



TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría Externa: *Consultoría en acompañamiento psicosocial, acciones de prevención y promoción del bienestar de la población trabajadora de HI LATAM*

1. Informaciones generales

1.1 Acerca de Humanity & Inclusion

Humanity & Inclusion (HI) es una organización de solidaridad internacional, no gubernamental, independiente e imparcial, que interviene en contextos de pobreza y exclusión, conflictos armados y catástrofes naturales. Actúa junto a las personas con discapacidad y las poblaciones vulnerables, para responder a sus necesidades esenciales, mejorar sus condiciones de vida y promover el respeto de su dignidad y de sus derechos fundamentales. Desde su creación en 1982, la Federación HI compuesta por ocho asociaciones nacionales (Bélgica, Canadá, Francia, Alemania, Luxemburgo, Reino Unido, Suiza y Estados Unidos) ha puesto en marcha programas en más de 60 países.

HI es co-titular del Premio Nobel de la Paz 1997 por su acción determinante en la lucha contra las minas antipersonal y por ser cofundadora de la Campaña para la Prohibición de Minas Antipersonal (ICBL).

Trabaja junto a las personas con discapacidad y las poblaciones vulnerables, tomando acción y dando testimonio con el fin de responder a sus necesidades esenciales, mejorar sus condiciones de vida y promover el respeto de su dignidad y sus derechos fundamentales. Para más información sobre la organización ingresar a: <https://hi-lac.org/colombia/>

1.1.1. Nuestra misión

HI es una organización de solidaridad internacional independiente e imparcial que interviene en situaciones de pobreza y exclusión, conflictos y desastres. Trabajando junto a personas con discapacidad y poblaciones vulnerables, actúa y da testimonio para satisfacer sus necesidades básicas, mejorar sus condiciones de vida y promover el respeto a su dignidad y derechos fundamentales.

1.1.2. Nuestra visión

Indignados por la injusticia que viven las personas con discapacidad y las poblaciones vulnerables, aspiramos a un mundo unido e inclusivo, donde todas las diferencias nos enriquecen y donde todos podamos “vivir íntegramente”.

1.2 Principios y valores de HI

- **Confidencialidad:** Se debe guardar respeto por todas las personas involucradas en los procesos, como parte de los parámetros éticos, manteniendo confidencialidad de la información suministrada y recolectadas (los datos tienen informaciones sensibles y no pueden estar compartidos), en especial, si implica a las personas con discapacidad, sus familias y personas que trabajan por la reivindicación de sus derechos.
- **Objetividad, Neutralidad e Independiente:** La consultoría debe ser objetiva, neutral e independiente, centrada en los hallazgos verificables. El/la consultor debe mantener siempre control e independencia respecto de los mecanismos e instrumentos de investigación, impidiendo cualquier limitación contraria.

- **Participación:** El/la consultor debe garantizar que en la sistematización que las opiniones de todos los actores involucrados en el proceso. Dada la pluralidad de actores se deberá poner en prácticas metodologías apropiadas y diferenciales.
- **Política de protección a la infancia:** La presente política tiene como objetivo la protección de los niños ante cualquier abuso o maltrato intencional o no intencional. Esta política se aplica tanto a Humanity & Inclusion, como a sus colaboradores, personal local o expatriado, en relación con los niños con quienes tratan. HI pondrá especial atención en la acción de sus socios en relación con la dignidad de los niños.
- **Política de protección de beneficiarios contra la explotación y el abuso sexual:** A través de esta política, HI muestra su determinación para combatir la explotación y los abusos sexuales de beneficiarios cometidos sobre los beneficiarios por parte del personal humanitario, y para implementar una serie de medidas para reducir el riesgo en sus programas, cualquiera sea el contexto.
- **Política contra el fraude y la corrupción:** En el marco de su misión y sus actividades, HI debe protegerse contra los riesgos de malversación de sus recursos, financieros y materiales, particularmente contra el fraude y la corrupción
- **Política de género:** HI aplica en todas sus acciones un principio ético de referencia: el principio de no-discriminación. Este principio se refiere al compromiso de la asociación al lado de las personas en situación de discapacidad y por la igualdad de oportunidades.
- **Política de seguridad:** El/la consultor deberá adoptar la política de seguridad que tiene HI – Colombia.

