóstico base ya presentado por Word Place To Word. • El material didáctico debe ser lúdico practico a fines con el objetivo de la necesidad, además que practico y de fácil entendimiento a los colaboradores. • Al inicio del contrato, el contratista deberá entregar la programación y el cronograma de las actividades a realizar para el Vo.Bo. del Supervisor del contrato, como mínimo deberá contener nombre, objetivo, fecha, hora y facilitador de la actividad, una vez aprobado dicho cronograma, el contratista oferente hará invitación de manera lúdico-creativa, con el fin de ser difundida a todo el Sena regional Vaupés, para posterior dar inicio a la ejecución de las actividades.	Lugar de eventos con capacidad para 70 personas	

		Debe disponer de una estación de café, téy vasos, en las actividades grupales.		

NOTA:

El proveedor deberá diseñar y ejecutar los talleres facilitando todas las herramientas y ayudas lúdicas educativas (materiales dependiendo del diseño del taller experiencial; (ejemplo tablero, micrófono, juegos, campo abierto con pruebas físico/mentales etc.) necesarias.

Deberán tenerse en cuenta aspectos logísticos del evento (salón, lugar a campo abierto, refrigerio de la jornada, estación de café para las sesiones).

El proveedor deberá realizar un informe al finalizar la totalidad de la estrategia.

Perfil del dinamizador requerido para la intervención de clima laboral.

Profesional en psicología o administrador de empresas o comunicador social con especialización o maestría en: comportamiento organizacional o gestión humana o talento humano o recursos humanos o seguridad o salud en el trabajo o desarrollo organizacional o comportamiento organizacional o comunicación organizacional o psicología positiva o coach.

Con experiencia profesional relacionada y certificada de mínimo 3 años en procesos o actividades de capacitación o entrenamiento a personas o grupos de trabajo o empresas en lo referente a clima laboral y a fin a los temas objeto de intervención como lo son: manejo de equipos, prevención de violencia de género/feminicidio en ambientes laborales y fortalecimiento de la comunicación en ambientes laborales con enfoque diferencial.

Las hojas de vida del recurso humano señalado deberán ser aportadas dentro de los tres días siguientes a la suscripción del contrato, esto con el fin de comprobar su idoneidad por parte de la supervisión.

Ejecución de Talleres:

Es de anotar que se debe realizar en un tiempo estipulado de ejecución de la siguiente manera:

Su ejecución será un rango no mayor a 60 días hábiles después de firmada el acta de inicio y con intervalos según disposición de los colaboradores del Sena regional Vaupés, previo cronograma sugerido por el oferente y en acuerdo con el supervisor del contrato.

Tiempo de Ejecución: 60 DIAS

Número de Rubro: C-3603-1300-15-20305C-3603025-02

Numero de CDP: 2924

Valor CDP: $18.360.000,00

Lo anterior para que se realicen los trámites correspondientes para su adquisición.

Muchas gracias por la atención prestada y su valiosa colaboración.

Cordialmente,

Firmado digitalmente por Migdalia Trujillo Matapi
Fecha: 2024.06.06 18:52:50 -05'00'

MIGDALIA TRUJILLO MATAPI
Coordinadora del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto

Proyectó: Hanie Johana Viafara Trujillo – Contratista Profesional HYSI.