

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACIÓN A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 1 de 13			

Fecha:	23/01/2017	Número(s) de Item(s) _____ 96 _____	Plan anual de adquisiciones
--------	------------	-------------------------------------	-----------------------------

Seleccione la modalidad de selección que corresponde al presente proceso:

CONVOCATORIA PÚBLICA

☒

INVITACIÓN A COTIZAR

☐

Nombre funcionario responsable del área ejecutora	ERICA JOHANA POVEDA MONTAÑO
Cargo del funcionario solicitante:	Coordinador Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Descripción de la necesidad y justificación.

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD:

El Instituto Nacional de Cancerología ESE, considera necesario y oportuno contratar bajo la modalidad de convocatoria pública la medición de Riesgo Psicosocial, Clima Organizacional, y cultura organizacional elementos fundamentales para la gestión de talento humano, la definición de planes y políticas y la generación de estrategias de mejoramiento del clima y cultura organizacional, mitigación del estrés laboral entre otros factores de riesgo psicosocial.

1.2 JUSTIFICACIÓN:

En el marco de la resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y Protección de Colombia mediante la cual determinó las responsabilidades y parámetros bajo los cuales las empresas públicas, privadas y mixtas en Colombia deben diagnosticar, monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosociales y laborales. A su vez como lo define el Artículo 6 de esta misma resolución propone que los "Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora."

De acuerdo a lo definido por el Decreto 1227 de 2005, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Así mismo, resulta de vital importancia la medición de la cultura organizacional para definir las estrategias para su intervención y transformación para que se adecue a las necesidades de desarrollo institucional.

2. Objeto

Realizar la medición y análisis de los riesgos psicosociales clima organizacional y cultura organizacional dirigido a todos los colaboradores del Instituto Nacional de Cancerología ESE, fortalecer componentes con hallazgos positivos y proponer acciones de mejora que permitan mitigar las condiciones desfavorables que sean identificadas.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 2 de 13			

3. Obligaciones del contratista para la correcta ejecución del contrato

- Cumplir con las condiciones técnicas especificadas.
- Garantizar la entrega oportuna del servicio contratado
- Dar cumplimiento a las garantías pactadas.
- Realizar la capacitación pertinente.
- Realizar encuesta de clima, y riesgo psicosocial de acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y por el Instituto.
- Entregar al Instituto informe impreso (3 originales y 6 versiones en medio magnético).
- Coordinar el proceso con los supervisores y representantes institucionales.
- Realizar al menos tres presentaciones de resultados, de acuerdo con esquema planteado por el Instituto.
- Cumplir con los perfiles requeridos.
- Cumplir con la batería de preguntas definida.
- Garantizar la aplicación de baterías y cuestionarios al 80% de la población determinada por el Instituto Nacional de Cancerología ESE

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Se requiere realizar las siguientes fases:

- Aplicar la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial **desarrollada por el Ministerio de Protección social** :
- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Aplicar un instrumento validado en el medio Colombiano de Clima Organizacional que cumpla las normas psicométricas internacionales que evalúe las siguientes variables.
- Apoyo del jefe
- Claridad organizacional
- Trato interpersonal
- Disponibilidad de recursos
- Apoyo Organizacional Percibido
- Estabilidad
- Retribucion
- Coherencia

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 3 de 13			

- Sentido de pertenencia
- Trabajo en equipo

Adicionalmente se debe incluir la medición de indicadores de calidad de vida laboral como:

- Calidad de la imagen gerencial
- Calidad de vida de relación
- Disposición al esfuerzo
- Imagen de la Organización
- Calidad del clima organizacional

Se aplicarán estrategias para la aplicación del cuestionario en las respectivas áreas según el cargo y nivel educativo

- Ejecución de encuestas y cuestionarios la cual estará a cargo del oferente presentar metodologías interactivas para la aplicación del cuestionario que garanticen el cumplimiento de la meta propuesta (80% de la población). Para la encuesta de clima.
- El grupo área de seguridad y salud en el trabajo apoyara las labores logísticas como separación de salones y citación de funcionarios.
- La consolidación de resultados la realizaría el oferente y se entrega en medio físico y magnético en tiempo no mayor a 2 meses de terminada la aplicación.
- El oferente realizará la presentación de resultados en forma analítica y grafica (5 presentaciones presenciales) a los funcionarios del INC.
- El oferente generara informe analítico consolidado y recomendaciones de cada una de las mediciones para establecer el plan de trabajo.