2. Contexto de la consultoría externa

La salud mental de los colaboradores es una parte fundamental de la prevención y promoción del bienestar en el ámbito laboral. Esta implicación se deriva de las condiciones y la organización del trabajo, que pueden influir en el desarrollo personal y profesional de cada individuo. Es crucial tomar las precauciones necesarias para proteger tanto la salud física como la mental, especialmente en entornos laborales que conllevan riesgos emocionales significativos.

Algunos colaboradores que participan en la atención a beneficiarios en proyectos diversos y en la coordinación de estos, aquellos que se encuentran alejados de sus familias debido a operaciones como el desminado, y quienes apoyan estos procesos, han expresado enfrentar momentos de depresión, ansiedad, estrés y presión laboral. Estas situaciones emocionalmente desgastantes pueden afectar su bienestar mental, sumado a otros desafíos inherentes a su labor, lo que puede manifestarse en síntomas como fatiga, burnout o traumatización vicaria, entre otros. Es esencial brindarles el apoyo necesario para mitigar estos efectos y promover un entorno laboral saludable y seguro para todos los colaboradores.

2.1 Justificación de la consultoría

Ante el riesgo inminente de experimentar desgaste emocional por parte de los profesionales y demás individuos involucrados en el desarrollo de los proyectos, es fundamental asegurar que dispongan de las herramientas emocionales necesarias para hacer frente a las demandas inherentes a sus roles. Además, es esencial proporcionarles los espacios, recursos y apoyo humano que les permitan mantener su bienestar y integridad personal en el ámbito laboral.

Por esta razón, es de vital importancia contar con el respaldo y la intervención de un equipo de expertos que puedan prevenir y mitigar las posibles afectaciones a las que el personal pueda estar expuesto como resultado de su desempeño laboral. Este equipo también estaría preparado para brindar apoyo puntual a casos críticos que requieran intervención específica. Es crucial tener en cuenta que la calidad de vida laboral es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven los colaboradores en relación con su trabajo y que estas muchas veces no están desligadas de lo personal (balance entre la vida personal y laboral) así que el estado de salud física como mental de los individuos influye directamente en su capacidad para atender y desarrollar los proyectos y funciones asignadas.

En línea con lo anterior, se hace necesario contratar un operador, ya sea una persona natural o jurídica, que pueda ofrecer servicios profesionales para el diseño e implementación de acciones orientadas al cuidado emocional y salud mental tanto a nivel individual como grupal. Estas acciones deben enfocarse en la prevención y proporcionar herramientas y estrategias para ayudar al personal a superar o sobrellevar situaciones tanto laborales como personales. Es importante destacar que se abordarán no solo temas relacionados con el trabajo y la convivencia laboral, sino también aspectos personales y familiares que puedan influir en el bienestar integral de los colaboradores.

3. Objetivos de la consultoría

3.1 Objetivos y aspectos esperados de la consultoría

Objetivo General: *Promover y salvaguardar la salud mental y emocional de los colaboradores de la organización, tanto a nivel individual como colectivo, mediante la implementación de acciones preventivas y de apoyo.*

