Bogotá, noviembre 11 de 2024

Señores
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA DISTRITO CAPITAL
Ciudad

Referencia: **COTIZACION DE ACTIVIDADES CLIMA LABORAL**

Cordial Saludo

Reciban un cordial saludo de parte de A.R.D.E.R. SAS De acuerdo con su solicitud nos permitimos presentarles cotización para la realización de actividades de Clima Laboral para el año 2024, nuestra experiencia y competencias nos posicionan como el aliado ideal para llevar a cabo este importante desafío.

Cualquier aclaración al respecto no duden en comunicarse con nosotros a nuestro correo ardercolombia@gmail.com . Con todo gusto los atenderemos o al número celular 3132579146.

NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL PROPONENTE	***A.R.D.E.R. SAS***
NIT	*901.255.673-1*
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	*WILSON JAVIER MALAVER CANARIA*
C.C. O NIT	*1.014.199.638*
DIRECCIÓN	*CALLE 78 BIS No 69T 06*
TELÉFONO:	*3132579146*
MEDIO ELECTRÓNICO	*ardercolombia@gmail.com*
FAX	*7041882*
EMAIL	*ardercolombia@gmail.com*
CIUDAD	*BOGOTA*

FIRMA: 

OBJETO					
11_1010_384 Contratar la prestación del apoyo logístico para el desarrollo de las temáticas establecidas por la entidad como intervención al clima laboral dirigido a funcionarios y contratistas de la regional Distrito Capital					
ITEMS	**DESCRICIÓN**	**CANTIDAD**	**VALOR SIN IVA**	**BASE IVA (Cuando Aplique)**	**TOTAL**
Diseño Metodológico de la estrategia de mantenimiento para lideres transformadores del entorno laboral	•El diseño debe presentar los contenidos temáticos y las estrategias metodológicas en las cuales se va a basar la escuela, fundamentado en estrategias de aprendizaje experiencial, coaching ontológico, psicología positiva, con estrategias didácticas aplicadas al mejoramiento de clima organizacional. Alcance 1.Director y subdirectores 2.Coordinadores y Dinamizadores de Talento Humano. Deberá contemplar como mínimo las siguientes temáticas: Estilos de Liderazgo. •Liderazgo enfocado a la alta Gerencia. •Liderazgo Personal •Autoridad Poder e influencia •Arquitectura del liderazgo •La asertividad comunicando una visión compartida •Liderazgo orientado al resultado •Toma de decisiones estratégicas •Proyecto Líder. Como el proceso debe ser certificado por una entidad de formación, es necesario dejar definido el nombre de la entidad que certificará el desarrollo del entrenamiento y que emitirá los correspondientes certificados. Estas actividades de entrenamiento presencial deben tener una duración mínima de Dos (2) horas cada uno un total de 16 horas	8 /HORAS	3.933.300	747.327	4.680.627
Sesión de coaching individual Presencial	•Grupo de atención: Directivos, Coordinadores •Duración: 1 hora por persona. 3 sesiones en total. Con un intervalo de encuentro de 20 a 30 días, Verificar Tareas y avances asignados. •1ra sesión (presencial); Diagnóstico – Brindar herramientas. •2da sesión (Presencial); Seguimiento Y nuevas herramientas a implementar. •3ra sesión (Presencial), Seguimiento, retroalimentación – Plan de trabajo de la persona a intervenir. Temas de las sesiones: •Según objetivo diagnóstico 1ra sesión. •Feedback y conversaciones de poder •Enemigos de la confianza •¿En dónde está mi poder personal?	3 Sesiones por persona El total Según necesidad y cantidad de personas	3.331.345	632.956	3.964.301
Entrenamiento teórico practico en modalidad presencial	El proponente deberá definir la cantidad de acciones de entrenamiento, las cuales deben ser como mínimo (1) uno momento de encuentro presencial para los funcionarios de los 16 centros de formación. Cada grupo se compone de 50 personas en los 16 centros de formación Estas actividades de entrenamiento presencial deben tener una duración mínima de ocho (4) horas cada uno Los entrenamientos deberán realizarse de acuerdo con el diseño metodológico aprobado por la entidad fundamentado en estrategias de aprendizaje experiencial, coaching ontológico, psicología positiva, con estrategias didácticas aplicadas al mejoramiento de clima organizacional. •Realizar una definición sobre la contribución individual de las creencias limitantes desde la posición del cargo y área para el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la institución. •Tejiendo confianza con propósito superior. Conversar abiertamente sobre las diferencias existentes en el equipo, roles, cuidando las relaciones y promoviendo los resultados individuales y colectivos. Generar un ambiente de confianza, reconociendo los estilos individuales de liderazgo que les permitan capitalizar el aprendizaje, construir nuevos acuerdos y compromisos para tener mejores resultados con conversaciones efectivas. •Fortalecer el orgullo y manera de comunicar los logros de la entidad, así como de trabajar de forma permanente en el arraigo de la 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 el equipo y cada rol contribuyan a la consecución de los mismos. •Establecer un sistema de comunicaciones de forma atractiva e innovadora con el fin de compartir los logros de la entidad que impacten directamente sobre el orgullo, la pertenencia, la identificación y vinculación con los objetivos institucionales y objetivos personales. •Desarrollar desde las emociones, la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos, teniendo en cuenta la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo, comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. •Desarrollar la capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, de la del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí. La propuesta deberá contener, cronograma, estrategia de ejecución para garantizar la cobertura de los centros de trabajo existentes en la regional.	16 CENTROS	8.730.000	1.658.700	10.388.700
Certificados de participación y aprobación.	Se deberá emitir certificado de participación y aprobación emanado por una entidad de formación reconocida, para los participantes que logren cumplir con los diferentes momentos de los entrenamientos establecidos de manera satisfactoria.	400	1.700.000	323.000	2.023.000
Conferencista	EL dinamizador debe tener el siguiente perfil: Psicólogo Magister o especialista en gerencia del talento humano y/o sst y/o Psicólogo especialista en área clínica, con certificación de 120 horas en coaching laboral y/o ejecutivo y/o ontológico, como Mínimo con 3 años de experiencia certificada en capacitaciones vivenciales de outdoor e indoor trainer.	3	4.153.781	789.218	4.942.999
Infraestructura, logística y material didáctico de apoyo.	Lugar con capacidad para 50 personas, con espacios amplios, agradables y que permitan la realización de actividades teóricas y lúdicas y para los participantes del evento, el sitio de ejecución de los talleres debe estar ventilado permanentemente, por lo cual se mantendrán ventanas abiertas para asegurar el flujo de aire durante la sesión. El lugar del evento será el ofertado por el proveedor que se encuentre en Bogotá o sus alrededores, con un desplazamiento no mayor a dos (2) horas. El mismo debe contar preferiblemente con zonas verdes. Duración de cada taller ocho (8) horas cada taller deberá incluir refrigerio am y almuerzo	400	19.327.731	3.672.269	23.000.000
					$ 48.999.627