3. Realizar el estudio diagnóstico de la Cultura Organizacional, con metodologías cuantitativas validadas que permitan identificar el nivel de desarrollo de los atributos culturales en el INC

- Realizar un análisis de la cultura organizacional teniendo en cuenta las variables demográficos y demás aspectos que se definan en acuerdo con el INC.
- Realizar entrevistas estructuradas con niveles estratégicos de la organización
- Realizar una evaluación de la efectividad de los mecanismos de comunicación utilizados en el INC para la comunicación con los funcionarios y sugerir recomendaciones.
- Ejecución de encuestas y cuestionarios
- Consolidación de resultados
- Análisis estadísticos de resultados
- Generación de informe analítico de resultados
- Generación de informe analítico consolidado y recomendaciones de cada una de la mediciones

TALENTO HUMANO

Para el desarrollo del objeto del contrato el proponente debe contar como mínimo con los siguientes perfiles

4. Perfil de Talento Humano. Se requiere que el oferente conforme un grupo de servidores con las características incluidas en la presente invitación.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 4 de 13			

Perfil A: Coordinador Técnico: Profesional del área social, ingeniería industrial, y carreras afines con formación de posgrado en desarrollo organizacional, psicología organizacional, gestión del talento humano o especialidad afín, y acreditar formación o experiencia en intervenciones de riesgo psicosocial y experiencia de cuatro (4) años en su desempeño profesional.

Perfil B: dos profesionales con experiencia en el campo de mediciones de riesgo psicosocial, clima o cultura, con mínimo dos años de experiencia en el cumplimiento del objeto contractual

Perfil C: Personal de Apoyo Logístico: proponer el personal de apoyo logístico, mínimo (Dos) que se proveerá para la preparación y desarrollo de las actividades, con experiencia de dos años en el campo de aplicación de cuestionarios.

5. Se debe anexar información relacionada con la experiencia del proponente y su grupo de trabajo, de acuerdo con lo establecido en los términos.
6. Para la aplicación de la prueba el oferente debe garantizar la capacidad técnica y tecnológica para realizar la aplicación de los instrumentos en las diferentes dependencias del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

7. Plazo estimado de ejecución del contrato.

El plazo estimado para que el contratista de cumplimiento al objeto pactado será de (3) tres meses contados a partir de la firma y legalización del contrato para la aplicación de la encuesta y (1) -mes para la entrega y presentación del informe de las fases 1 y 2 las cuales corresponden a la medición de clima y riesgo psicosocial y cinco (5) meses contados a partir de la entrega del informe fase 1 y 2, para el desarrollo de la tercera fase medición de cultura organizacional. Plazo máximo de ejecución 15 de Diciembre de 2017.

8. Análisis del Sector: revisión de las condiciones jurídicas, económicas, financieras y técnicas del sector económico al cual pertenece el bien servicio u obra a contratar

La Seguridad y la Salud en el trabajo debe contar con una herramienta de gestión que le permite articular el trabajo diario así como las acciones de los diferentes participantes que integran el Sistema General de Riesgos Profesionales, con el fin de sumar esfuerzos y estrategias para alcanzar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentar una cultura del autocuidado, de la prevención de los riesgos profesionales y ocupacionales, ampliar la cobertura e impulsar el desarrollo técnico, tecnológico y científico del Sistema y garantizar su viabilidad financiera, entre otros. Teniendo en cuenta que medir el riesgo psicosocial tiene por objeto Disminuir el impacto en la salud de los funcionarios del INC ESE, frente a la exposición por factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual la entidad definió adelantar este proceso con una empresas que tengan la experticia para realizar la medición, análisis y recomendaciones y se ajuste a las condiciones exigidas por el Ministerio de la Protección Social.

En el mercado se encuentran diferentes empresas nacionales y extranjeras con experiencia y capacidad para realizar el proceso de medición análisis y recomendaciones las cuales se encargan de realizar la encuesta, con la respectiva logística y parámetros normativos

Como definición técnica de la batería de riesgo psicosocial la misma es concebida como el mecanismo creado por el Ministerio de Trabajo que permite identificar los factores psicosociales los cuales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas, en materia laboral.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 5 de 13			

La prevención y corrección de riesgos psicosociales es un mandato normativo, que indica que todas aquellas entidades que tengan a su cargo empleados, son un mercado demandante de los servicios de las empresas que se encargan de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la actualidad en el país, las normas oficiales colombianas requieren la aplicación de la batería de riesgo psicosocial como instrumento oficial para la medición del clima laboral. De allí que siendo este un instrumento único, lo que debe asegurar el sector productivo y de servicios es contar con los profesionales especializados para el cumplimiento de las normas en seguridad y salud en el trabajo.