3.2 Objetivos específicos

- Promover el bienestar psicosocial del colaborador mediante acciones concretas de apoyo y cuidado, teniendo en cuenta, género, etnia, discapacidad y edad.
- Implementar medidas preventivas para mitigar el riesgo de materialización de factores psicosociales adversos en el entorno laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo saludable y equilibrado para los colaboradores.
- Desarrollar e implementar programas de capacitación y sensibilización sobre salud mental y bienestar emocional dirigidos a todos los niveles de la organización.
- Proporcionar apoyo individualizado a los colaboradores que presenten síntomas de estrés, ansiedad o desgaste emocional, a través de sesiones de asesoramiento psicológico, técnicas y herramientas terapéuticas según el caso a acompañar.
- Fomentar la creación de redes de apoyo entre los colaboradores, mediante la organización de actividades grupales, sesiones de retroalimentación y espacios de diálogo abierto.
- Identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral, mediante la realización de evaluaciones periódicas y la implementación de medidas correctivas efectivas.
- Evaluar de forma continua el impacto de las acciones implementadas en el bienestar emocional de los colaboradores y los equipos, mediante la recopilación de datos y la retroalimentación constante por parte del equipo consultor y el equipo de Recursos Humanos – Bienestar y SST.

4. Lugar y duración de la consultoría:

4.1. Lugar de ejecución: Intervención regional Colombia y países en los que Humanity & Inclusion mantenga sus operaciones como Organización Humanitaria a nivel LATAM.

En Colombia, la distribución de equipos de trabajo es la siguiente:

- **Bogotá:** Es la sede principal y se encuentran las áreas transversales y Proyectos de Inclusión social, financiera, apoyo psicosocial y rehabilitación física para población vulnerable
- **Bloque 1 Cauca – Nariño y Valle:** Se encuentran áreas administrativas y de soporte, Proyectos de Inclusión social, financiera, apoyo psicosocial y rehabilitación física para población vulnerable, reducción de la violencia y acción integral contra minas.

- **Bloque 2 Guajira, Nte de Santander, Atlántico y Magdalena:** Posibles aperturas.
- **Bloque 3 Bogotá, Cundinamarca y Meta:** Adicional a lo mencionado de Bogotá como **Sede principal**, en este bloque se encuentran áreas administrativas y de soporte, y se desarrollan los Proyectos de Inclusión social, financiera, apoyo psicosocial y rehabilitación física para población vulnerable.
- **Bloque 4 Antioquia, Córdoba y Chocó:** Se encuentran áreas administrativas y de soporte, Proyectos de Inclusión social, financiera, apoyo psicosocial y rehabilitación física para población vulnerable, reducción de la violencia y acción integral contra minas
- **Otras zonas con posibles aperturas durante el año de ejecución.**

4.2. Duración de la consultoría:

El tipo de contrato que ofrece HI es un acuerdo marco de precios fijos por una duración inicial de un (6) meses (sujeto a la necesidad y demanda de HI en cada sitio) con posibles prorrogas adicionales, sin sobrepasar un periodo total máximo de contratación de hasta 3 años, periodo durante el cual los precios ofertados deberán mantenerse, solo se aceptará aumentos anuales iguales al IPC a incremento del SMLV (dependiendo de la oferta económica presentada por el ofertante). Este acuerdo marco no será una obligación de compra directa entre HI y el contratista o los contratistas, HI ira solicitando los servicios a medida de su necesidad por medio de la generación de una Orden de Compra (PO) amparado bajo el acuerdo marco firmado.

Fecha de inicio: 01 de marzo del 2026

Fecha de finalización: 31 de agosto de 2026

5. Metodología de la consultoría de acompañamiento psicosocial y acciones de prevención:

1. El proponente debe realizar una Evaluación inicial:

- Diagnóstico de la situación actual de la organización en cuanto a salud mental y bienestar emocional de los colaboradores.
- Entrega de resultados en donde se identifique áreas / grupos / sedes de riesgo y necesidades específicas.

2. El proponente debe diseñar el plan de acción:

- Objetivos claros y medibles para la intervención, tanto a nivel individual como colectivo.
- Metodologías y actividades para abordar las necesidades identificadas.

3. En el proceso de implementación de intervenciones individuales el proponente debe:

- Sesiones de asesoramiento psicológico, terapia breve y acompañamiento individual, esto se realizan por demanda por parte de los colaboradores.
- Monitorear el progreso de cada colaborador y ajustar las intervenciones según sea necesario.
- Elaborar piezas comunicativas para difundir el objetivo del programa "HI Te Escucha", la importancia de la salud mental, herramientas básicas para mejorar su bienestar emocional, así como para lanzar campañas de expectativa relacionadas con las diversas intervenciones grupales y educativas en salud mental. Estas piezas deben contar con el visto bueno del área de Recursos Humanos de HI para su difusión.

