

INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 1 de 11

EL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - INVITA A PRESENTAR PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN DE LA ENCUESTA DE RIESGO, CLIMA Y CULTURA PARA LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE VIGENCIA 2018, DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LOS PRESENTES TÉRMINOS DE CONDICIONES, SUS ANEXOS Y ADENDAS, DOCUMENTOS QUE FORMARAN PARTE INTEGRAL DEL CONTRATO QUE SE CELEBRE PARA TAL EFECTO.

ANEXO TÉCNICO No. 3

A continuación se detallan las especificaciones que debe el proponente tener en cuenta para presentar su oferta, la cual debe estar directamente relacionada con el objeto de esta invitación, la información que se detalla adelante y las consideraciones de todo orden que estime, para ofrecer mejores condiciones al INC.

1. GENERALIDADES.

El servicio a cargo del aliado estratégico se prestará en la sede del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado, en las sedes del aliado estratégico o en otras sedes acordada por las partes, tanto en Bogotá D.C como en sedes deportivas, recreativas, campestres o de otras ciudades, dentro de la jornada y requerimientos institucionales señalados en los presentes términos.

Se establece una compra del servicio estableciendo como parte del contrato de prestación de servicios, con el fin de prestar las actividades con la mejor calidad en favor de los servidores públicos del instituto, dentro del modelo y las condiciones que se establecerán en el contrato. Los términos de condiciones serán anunciados en invitación pública. Los servicios que el instituto requiere deberán ser ofertados en su totalidad por el proponente cumpliendo con las especificaciones técnicas vigentes y de acuerdo con las disposiciones financieras establecidas por el instituto para esta vigencia. Además el aliado estratégico deberá cumplir con la normatividad vigente en cuanto a los procesos administrativos propios de los servicios que se encuentran descritos en los términos de condiciones.

2. JUSTIFICACION Y PRINCIPIOS DE CONTRATACION:

- 2.1. Asegurar los servicios requeridos por el Instituto Nacional de Cancerología ESE en la presente convocatoria pública Para la ejecución del Plan de intervención de clima, riesgo y cultura programada para el año 2018 - 2020.
- 2.2. Garantizar la calidad y seguridad de la prestación de los servicios ofertados.
- 2.3. Desarrollar una alianza estratégica con el oferente seleccionado, que permita aprovechar las fortalezas de cada entidad, sin afectar la autogestión y autonomía del aliado estratégico.

3. DESCRIPCION TÉCNICAS ACADEMICAS

Si bien son múltiples las causas que generan los resultados negativos de riesgo psicosocial y que repercuten en un clima inadecuado, por conceso con el nivel directivo se ha decidido

INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 2 de 11

realizar en los próximos 2 años en las 4 causas dos intralaborales y dos extralaborales que se encontraron en el más alto de riesgo como son:

3.1 INTRA LABORALES:

3.1.1 Liderazgo.

3.1.2 Reconocimiento.

3. 2 EXTRA LABORALES:

3.2.1. Vivienda.

3.2.2 Medios de transporte para acceso al INC.

3.1 INTRALABORALES:

Se encuentran definidas en la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2008) como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

3.1.1 LIDERAZGO:

Es fundamental para el mejoramiento de nuestros líderes, establecer cuál es el tipo de liderazgo que busca y necesita la Institución.

El liderazgo comienza con nuestro propio convencimiento de que buscamos la excelencia y la mejora continua como forma de vida, apalancada en los principios y valores que orientan nuestros hábitos. Un líder es capaz de tomar decisiones acertadas para el equipo y organización, inspirando a los demás a alcanzar una meta común.

Los líderes inspiran, dan ejemplo, ayudan al equipo, crea empatía, provee al equipo con las competencias requeridas, formulan metas y objetivos, diseñan estrategias innovadoras y se comprometen con el logro de los objetivos

Los líderes buscan constantemente la excelencia, conocen sus fortalezas y debilidades, identifican en su equipo de trabajo las personas que complementan sus fortalezas. Saben ordenar y tienen en cuenta las inquietudes y opiniones de las personas que conforman su equipo.