Se aclara que la demanda, varia en relación al número de empleados con que cuenta las diferentes empresas.

9. Valor y Forma de Pago

Se cancelará el 25% del valor del contrato a la certificación de cumplimiento de aplicación de la encuesta. El 25% a la entrega de del informe correspondiente a la medición de clima y riesgo. 25% a la entrega de la ejecución de encuestas y cuestionarios y el 25% a la entrega de informes analíticos de resultados y recomendaciones; 30 días después de radicada la factura.

10. Garantías exigibles en el proceso de contratación.

Las garantías exigibles en el proceso de contratación son:

FASE DE LA SELECCIÓN

☒ Póliza de seriedad de la oferta.

FASE DE LA CONTRATACIÓN

☒ Calidad del servicio

☐ Calidad y correcto funcionamiento de los bienes

☒ Cumplimiento

☐ Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales

☐ Responsabilidad civil extracontractual

☐ Estabilidad y calidad de la obra

☐ Correcta inversión del anticipo

Cuando el INC requiera el amparo de otros riesgos, estos serán establecidos en los términos de condiciones junto con los porcentajes y vigencias de cada riesgo allí descritos.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 6 de 13			

11. Justificación de los factores de selección que permiten escoger la oferta más favorable

El INC evaluará las propuestas así:

REQUISITOS HABILITANTES:

- **JURÍDICOS:** no tiene puntaje. Habilita o Deshabilita, cuyos documentos serán solicitados en los términos de condiciones.
- **FINANCIEROS:** No tiene puntaje. Habilita o Deshabilita. Cuyos indicadores serán establecidos en los términos de condiciones.
- **TÉCNICOS:** Será realizada de acuerdo con los siguientes criterios serán establecidos en los términos de condiciones. Ver anexo 1

12. Análisis del riesgo y la forma de mitigarlo

En esta casilla debe indicar el análisis de la valoración de los riesgos previsibles en el proceso de ejecución contractual, así mismo se deberá indicar la forma o medidas que debe adoptar el instituto para mitigar los mismos.

Para facilitar la identificación de riesgos, el Manual de Contratación del INC los describe y explica su alcance

Los riesgos previsibles que pueden afectar la correcta ejecución del proceso de contratación, están relacionados con el cumplimiento del oferente y el contratista, entre los cuales tenemos:

- Incumplimiento en el ofrecimiento económico
- El no perfeccionamiento del contrato
- Incumplimiento de las obligaciones contractuales
- Mala calidad de los servicios adquiridos.

Para mitigar los riesgos antes descritos se utilizarán los mecanismos de cobertura mediante las pólizas requeridas en los términos de condiciones. Así mismo se vigilará permanentemente la correcta ejecución del contrato, para lo cual el director general o su delegado nombrará un supervisor o interventor del contrato según corresponda. En el evento de incumplimiento se adelantará el proceso administrativo sancionatorio que señala la ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), garantizando en todo caso el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción.

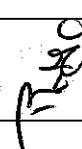
13. Número de Certificado de Disponibilidad Presupuestal que respalda la solicitud	1201700240
14. Número de la solicitud de pedido.	10011170

Firman:



Nombre y cargo del solicitante. ERICA JOHANA POVEDA MONTAÑO
Coordinador Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo

OBSERVACIONES:



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 7 de 13			

ANEXOS

Se adjuntan los siguientes documentos.

ANEXO 1. REQUISITOS HABILITANTES TÉCNICOS.

Anexo 1. Requisitos técnicos habilitantes.

Se solicita los siguientes documentos para la invitación:

- Modelo de Gestión de Servicios. Presentar esquema de trabajo incluyendo preparación previa, ejecución y fase de post ejecución.
- Modelo de Gestión de la Calidad que aplica el oferente.
- Plan de Gestión y Desarrollo de Talento Humano.
- Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Licencia en servicios de salud Ocupacional de la empresa proponente.
- Hoja de Vida del Coordinador del Proyecto.

ANEXO 2. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN TÉCNICA DE PUNTAJE.

La calificación de las propuestas se hará sobre la base de 1000 puntos que se aplicarán a los siguientes factores así:

CRITERIO	PUNTAJE
1. Experiencia y cumplimiento en contratos anteriores	400
2. Precio	200
3. Capacidad Técnica	400
TOTAL PUNTAJE	1000

La calificación técnica de puntaje total mínima es de 600 puntos, no se tendrán en cuenta para la presente adjudicación y se considerarán que no cumplen técnicamente.