4. Para el desarrollo de acciones colectivas el proponente debe:

- Organizar talleres, charlas y actividades grupales sobre temas relacionados con la salud mental y el bienestar emocional.
- Facilitar espacios de diálogo y reflexión donde los colaboradores puedan compartir experiencias y

*Para más información de los proyectos en la región ingresar a: <https://hi-lac.org/donde-trabajamos/>

apoyarse mutuamente.

- Fomentar la creación de redes de apoyo y solidaridad entre los miembros del equipo y el personal de Recursos Humanos.

5. El proponente en conjunto con el área de Recursos Humanos debe desarrollar estrategias de sensibilización:

- Para los líderes y gerentes sobre la importancia de promover un ambiente laboral saludable y apoyar el bienestar emocional de sus equipos.
- Dirigidas al personal, con el objetivo de que estos reconozcan y aborden sus propias necesidades en materia de salud mental, y puedan acceder al apoyo proporcionado por el programa.

6. El área de Recursos Humanos evaluará y hará seguimiento:

- Periódico para medir el impacto de las intervenciones en el bienestar emocional de los colaboradores.
- Recopilar retroalimentación y sugerencias de los colaboradores para mejorar continuamente las acciones de prevención.
- Ajustar el plan de acción según los resultados obtenidos y las necesidades emergentes de la organización.
- Proporcionar al proponente los resultados de la medición y seguimiento, con el fin de elaborar los planes de mejora correspondientes.

Al seguir esta metodología integral, la consultoría busca fortalecer el bienestar emocional de los empleados y promover un ambiente laboral saludable y productivo en la organización.

7.1 Actores implicados durante la consultoría

- **Gerentes y líderes de la organización:** Responsables de proporcionar el apoyo necesario para implementar las acciones propuestas por la consultoría y promover un ambiente de trabajo saludable.
- **Recursos Humanos:** Área encargada de coordinar la consultoría, facilitar el acceso a información relevante sobre el personal de HI y colaborar en la implementación de acciones de prevención y apoyo.
- **Colaboradores:** El personal de la organización, quienes participan activamente en las actividades propuestas, proporcionan retroalimentación y aprovechan los recursos ofrecidos para mejorar su bienestar emocional y laboral.
- **Comités de bienestar y Comité de Convivencia Laboral (COCOLA):** Grupos internos encargados de promover políticas y prácticas que contribuyan al bienestar y la seguridad en el lugar de trabajo.
- **Consultores psicosociales:** Profesionales con experiencia en psicología, trabajo social u otras disciplinas relacionadas, que lideran y ejecutan la consultoría.

6. Requisitos para apoyar la consultoría para el acompañamiento psicosocial y acciones de prevención a la población trabajadora de la organización.

- **Experiencia y formación:** Los aspirantes a proponentes deben contar con experiencia comprobada en la realización de programas de acompañamiento psicosocial y acciones de prevención en entornos laborales. Se considerará favorablemente si el proveedor dispone de un equipo de profesionales capacitados y con experiencia en áreas relevantes como Psicología, trabajo social y otras disciplinas afines.
- **Profesionales cualificados:** Los aspirantes a proponentes deben contar con un equipo de profesionales cualificados y certificados en el campo de la psicología, el trabajo social y/u otras disciplinas relacionadas, con experiencia en la prestación de servicios de acompañamiento psicosocial y prevención de riesgos psicosociales.
- **Comprensión y aplicación del código de ética del área de formación específica que se desarrolla la consultoría:** Los aspirantes a proponentes deben estar familiarizados con el código de ética del área de conocimiento con el que ejecuta esta consultoría.
- **Infraestructura tecnológica:** Los aspirantes a proponente deben contar con herramientas que

*Para más información de los proyectos en la región ingresar a: <https://hi-lac.org/donde-trabajamos/>

permitan la comunicación y colaboración en tiempo real a través de video entre el colaborador y el profesional, así como sistemas y protocolos diseñados para garantizar la seguridad y protección de la información confidencial y los datos sensibles recopilados durante la consultoría, incluyendo medidas de encriptación, copias de seguridad y controles de acceso para prevenir accesos no autorizados o filtraciones de datos.