Las teorías sobre liderazgo se pueden clasificar en: estudios sobre rasgos, sobre comportamiento, teorías situacionales o de contingencia y las teorías emergentes. Todos los tipos de liderazgo que se conocen, tales como: liderazgo transformacional, liderazgo colectivo, transaccional, liderar desde atrás, liderazgo carismático, democrático, autoritario, liderazgo global, liderazgo distribuido, liderazgo cuántico, entre otros, pueden ser clasificados en unos de esas cuatro dimensiones que se mencionó anteriormente. Sin embargo, pretendemos profundizar sobre un tipo de liderazgo que ha presentado Stephen Covey en su libro liderazgo interior, un liderazgo basado en principios intemporales y valores universales.



INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 3 de 11

En esta medida el liderazgo surge como una posibilidad clara de fomentar relaciones humanas centradas en las diferentes vertientes relacionales; cultura, comunicación, comunidad, axiología, y finalmente etología.

En este orden de ideas hemos escogido dos metodologías enfocadas al mejoramiento e intervención del liderazgo basado en principios y valores institucionales así:

3.1.1.1 TALLER de intervención dominio LIDERAZGO 2018

Objetivo:

- Sensibilizar e identifica el estilo de comunicación que permita un liderazgo positivo que establezca relaciones que generen seguidores para una meta común.

Objetivos Específicos

- Generar un espacio de reflexión activa y construcción conjunta de un modelo de liderazgo propio, responsable, basado en el autoconocimiento, los valores, el ejemplo y como estos influyen la relación y desarrollo de sus equipos.
- Resaltar la importancia de establecer el tipo de liderazgo que se asocia a la personalidad y rol laboral que se desempeña

Alcance

Desde los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial y clima organizacional, es relevante que se hizo necesario realizar intervención en el tema de liderazgo, teniendo en cuenta que los funcionarios perciben que el estilo de liderazgo que se mantiene en el INC ESE no valora su trabajo, el líder no cuentan al funcionario como parte del equipo de trabajo y los ni los líderes son ejemplo a seguir.

Dado lo anterior es importante comenzar a generar liderazgo a partir de la buena comunicación el reconocimiento y trabajo en equipo estilos de liderazgo que generen seguidores para el cumplimiento de metas institucionales

Sincronización inicial:

- Durante este momento, el oferente deberá garantizar un espacio, a través de una metodología dinámica, en la que puedan conocerse entre si, llegar a acuerdos de la sesión y generar un ambiente dispuesto para el aprendizaje. (temas, presentación, acuerdos y reconocimiento del otro)

Procesamiento de conceptos

- A partir de la experiencia de la mañana se recogen los aprendizajes, se socializan conceptos, se lleva a la reflexión personal y se promueve la generación de



compromisos individuales de mejoramiento.

Indicadores

Indicadores de cobertura:

Es la proporción de personas que necesitan formarse para ser líderes:

No de personas formadas en liderazgo

No. Total de personas a formar en liderazgo

No de talleres realizados

No. De talleres a realizar

El oferente deberá garantizar la ejecución de los indicadores anteriormente mencionados, asimismo deberá medir la satisfacción de las actividades manteniendo una satisfacción del 80%.

3.1.1.2 INTERVENCION A LOS LÍDERES

Objetivo: Lograr una mayor apropiación de los principios y valores y mejorar el ambiente de trabajo del Instituto de Cancerología ESE a partir del fortalecimiento de los equipos de trabajo en las áreas y del desarrollo de los líderes.

Objetivo Específico: Posicionar CONVERSACIONES de alto valor entre los servidores públicos del Instituto que les permita crear de manera sostenibles un excelente clima para laborar y una verdadera apropiación de su cultura organizacional, bajo los siguientes conceptos.

- **La idea :** Todos somos responsables por crear y mantener un excelente ambiente para trabajar y de vivir la cultura organizacional
- **Sentimiento:** Compromiso por mejorar nuestro clima laboral y por apropiarnos de nuestra cultura
- **Acción.:** Cumplir los compromisos y tareas que se acuerden con los líderes y con los servidores en las áreas de trabajo.

Metodología

El taller se va a desarrollar en tres etapas en las cuales se ejecutaran actividades que estén dirigidas al logro del objetivo a saber

- ✓ Etapa 1: Fortalecimiento de líderes
- ✓ Etapa 2: Empoderar a los Servidores Públicos de la entidad con los resultados obtenidos en el estudio de Clima 2017
- ✓ Etapa 3: Alineación del equipo directivo



INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 5 de 11

Desarrollo

Etapas 1: Fortalecimiento de líderes

Meta: Definir el estilo de liderazgo del instituto

Definición de formas de SER de los LÍDERES como embajadores de la MARCA, expresado en COMPORTAMIENTOS de cara a crear con otros los resultados del Instituto.