1. EXPERIENCIA CUMPLIMIENTO Y EFECTIVIDAD EN CONTRATOS ANTERIORES

Para efectos de la experiencia se revisarán dos subcriterios: monto y tiempo de ejecución.

Monto contratado. Se asignará un máximo de doscientos (200) puntos a la propuesta que presente una sumatoria mayor de los montos contratados, sustentada a través de por lo menos (3) tres certificados de satisfacción con nivel de excelencia de empresas (dos (2) privadas y una estatal (1) de más de 500 trabajadores donde se hayan realizado contratos en los últimos (3) tres años con objeto similar de la presente invitación. Las certificaciones que cubran más de un año de vigencia, deben tener desagregado el valor de ejecución para cada año. Las certificaciones que no cumplan con dicho requisito no serán tenidas en cuenta. Al mayor monto contratado totalizado se le asignarán doscientos puntos (200), a los demás se les asignará un puntaje proporcional.

- **Tiempo contratado.** Se asignará un máximo de doscientos (200) puntos a la propuesta que presente una sumatoria mayor de meses completos contratados, sustentada a través de certificaciones de experiencia de objeto contractual similar al de la presente invitación. La propuesta con mayor tiempo (en meses) contratados

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 8 de 13			

se le asignará doscientos (200) puntos, a los demás se les asignará proporcionalmente. No se tendrán en cuenta fracciones de meses, luego de la sumatoria total.

Para que las referencias contractuales sean tenidas en cuenta, deberán anotar adicionalmente el monto o valor total del contrato, término de duración y concepto de cumplido a satisfacción o no del servicio por parte de la entidad contratante.

Las referencias contractuales deben ser directamente relacionadas con los servicios a contratar en la presente invitación.

Deben indicar:

- Nombre del contratante, con dirección y teléfono
- Objeto del contrato claramente definido.
- Valor contratado o ejecutado
- Fecha de inicio y terminación del contrato (día, mes, año). Si no indica día específico, se asignará el último día del mes correspondiente referido en la certificación.
- Calidad y cumplimiento.

Estas certificaciones deben ser expedidas por el representante legal de la entidad contratante o por la persona a quien este delegue o esté autorizada para tal fin.

NOTA: Si las referencias presentadas no cumplen con las características enunciadas, o tienen un nivel de calidad y cumplimiento insatisfactorios, no se tendrán en cuenta para su calificación y por lo tanto se les asignará un puntaje de 0.

Para que las referencias contractuales sean tenidas en cuenta, deberán anotar adicionalmente el monto o valor total del contrato, término de duración y concepto de cumplido a satisfacción o no del servicio por parte de la entidad contratante.

Las referencias contractuales deben relacionarse directamente con los servicios o bienes a contratar en el presente proceso.

Deben indicar:

- Nombre del contratante, con dirección y teléfono
- Objeto del contrato claramente definido.
- Valor contratado o ejecutado
- Fecha de inicio y terminación del contrato (día, mes, año). Si no indica día específico, se asignará el último día del mes correspondiente referido en la certificación.
- Calidad y cumplimiento.

Estas certificaciones deben ser expedirse por el representante legal de la entidad contratante o por la persona a quien este delegue o esté autorizada para tal fin.

NOTA: Si las referencias presentadas no cumplen con las características enunciadas, o tienen un nivel de calidad y cumplimiento insatisfactorios, no se tendrán en cuenta para su calificación y por lo tanto se les asignará un puntaje de 0.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
		Página 9 de 13	

2. PRECIO

Al precio más bajo, se le asignarán doscientos cincuenta (250) puntos y a los siguientes proponentes se les asignará un puntaje inversamente proporcional.