- **Cumplimiento de estándares éticos:** Los aspirantes a proponente deben con estándares éticos rigurosos en la prestación de servicios de consultoría, incluyendo la confidencialidad de la información la cual es de uso exclusivo de la organización, el respeto a la autonomía y la dignidad de los participantes, y la transparencia en sus prácticas profesionales.
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** Los aspirantes a proponente deben poseer habilidades humanas, técnicas, tecnológicas y administrativas que les permitan adaptarse a las cambiantes necesidades de la organización. Esto implica la capacidad de ajustar sus intervenciones en cuanto a metodología, lugar y fechas de ejecución, facilitando así el trabajo colaborativo con el personal interno y otros colaboradores externos, según sea necesario. Además, es fundamental que cuenten con disponibilidad de tiempo, habilidad para analizar información y capacidad para entregarla de manera oportuna.

7. Presupuesto asignado

El presupuesto será acordado según la propuesta económica presentada para llevar a cabo la evaluación, en conjunto con los candidatos seleccionados y HI-Colombia. Durante el mes se prevé ejecutar las siguientes actividades.

Tipo de sesiones	Población objetivo	Duración máxima de las sesiones	# Sesiones Mes	Modalidad	Observaciones
Sesiones de recopilación de datos para el diagnóstico inicial	Toda la población de HI LATAM	2 horas	Se realizarán según el # de colaboradores en la sede / oficina / área	Virtual y Presencial	Las sesiones presenciales según lo acordado con Recursos Humanos y/o según la capacidad del aspirante a proponente.
Sesiones Individuales	Por demanda	60 minutos	Máx. 3 por colaborador.	Virtual	En casos específicos, se podrá ampliar el número de sesiones, conforme a lo acordado con el área de Recursos Humanos.
Sesiones colectivas – equipos de trabajo LATAM	Equipos de trabajo de la Región (Otros países)	180 minutos	3 sesiones	Virtual	Esta modalidad se aplica a las sedes ubicadas fuera de Colombia.
Sesiones colectivas – equipos de trabajo	Equipos de trabajo para Colombia	240 minutos	3 sesiones	Presencial	Para esta modalidad, se coordinará con el operador la cantidad de profesionales necesarios para la actividad, en función del número de colaboradores presentes en la sede/oficina (flexibilidad y adaptabilidad).
Sesiones de Jornada psicoeducación para la prevención	Población por sede o por país según necesidad	120 minutos	2 sesiones	Virtual	Estas sesiones estarán dirigidas a prevenir y educar a la población trabajadora sobre temas de salud mental, basándose en lo identificado durante las sesiones individuales y grupales con los equipos de trabajo.

HI realizará el pago mes vencido, conforme a los servicios que se hayan efectuado en el mes, soportado por la presentación y visto bueno por parte de Recursos Humanos - HI del informe respectivo, la presentación

*Para más información de los proyectos en la región ingresar a: <https://hi-lac.org/donde-trabajamos/>

de la factura o cuenta de cobro (según aplique), la orden de compra mensual emitida por HI y firmada por el proveedor y el soporte de pago de la seguridad social correspondiente al mes (según aplique).

Durante las visitas presenciales a las sedes en Colombia, los viáticos (que cubren alimentación, hospedaje y traslados) deberán estar contemplados en el costo de las sesiones. HI brindará apoyo al recomendar lugares de hospedaje previamente identificados en la zona, así como recomendaciones de seguridad para proteger la integridad de los profesionales en el área. Las sedes LATAM serán solo virtuales.