Objetivo: Alinear a los EMBAJADORES de la entidad entorno a una sola FORMA de ser LIDER en el Servicio Público de Empleo.

Pasos

Construcción de modelo de liderazgo. Se desarrollaran las siguientes actividades

✓ **Conversatorio Estratégico**

Identificación/Definición retos y prioridades Estratégicas de la entidad

Definición ADN LÍDERES

Focalización COMPETENCIAS CRECIMIENTO EXTRAORDINARIO

Focalización ESCENARIOS (¿Cuándo y Cómo hablamos?)

✓ **Estructuración del modelo**

Documento Contexto NUEVO LIDERAZGO

Formas de SER

Competencias

Escenarios

✓ **Lanzamiento Modelo**

Contexto de LIDERAZGO: Hacia un Nuevo Modelo

Nuestro ADN y Retos.

Nuestra ADN de Liderazgo: El Modelo

Viviendo El Modelo

-Definición Retos/Megas

Evaluación

Un escenario en el CUAL los LÍDERES pueden reconocer su POSICION de desarrollo con respecto

al MODELO definido

Objetivo: Crear una HOJA de RUTA por LIDER

Pasos

- ✓ Evaluación 360
 - 1. Diseño Instrumento de Evaluación
 - 2. Definición de estructura a medir
 - 3. Medición
- ✓ Entrega de Resultados
 - 1. Informe Individual/Líderes
 - 2. Sesión individual de entrega de Resultados
 - 3. Diseño HOJA de RUTA Individual

ETAPA 2: Empoderar a los Servidores Públicos de la entidad con los resultados obtenidos en el estudio de Clima 2017

Objetivo: EMPODERAR y RESPONSABILIZAR a los Servidores Públicos sobre su papel en el ambiente de trabajo que genera Yo Creo el Clima de trabajo de mi área.

Meta: Es generar una conversación de VALOR sobre los resultados que obtuvimos en el Estudio de Clima Organizacional en la Entidad.

Pasos

- ✓ Despliegue de resultados de Clima de las Dependencias 2017

AGENDA

- Resultados Generales de Entidad
 - Herramientas para el mejoramiento de Clima
 - Resultados del área - Microclima
 - Elaboración de Plan de Mejoramiento del área.
- ✓ Reconocimientos entre colaboradores

Entregables

- A. En cada uno de los despliegues las dependencias construirían un plan de fortalecimiento de Clima, donde la implementación dependerá del mismo

INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 7 de 11

equipo.

- B. Se entregara un informe a Gestión Humana con el consolidado de planes de acción para su respectivo seguimiento.
- C. Cada uno de los planes de fortalecimientos contara con:

Un foco de trabajo

Una o dos acciones claras y contundentes de cómo fortalecer ese foco

Un responsable que liderar la iniciativa

Una fecha de implementación de cada una de las actividades

- ✓ Seguimiento a planes de Mejoramiento de Clima de las Dependencias.

Es un espacio que nos va a permitir evidenciar los avances de cada uno de los equipos frente a los planes generados para cada una de las dependencias. Este proceso se debe realizar Máximo 2 meses después de la generación del plan.

Objetivo: Rediseñarnos como equipo y garantizar la ejecución del plan de intervención

Agenda de seguimiento

- ¿Cómo vamos?
- ¿Qué hemos logrado?
- ¿Qué sigue para el equipo?
- Jugando un nuevo juego de vida (Ganar como equipo)

ETAPA 3: Alineación del equipo directivo

Objetivo: El equipo directivo sea el líder del proceso de mejoramiento de clima y cultura del instituto

1. Sesiones de trabajo individual con los doce miembros del Comité Directivo

Sesiones de una hora que permita al equipo directivo crear equipo entre ellos, limar sus diferencias y asumir el liderazgo de cambio del instituto.

Objetivo: Que el equipo directivo sea visto como un modelo a seguir

2. Sesiones de trabajo grupal con todo el equipo del Comité Directivo

Sesiones con todo el equipo directivo para alinear la conversación de valor que como instituto se requiere posicionar desde el equipo directivo para todos los servidores de la entidad.