3. CAPACIDAD TÉCNICA

Para la evaluación de la capacidad técnica se tendrán en cuenta los siguientes criterios, siendo el puntaje máximo de trescientos cincuenta puntos, discriminados de la manera que muestra el cuadro:

CRITERIOS A EVALUAR	PUNTAJE
Presentar las hojas de vida y soportes de estudio de los profesionales A, B y C se sumaran los puntos de acuerdo a lo siguiente: Perfil A: Si oferta profesional con formación académica y/o experiencia superior a la exigida otorgarán veinte (20) puntos por cada especialización o maestría o por cada año de experiencia, que superen el requisito establecido hasta un máximo de (80) puntos. Se debe anexar la hoja de vida de la persona que desarrollará esta coordinación y esta persona será la que en definitiva esté asignada al Instituto en caso de ser adjudicados. Anexar hoja de vida. Si el Perfil A cuenta con licencia en servicios de Salud Ocupacional otorga (30) puntos adicionales. Perfil B: Si oferta profesionales con formación académica y/o experiencia superior a la exigida se otorgarán diez (10) puntos por cada especialización o maestría o por cada año de experiencia, hasta un máximo de treinta (30) puntos. Se debe anexar la hoja de vida de la persona que desarrollará esta coordinación y esta persona será la que en definitiva esté asignada al Instituto en caso de ser adjudicados. Anexar hoja de Perfil C: Si oferta un profesional con formación académica y /o experiencia superior a la exigida se otorgarán diez (20) puntos por cada certificación de experiencia, hasta un máximo de sesenta (60) puntos. Se debe anexar hojas de vida.	200
La capacidad tecnológica y técnica para realizar la aplicación de los instrumentos en las diferentes dependencias, horarios y grados escolaridad del Instituto Nacional de Cancerología ESE, el oferente que proponga acompañamiento uno a uno en caso de escolaridad muy baja tendrá un puntaje adicional de 30 puntos. Se evaluarán las diferentes metodologías, insumos, recursos para la aplicación de la encuesta. Presentar la propuesta de intervención que contemple los siguientes aspectos: - Tiempo de dedicación a cada actividad. - Desarrollo de actividades a grupos de máximo 50 personas. - Materiales proporcionados para el desarrollo de la actividad. - Material para los asistentes. - Suvenir o recordatorio entregado a los asistentes. - Diseño preliminar de piezas de comunicación para campaña de expectativa.	200
TOTAL	400

Se entiende por propuesta más favorable aquella que ofrezca las mejores condiciones con relación a los criterios descritos en los presentes términos y que son objeto de evaluación.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
		Página 10 de 13	

ANEXO 3 ANEXO TÉCNICO.

I. GENERALIDADES:

El servicio se prestará en la sede del Instituto Nacional de Cancerología, Bogotá D.C., dentro de los requerimientos institucionales. La propuesta del proponente debe tener como mínimo los siguientes requisitos, para liderar la realización de las mediciones

II. EVIDENCIAS DE CALIDAD Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- La prestación del servicio debe cumplir con los estándares de calidad, en términos de oportunidad, accesibilidad, suficiencia, eficiencia, eficacia y efectividad.

III. CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS.

- Infraestructura:** El Instituto pondrá a disposición del oferente seleccionado para las diferentes los auditorios y/ o dependencias requeridos para la prestación del objeto contractual.
- Divulgación.** El oferente es responsable de la divulgación y la campaña de expectativa para la realización de las encuestas. El Instituto brindará apoyo, con los recursos y canales de comunicación que cuenta actualmente.
- El oferente suministrará la tecnología y explicara la metodología a utilizar en el desarrollo del contrato para lo cual el Instituto Nacional de Cancerología, ESE, fijará fecha y hora en la cual se llevará a cabo la presentación por parte del proponente seleccionado y se firmara el acta de inicio.

IV. PRODUCTOS

Se debe realizar la siguiente entrega:

- Documentar el análisis de resultados de las evaluaciones realizadas de Evaluación de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional discriminado por las diferentes variables demográficas incluyendo como mínimo: edad, sexo, cargo, área, horario de trabajo, antigüedad, nivel educativo, tipo de vinculación, entre otros
- Documentar el análisis de resultados de las evaluaciones realizadas de Cultura Organizacional discriminando los elementos evaluados.
- Priorizar los principales aspectos a intervenir en cada uno de los elementos evaluados.
- Identificar los síntomas o alarmas de estrés laboral que requieran intervención sobre trabajadores específicos
- Identificar áreas prioritarias y aspectos a intervenir de acuerdo a los resultados.
- Entregar registro fotográfico y en video de las actividades desarrolladas.
- Realizar informes parciales sobre los avances. Además de presentar la metodología aplicada, materiales, análisis de las actividades y resultados.
- Entregar Informe gerencial de los resultados finales y Bases de Datos para consulta permanente por parte del Instituto, de fácil acceso y uso.
- Realizar presentaciones de los resultados en el Instituto (5 presentaciones), así mismo se debe tener en cuenta criterios de confidencialidad establecidas en la legislación colombiana.
- Entregar memorias y conclusiones de las actividades realizadas y propuestas de mejoramiento para las políticas de talento humano con base en los resultados, se deben entregar en físico y en medio magnético. Dos 2 Originales impresos y seis (6) copias en CD.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 11 de 13			

- Proporcionar recomendaciones, sugerencias y esquema de intervención en los temas y/o competencias encontrados en los resultados de las encuestas y cuestionario

VARIABLES PARA MEDICIÓN DE CLIMA

El instrumento para medir clima debe contener las variables descritas a continuación. Y debe contar con los criterios de calificación base para el análisis y presentación de los resultados.