Para las sesiones colectivas con equipos de trabajo y jornadas de psicoeducación, se llevará a cabo una reunión previa antes de la fecha acordada para evaluar el tema a tratar con el personal. Después de esta reunión, tres días antes de la jornada o sesión, el operador deberá enviar el material que se utilizará con el personal para que sea revisado y se asegure de que cumple con los requisitos establecidos. En caso necesario, se realizarán las mejoras pertinentes. Este proceso garantizará el cumplimiento de los objetivos de la sesión.

* Los ofertantes deben tener en cuenta que sobre el valor asignado a la consultoría se realizarán las retenciones pertinentes, de acuerdo con la normatividad tributaria colombiana (o del país contratante). Así mismo, si el participante es una persona jurídica, responsable del IVA, deberá incluir dentro de su propuesta económica el valor de este impuesto de manera discriminada.

* Si el ofertante es una persona natural deberá tener en cuenta que al momento de asignársele el contrato deberá obligarse al pago de seguridad social (Salud, pensión y ARL) sobre el 40% del valor del contrato.

* Deben tener en cuenta que la organización cuenta con exención de IVA para algunos presupuestos por lo cual en algunos meses se deberá facturar IVA y en otros no, dependiendo de los fondos con los que se hagan los pagos. Para dicha exención la organización le hará llegar al proveedor seleccionado los correspondientes soportes.

8. Productos y resultados esperados:

<u>Producto</u>	<u>Descripción</u>	<u>Responsable(s)</u>
<u>Informe de diagnóstico inicial:</u> Este documento debe incluir un análisis detallado de los factores que influyen en la salud mental en el lugar de trabajo, identificación de posibles áreas de riesgo y vulnerabilidad, respaldado por datos cuantitativos y cualitativos recopilados a través de encuestas, entrevistas y análisis documental.	<u>A. Identificación de factores de riesgo:</u> El informe destacará los factores internos y externos que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar emocional de los colaboradores, como el estrés laboral, la carga de trabajo, el ambiente físico, entre otros. <u>B. Análisis de áreas críticas:</u> Se destacarán áreas /sedes específicas dentro de la organización donde se observen mayores niveles de estrés, ansiedad u otros problemas relacionados con la salud mental, proporcionando una comprensión clara de dónde se necesita intervención. <u>Método de medición - Tabulación:</u> Recopilar datos mediante encuestas, entrevistas y grupos focales para identificar áreas de riesgo y necesidades específicas.	<u>Operador(es) seleccionado(s):</u> Entrega del informe de gestión.

Plan de acción: El documento debe contener el diseño del plan de acción a corto, mediano y largo plazo, partiendo del análisis del diagnóstico inicial. Materiales educativos y de difusión: Folletos, carteles, infografías u otros recursos visuales diseñados para concientizar a los colaboradores sobre la	A. Plan de acción a corto y largo plazo: Se desarrollará un plan detallado con medidas concretas a implementar a corto plazo para abordar los problemas más urgentes, así como estrategias a más largo plazo para fomentar un cambio cultural sostenible en la organización en términos de salud mental y bienestar emocional. Método de medición: Entrega del documento. A. Fomento de la acción proactiva: Se espera que los empleados adopten un enfoque proactivo hacia su bienestar emocional, buscando activamente recursos y apoyo cuando lo necesiten y tomando medidas preventivas para mantener su salud mental en el trabajo.	Operador(es) seleccionado(s): Entrega del plan de acción Operador(es) seleccionado(s): Entrega del material educativo y de difusión.
importancia de la salud mental en el trabajo y proporcionarles herramientas prácticas para mejorar su bienestar emocional.	B. Cambio en el comportamiento y la cultura organizacional: Se espera que la entrega de materiales educativos contribuya a promover un cambio positivo en el comportamiento y la cultura organizacional, priorizando el bienestar emocional de los colaboradores y creando un entorno laboral más saludable y equilibrado. Método de medición: Entrega de piezas comunicativas previa revisión del área de Recursos Humanos. Entrevistas a grupos focales para recopilar testimonios y experiencias de los colaboradores sobre cómo han aplicado las estrategias aprendidas en los materiales educativos para mejorar su bienestar emocional y gestionar el estrés en el trabajo.	