4. La evaluación de la oferta técnica se basa en la verificación de cumplimiento de las especificaciones del numeral II. **REQUERIMIENTOS PARA EL OBJETO CONTRACTUAL.**

5. **OFERTA:** El oferente realizará la oferta teniendo en cuenta los siguientes aspectos:



INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 8 de 11

1. Oferta técnica:

El oferente deberá presentar su propuesta técnica, correspondiente a lo descrito en el numeral II. "REQUERIMIENTOS PARA EL OBJETO CONTRACTUAL" de este anexo "ESPECIFICACIONES TÉCNICAS".

2. Oferta económica:

El oferente debe realizar la oferta económica correspondiente a lo descrito en el numeral II. "REQUERIMIENTOS PARA EL OBJETO CONTRACTUAL" de este anexo "ESPECIFICACIONES TÉCNICAS", según anexo "FORMATO PARA REALIZAR OFERTA ECONOMICA".

6. FORMA DE PAGO

El instituto pagará al contratista, como resultado del presente proceso de contratación a los treinta (30) días radicada factura, previo cumplimiento de los trámites legales, fiscales y administrativos a los que haya lugar y certificación de la entrega de los elementos adquiridos a satisfacción expedida por el supervisor designado por el INC-ESE.

7. OBLIGACIONES TECNICAS ESPECÍFICAS DEL PROPONENTE

OBLIGACIONES GENERALES:

1. Cumplir con los ofrecimientos, condiciones y términos de la propuesta que hace parte integral del contrato
2. Cumplir con las normas ambientales y de seguridad industrial.
3. Dar cumplimiento a sus obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral, parafiscales (Caja de Compensación, Sena ICBF), por lo cual el incumplimiento de estas obligaciones será causal para la imposición de multas sucesivas hasta tanto, se dé cumplimiento, previa verificación de la misma mediante liquidación efectuada por la Entidad Administradora.
4. Atender los requerimientos que efectúe el Instituto a través del supervisor del contrato.
5. Actuar con suma diligencia en la ejecución del servicio contratado.
6. Proporcionar todos los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo del objeto contractual, sin ningún costo adicional para el Instituto.
7. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales evitando las dilataciones y en trabamientos que pudieran presentarse.
8. Responder por los daños y perjuicios hasta por culpa leve cuando se cause perjuicio al Instituto o a terceros en la ejecución del objeto contratado, cuando estos sean debidamente comprobados.
9. Guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o a la que tenga acceso y responderá patrimonialmente por los perjuicios que su divulgación y/o utilización indebida por sí o por un tercero, cause a la administración o a terceros.

INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 9 de 11

10. Todas las demás que se deriven de la ejecución satisfactoria del mismo.

8. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS:

El proveedor también tiene como obligaciones proporcionar:

- A. El plan de intervención de clima, riesgo y cultura se debe llevar a cabo en las fechas establecidas.
- B. Se debe presentar la factura una vez terminada la actividad con los soportes de ley.
- C. Garantizar la ejecución de Assessment a los líderes del instituto.

9. SUPERVISION

El Instituto designará un supervisor integral, para el seguimiento y cumplimiento del objeto contractual de forma mensual sobre el avance de los 6 meses de formación. Para este caso el supervisor será el Coordinadora del Grupo Área de Desarrollo del Talento Humano del Instituto.

10. CRITERIOS DE VERIFICACIÓN TÉCNICA

EXPERIENCIA

Debido a la naturaleza de nuestra institución es indispensable que la oferta acredite experiencia en la prestación de servicios iguales o similares.

El proponente deberá adjuntar por lo menos 3 certificaciones o copias de contratos celebrados con entidades públicas o privadas, con objeto similar al de la presente invitación a cotizar.

11. CUBRIMIENTO DE DESTINOS

El proponente debe incluir en el anexo "FORMATO PARA REALIZAR OFERTA ECONÓMICA".

12. VALORES AGREGADOS

El contenido de la presente oferta es básico, pudiendo el oferente ampliar o mejorar la oferta, en beneficio de la buena prestación del servicio objeto de la presente invitación a cotizar.