1. Nombre y definición de las variables para evaluar clima en el Instituto Nacional de Cancerología.

VARIABLE	DEFINICIÓN
Apoyo del Jefe (apjef)	Percepción del grado en que el jefe respalda, estimula y da participación a sus colaboradores.
Claridad Organizacional (claor)	Grado en que el personal percibe que ha recibido información apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la Organización.
Trato Interpersonal (train)	Percepción del grado en que el personal se ayuda entre sí y sus relaciones son de cooperación y respeto.
Disponibilidad de Recursos (disre)	Percepción del grado en que el personal cuenta con los equipos, los implementos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.
Apoyo Organizacional Percibido (AOP)	Creencia o estimativo subjetivo acerca del grado de atención personal, interés y apoyo que el empleado obtiene de la Organización y de sus jefes. Es un determinante importante del compromiso, del esfuerzo y por tanto del desempeño y de la productividad del empleado.
Estabilidad (esta)	Percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia de la Organización y estiman que a la gente se la conserva o despiden con criterio justo.
Retribución (retri)	Grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

VARIABLE	DEFINICIÓN
Coherencia (coher)	Percepción de la medida en que las actuaciones del personal y de la Organización se ajustan a los principios, objetivos, normas y reglamentos establecidos.
Sentido de Pertenencia (senpe)	Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Organización. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
Página 12 de 13			

**Trabajo en Equipo
(tequi)**

Grado en que se percibe que existe en la Organización un modo organizado de trabajar en equipo y que tal modo de trabajo es conveniente para el empleado y para la Organización.

2. Nombre y definición de los indicadores de Calidad de la Vida Laboral a examinar en el Instituto Nacional de Cancerología.

INDICADOR	DEFINICIÓN
Calidad de la Imagen Gerencial (IG)	Percepción que tiene el personal acerca del liderazgo de los jefes en términos de apoyo, claridad organizacional y disponibilidad de medios y recursos para la realización del trabajo.
Calidad de la Vida de Relación (CVREL)	Percepción que tiene el personal de la calidad del trato y de la vida social propia del trabajo.
Disposición al Esfuerzo (DESF)	Interés de la persona por dedicar tiempo y esfuerzo adicional al trabajo. Medida en que el trabajo constituye un interés central en la vida de la persona. Este indicador constituye una medida global de motivación y compromiso con la tarea.
Imagen de la Empresa (IE)	Medida de lo positivo o negativo de la impresión general que las personas se han formado de la organización a la que están vinculados. La favorabilidad de esta impresión incide sobre la disposición al esfuerzo y sobre el compromiso.
Calidad del Clima Organizacional (CC)	Medida en que la puntuación general de clima de la Organización, o de un área, supera a otras áreas u Organizaciones y se acerca al extremo más alto de la escala de medida.
Consistencia de las Respuestas (cons)	Medida de la disposición personal a responder con sinceridad la encuesta.

El oferente debe entregar los criterios de calificación base para el análisis y presentación de los resultados.

TECERA ETAPA: DEFINICION DE LOS ATRIBUTOS PARA LA MEDICION DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Se debe realizar basado en las siguientes variables, la cuales deben ser presentada y aprobadas en el comité directivo antes de su aplicación

Principios del actuar institucional

- Buen Trato
- La vocación de servicio
- Trabajo en equipo
- La oportunidad de nuestras acciones

Deep

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GDG-P02-F-29
	GESTIÓN DEL GASTO	VERSIÓN:	05
	ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVOCATORIA PÚBLICA E INVITACION A COTIZAR	VIGENCIA:	18/11/2016
		Página 13 de 13	

- La orientación a resultados

Los Valores

- El compromiso con la Institución y su misión
- La responsabilidad sobre nuestros actos
- La transparencia de nuestro actuar
- La consideración por las condiciones y necesidades de los demás
- La creatividad como base de la innovación y la creación de conocimiento

Del