REGIONAL SANTANDER	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL SANTANDER DIRECCION REGIONAL SANTANDER SOLICITUD BIENES Y SERVICIOS	Versión: 2 Fecha de actualización: 30/03/2017 Documento de apoyo Regional Santander.

Fecha: 5/05/2026
Solicitante: Eje Sena Mentalmente Saludable
Área o Dependencia: Talento Humano - Seguridad y Salud en el trabajo

Objeto: CONTRATACIÓN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL SENA REGIONAL SANTANDER

Plazo de ejecución: 120 dias

Presupuesto $38.372.000

Justificación de la adquisición del bien y\o servicio:

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 2026 se estima necesario adelantar la contratación de servicios para la realización de actividades de intervención del clima organizacional en temas psicosociales, basados en los resultados de la Medición de Clima realizada en el año 2024 con Metodología de Índices de ambiente laboral específicamente en las macrodimensiones del DAFP: Compromiso: Orientación organizacional y administración del Talento humano - Vínculo emocional: Estilo de dirección y capacidad profesional - Soporte para el éxito: Comunicación e integración - Ambiente facilitador: trabajo en grupo y medio ambiente físico.Para lo anterior, 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: PROYECTAMOS COLOMBIA S.A.S, que el SENA trabajó a través de sus grupos internos, área de seguridad y seguridad en el trabajo, entre otros; la anterior labor ha sido acompañada 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. Basados en los resultados reportados en el informe técnico presentado por PROYECTAMOS COLOMBIA S.A.S. para el Servicios Nacional de Aprendizaje SENA Regional Santander 2024, en el cual se establecieron los resultados de clima organizacional y los índices que la componen y conforme a los resultados de esta medición es importante destacar que las oportunidades de mejora sugeridas para lograr la excelencia estarán enfocadas en: Reconocimiento, Recursos, Desarrollo, Camaradería, Confianza.
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,
Con el resultado de la evaluación de clima organizacional, se formuló un plan de sostenibilidad de Clima Laboral para la Regional Santander. El objetivo de este plan será afianzar las actividades de intervención de la vigencia 2025 y darles continuidad a las acciones de mejoramiento durante el año 2026 para procurar llegar al nivel de excelencia en el ambiente laboral, constituyéndose en una tercera fase de intervención previa a la medición a efectuar en la vigencia 2024. El objetivo de estos planes será afianzar las actividades de intervención de la vigencia 2025 y dar continuidad a las acciones de mejoramiento durante el 2022, 2024,2026 en procura de llegar al nivel excelente en el ambiente laboral, constituyéndose en una segunda fase de intervención. Es importante aclarar los valores que se esperan de los colaboradores de la Organización 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 y 2024 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 profesionales, que a través de herramientas psicosociales de aprendizaje experiencial y lúdicas, aborden las variables de gestión de las emociones, hospitalidad y bienvenida, equidad y justicia en el trato y respeto por la diferencia, sentido de Pertenencia , trabajo en equipo, empatía; herramientas de gestión de comunicación asertiva y liderazgo, en pro del fortalecimiento de la calidad de vida en el trabajo al interior del SENA Regional Santander vigencia 2026. Estas actividades serán dirigidas a funcionarios 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.

ITEM	DESCRIPCION DE CADA ELEMENTO Y\O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	UNSPSC	CANTIDAD
1	Taller vivencial grupal para desarrollar las siguientes temáticas: Gestión de las emociones, equidad, respeto en el trato, sentido de equipo, empatía, comunicacion asertiva y liderazgo; gestión de la crisis y resultados, feedback. Estrategia de intervención: Psicosocial Tiempo estimado de cada sesión o taller: 4 horas Periodicidad: según cronograma establecido por las partes interesadas Estimado de población a cubrir: entre 35 a 45 personas por sesion (funcionarios pertenecientes a diferentes áreas de trabajo). En la jornada en la mañana y la tarde distribuidas en 11 sesiones en la jornada am (8:00 am a 12:00 m) y 6 sesiones en la jornada pm (2:00 pm a 5:00 pm) Sedes de trabajo: ocho (8) centros de formacion y un (1) despacho regional	Jornada	86101810	16
2	Espación fisico externo para cada una de las actividades de formación, que cumpla los siguientes requisitos: salón de conferencias, con silleteria y ayudas audiovisuales o demás materiales a requerir. El lugar de ejecución deberá ser en la ciudad de Bucaramanga para las Sedes del Area Metropolitana y para las Provincia lo mas cercano al Centro de Formación en Velez, Malaga, San Gil y Barrancabermeja.			16
3	Estación de café, agua, aromaticas y endulsantes por separado; durante el evento de formación. Refrigerio para cada participante cumpliendo los siguientes requisitos: sandwich de pollo, pastel de pollo o flauta de pollo queso; con aderezo de salsa tartara o aji por separado (a gusto del comensal). Acompañado con jugo de fruta natural o bebida en empaque individual. El total de la cantidad de refiregios es de 580 unidades, distribuidas en 16 sesiones de formación en las 9 sedes de la Regional Santander.			580

Firma del Solicitante:

CERTIFICO QUE LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y\O SERVICIOS SE ENCUENTRAN PROYECTADOS EN EL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 2026

NOMBRE RESPONSABLE: ANA MILENA GALVIS
CARGO: COORDINADOR GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO
FIRMA RESPONSABLE:

CERTIFICO QUE NO EXISTEN LOS BIENES CON LAS CARACTERISTICAS TECNICAS SOLICITADAS

NOMBRE RESPONSABLE: No aplica
CARGO: No aplica
NOMBRE RESPONSABLE: No aplica

Diligenciar en caso de ir involucrados servicios:

EL PERSONAL DE PLANTA ES:

INSUFICIENTE: ☐ INEXISTENTE: ☐ INEXISTENTE CON EL GRADO DE ESPECIALIZACIÓN PARA ESTE SERVICIO: X

Firmado digitalmente por JIMENEZ MARTINEZ JHON EDISON
Fecha: 2026.07.10 17:28:31 -05'00'

FIRMA DIRECTOR (E) REGIONAL

FIRMA DEL SOLICITANTE