13. OFERTA TECNICA: El oferente realizará la oferta teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

LOS PROPONENTES DEBERÁN PRESENTAR UNA PROPUESTA TÉCNICA LA CUAL DEBE CONTENER COMO MINIMO:

El proponente deberá Certificar que cumple con todos y cada uno de los requisitos técnicos de la presente Selección Abreviada y presentar la siguiente información básica con la propuesta técnica:



INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 10 de 11

1. Modelos de intervención.
2. Asistencia y apoyo en la solución de inquietudes y dudas, inconvenientes, de la institución durante la duración del plan de intervención.

14. OFERTA ECONÓMICA:

El oferente debe realizar la oferta económica correspondiente a la totalidad de ítems relacionados en el anexo técnico.

15. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

15.1. EL OFERENTE DEBE PRESENTAR:

- Manual del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que incluya diagnóstico. Según lo establecido en Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017

15.2. EL ADJUDICADO A LA FIRMA DEL ACTA DE INICIO DEL CONTRATO DEBE PRESENTAR:

- Certificado de afiliación de la ARL de la empresa oferente con el tipo de riesgo. (III, IV, V según la actividad), acorde con el reglamento de higiene.
- Certificado de afiliación de los trabajadores a la EPS. AFP y ARL.
- Certificado de aptitud (exámenes médicos) de ingreso de los trabajadores
- El personal que realice actividades el interior del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E., debe contar con el esquema de vacunación completo definido en el manual de bioseguridad Institucional (Tetánico, Hepatitis B e Influenza).
- Certificados vigentes de trabajo en alturas avanzado y de coordinador para los trabajadores que desarrollen actividades de 1,50 mts de altura, así mismo la certificación de equipos de altura (SI APLICA)
- Hoja de vida con soportes del supervisor (responsable) del SG-SST con licencia y curso 50 horas SGSST.

15.3. EL CONTRATISTA QUE REALIZARA ACTIVIDADES CON PERMANENCIA MAS DE 1 MES DEBE PRESENTAR:

- Planilla vigente de pago de Seguridad Social.(Mensual)
- Dosis de vacunación al día
- Reporte de estadísticas de accidentalidad actualizado con IF, IS, ILI (junto con el reporte de accidentalidad de la ARL). Este reporte se debe presentar de forma mensual (los primeros 5 días del mes siguiente) durante el desarrollo de actividades con el Instituto.
- Informe mensual de ausentismo durante la ejecución del contrato.
- Informe semanal de obras (SI APLICA)
- Procedimiento seguros para el desarrollo de actividades críticas, permiso de trabajo, ATS/JSA/ARO, listas de chequeo, charla pre operacional para el desarrollo de todas las

INVITACIÓN A COTIZAR No. 606 DE 2018

Página 11 de 11

actividades y en especial las consideradas como de alto riesgo, firmado por el coordinador e interventor y validado por el Grupo de SST previo al desarrollo de la actividad, entregando copia del mismo (SI APLICA).

- Exámenes periódicos, post incapacidad y de retiro del personal que presta los servicios en el Instituto, incluyendo exámenes complementarios a que haya lugar.(CON PERMANENCIA MÁS DE 1 AÑO)
- Botiquín de primeros auxilios (SI APLICA O NO HAY DISPONIBILIDAD EN EL AREA)

16. PARÁMETROS DE CALIDAD

El oferente, en caso de ser adjudicado se debe comprometer a:

- La prestación del servicio debe cumplir con los estándares de calidad, en términos de oportunidad, accesibilidad, suficiencia, eficiencia, eficacia y efectividad.
- Demostrar la implementación de controles de calidad tanto de proceso como de resultado. El proveedor aceptará que la oficina de gestión de la calidad realice en cualquier tiempo el control de calidad y verificación de los estándares de calidad tanto de los servicios ofrecidos.
- Generar información tanto para reportes obligatorios de calidad como los que requiera el sistema de calidad institucional de manera oportuna y veraz.
- Acatar las recomendaciones de la supervisión.
- El supervisor designado efectuará la evaluación y reevaluación del proveedor en términos de la calidad de la prestación del servicio. Los criterios de la evaluación están enmarcados en el cumplimiento de los requisitos de habilitación y NTCGP
- Gestionar los planes de mejora que sean de su competencia de manera efectiva, desde los hallazgos detectados hasta el cumplimiento de las acciones correctivas y preventivas, según el caso.

17. VALORES AGREGADOS

El contenido de la presente oferta es básico, pudiendo el oferente ampliar o mejorar la oferta, en beneficio de la buena prestación del servicio objeto de la presente invitación.