Informe de gestión: Este documento debe contener información detallada sobre las evaluaciones psicosociales individuales, incluyendo las herramientas utilizadas y las recomendaciones específicas para cada colaborador. Estas recomendaciones estarán diseñadas para ayudar a abordar y superar los desafíos relacionados con su salud mental y bienestar emocional. Asimismo, se deben incluir recomendaciones o planes de acción, según corresponda, para mejorar el bienestar emocional y la convivencia en los equipos de trabajo durante las sesiones colectivas o jornadas de cuidado. Estas acciones estarán diseñadas para apoyar el proceso de mejora de las estrategias adoptadas y promover un ambiente laboral más saludable y conciliador.	A. Acciones concretas: Se espera que las recomendaciones o planes de acción incluidos en el informe sean específicos y prácticos, diseñados para abordar y superar los desafíos identificados en las evaluaciones psicosociales individuales. Estas acciones deben ser realizables y estar dirigidas a mejorar el bienestar emocional y la convivencia en los equipos de trabajo durante las sesiones colectivas o jornadas de cuidado. B. Apoyo al proceso de mejora: Las recomendaciones o planes de acción deben contribuir al proceso de mejora continua de las estrategias adoptadas para promover un ambiente laboral más saludable y conciliador. Se espera que el informe proporcione orientación y apoyo práctico para implementar y seguir adelante con estas acciones. C. Promoción del bienestar: En última instancia, se espera que la entrega del informe de gestión contribuya a promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar emocional de los empleados y fomente una cultura de apoyo mutuo y convivencia positiva en los equipos de trabajo. Métodos de medición: Evaluación de la aplicabilidad: Realizar encuestas o entrevistas con los colaboradores para evaluar la aplicabilidad y utilidad de las recomendaciones o planes de acción propuestos en el informe. En donde se pregunte al personal si consideran que las acciones son específicas, prácticas y dirigidas a abordar los desafíos identificados en las evaluaciones psicosociales individuales. Seguimiento de la implementación: Llevar un registro de la implementación de las acciones recomendadas en el informe. Esto puede incluir el seguimiento de los plazos, el progreso y los obstáculos encontrados durante la ejecución de las acciones.	Operadores seleccionados: Entrega del informe de gestión. Llevar el registro del seguimiento de las acciones y planes de mejora, evaluar su efectividad.
---	--	--

Informe estadístico sobre el número de atenciones individuales, sesiones colectivas y jornadas de psicoeducación por sede: Se detalla el número de sesiones por colaborador, incluyendo fechas y el profesional a cargo del proceso. Se indica si el caso está abierto, en seguimiento o cerrado. Además, se registra el número de participantes, sede y fecha de realización en las sesiones colectivas y jornadas de autocuidado.	Evidencias de gestión: Listados de asistencia a las actividades presenciales y virtuales, así como registro de actividades. A. Facilitación de análisis: La información detallada proporcionada en el informe facilita el análisis de las actividades realizadas, permitiendo identificar tendencias, áreas de mejora y oportunidades para optimizar el uso de los recursos disponibles. B. Apoyo a la toma de decisiones: Al proporcionar datos concretos y actualizados, el informe apoya la toma de decisiones informadas sobre la asignación de recursos, la planificación de actividades futuras y la implementación de estrategias para mejorar el bienestar emocional y la salud mental en el lugar de trabajo. Métodos de medición: Constancias de asistencia del trabajador. Registro detallado del número de sesiones por colaborador, # de sesiones, sede, fechas de atención.	Operadores seleccionados: Entrega del informe estadístico de gestión.
---	---	---

9. Forma de presentación de la oferta:

- Correo electrónico o dirección para la entrega o envío de los documentos para la postulación a la consultoría: licitacion@colombia.hi.org con copia am.giraldo@hi.org
- Fecha y hora máxima para envío o entrega de los documentos para la postulación a la consultoría: martes 03 Marzo de 2026 hora 23:59 hora colombia, adjunto cronograma:

CRONOGRAMA CONVOCATORIA	FECHA
Publicación de los Términos de referencia.	20/02/2026
Reunión virtual para solución de inquietudes. de reunión.	27/02/2026
Fecha y hora máxima de recepción de ofertas	03/03/2026
Notificación a proveedores del proceso de selección	06/03/2026

- Poner en el asunto del correo: **“Consultoría en acompañamiento psicosocial, acciones de prevención y promoción del bienestar de la población trabajadora de HI LATAM”**

Documentos que debe enviar los proponentes para presentar formalmente su oferta:

Las propuestas deberán incluir:

- 1- La propuesta técnica y financiera deberá llevar la siguiente información:
 - a. **Descripción de los servicios que presta.** Explicación de la metodología utilizada en la consultoría y cómo se adaptará a las necesidades específicas de la organización.
 - b. **Experiencia y referencias.** Resumen de la(s) experiencia(s) en proyectos similares, incluyendo la descripción.
 - c. **Equipo de trabajo.** Presentación del equipo de profesionales involucrados en la consultoría, resaltando su experiencia y formación en psicología organizacional y/o clínica, trabajo social u otras disciplinas relevantes (Adjuntar hojas de vida).
 - d. **Propuesta económica.** Detalle de los costos asociados con los servicios ofrecidos, incluyendo honorarios por sesión, viáticos, tarifas por servicios adicionales y cualquier otro gasto relevante.
 - e. **Condiciones y términos.** Especificar las condiciones de pago, plazos de entrega y cualquier otra información relevante relacionada con la ejecución del proyecto. Política de confidencialidad y protección de datos personales.

Nota: Al momento de la contratación, el o los seleccionados (2) deberán proporcionar la siguiente documentación:

- Cámara de Comercio, no mayor a 30 días (si es persona jurídica)
- RUT del año en curso
- Certificación bancaria, no mayor a 30 días
- Documento de identificación del Representante Legal o de la persona natural postulante.

El proceso de selección evaluará en dos aspectos:

PROPUESTA TÉCNICA

ITEMS	DESCRIPCIÓN	PONDERACIÓN
Metodología propuesta	Evaluación de la metodología detallada para el acompañamiento psicosocial y acciones de prevención, incluyendo enfoque, herramientas utilizadas y estrategias de intervención.	25%
Experiencia y capacitación del equipo	Revisión de la experiencia y formación del equipo de consultores en áreas relevantes como psicología organizacional, trabajo social, salud mental, entre otros.	20%
Plan de trabajo	Análisis del cronograma detallado de actividades, incluyendo la planificación de sesiones individuales y colectivas, jornadas de psicoeducación.	25%
Enfoque de seguimiento y evaluación	Evaluación del plan propuesto para el seguimiento y evaluación del programa, incluyendo indicadores de desempeño y mecanismos de retroalimentación.	20%
Adaptabilidad y personalización	Evaluación de la capacidad del proveedor para adaptar el programa a las necesidades específicas de la organización cliente y su población trabajadora.	10%

PROPUESTA ECONÓMICA

ITEMS	DESCRIPCIÓN	PONDERACIÓN
-------	-------------	-------------

Detalles de los costos	Revisión de los costos detallados asociados con la consultoría, incluyendo honorarios por sesión, tarifas por servicios adicionales y cualquier otro gasto relevante.	35%
Justificación de los costos	Evaluación de la justificación de los costos presentados en relación con los servicios ofrecidos y la calidad esperada.	25%
Flexibilidad en la negociación	Evaluación de la disposición del proveedor para negociar los términos económicos y encontrar soluciones que se ajusten al presupuesto y las necesidades del cliente.	20%
Transparencia y claridad	Verificación de la transparencia y claridad en la presentación de los costos, evitando cargos ocultos o ambiguos.	20%