



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0326 -)

Por la cual se aprueba el plan de intervención de riesgo psicosocial y clima organizacional para la vigencia 2020-2022

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

En uso de sus atribuciones legales en especial las conferidas
Decretos 5017, del 28 de diciembre de 2009, y Decreto 2407 del 24 de diciembre de 2018

C O N S I D E R A N D O:

Que teniendo en cuenta que el decreto 2646 de 2008 establece que los factores de riesgo psicosocial deben ser identificados y evaluados por el empleador, y el decreto 1227 de 2005 en su artículo 75 numeral 75.1 que establece que con el fin de mantener la calidad de vida de los funcionarios las entidades deben medir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención para el clima laboral por lo menos cada dos años, el Instituto Nacional de Cancerología ESE realizó durante el año 2019 entre los meses de julio a septiembre la encuesta de Riesgo Psicosocial y Clima Laboral, con una cobertura del 85% del total de su población.

Que mediante el acuerdo 008 del 28 de mayo de 2019, se aprobó el plan de desarrollo institucional, que establece en la línea estrategia gestión del talento humano numeral 2.3.2 objetivo estratégico Mejorar la calidad de vida laboral, meta 2.3.2.3.3 la elaboración de un plan de intervención de clima y riesgo psicosocial.

Que según los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada el año 2019 indicaron avances positivos frente a la percepción obtenida en el año 2017, disminuyendo en 31, 2% el riesgo alto y muy alto en los factores intralaborales, aun así, los dominios de liderazgo y relaciones sociales y las demandas del trabajo este último específicamente en la dimensión demandas emocionales, mantienen una percepción de riesgo alto y muy alto en un 54% y 82% respectivamente. De otra parte los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

Que la evaluación del estrés presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

Que la encuesta de clima organizacional mostro un avance del índice corporativo aceptable del 68.66% al índice corporativo bueno del 72.32%, sin embargo y corroborando los datos del riesgo psicosocial el factor de menor puntaje es liderazgo con 67,64%, mientras que las variables clima y cultura y microclima tienen percepciones 72.45 % y 76.88% respectivamente.

Que con base en los resultados de la encuesta 2019 se hace necesario establecer estrategias que permitan continuar con la disminución del riesgo psicosocial y el mejoramiento del clima laboral organizacional en cuatro factores, dos intralaborales

Handwritten signature and initials

Continúa resolución por la cual se aprueba el plan de intervención de riesgo psicolaboral y clima organizacional para la vigencia 2020-2022

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; Dominio demandas del trabajo en la dimensión Demandas emocionales y estrés y dos extralaborales, características de la vivienda y su entorno y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

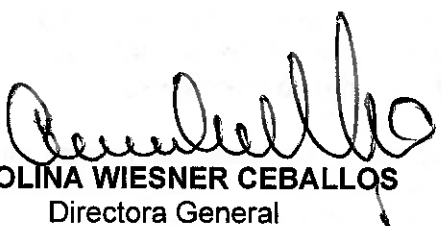
ARTICULO PRIMERO: Aprobar el plan de intervención de Riesgo Psicosocial y Clima para la vigencia 2020-2022 anexo a la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

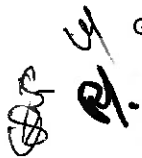
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C. a los

09 JUL 2020


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

GAGYDTH/RMRM/GSST/EPM/Erica/nserna



PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.



Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

**12, 13 y 14 de agosto**



7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

**15 y 16 de agosto**



7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para presentar la encuesta



Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

**Martes 3 de septiembre**



7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para presentar la encuesta

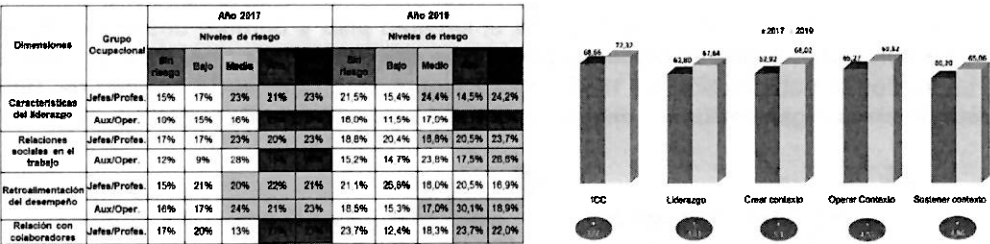
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

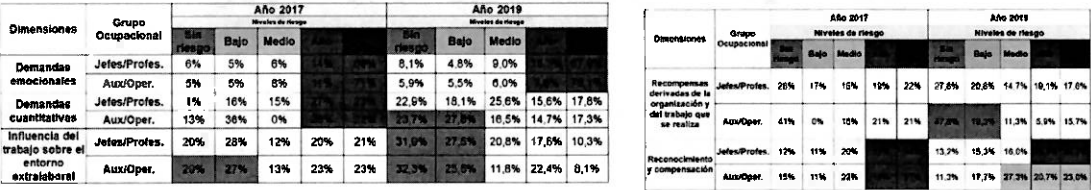
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo
Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.



Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

**12, 13 y 14 de agosto**

**7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.**

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

**15 y 16 de agosto**

**7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.**

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para presentar la encuesta



Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

**Martes 3 de septiembre**

**7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.**

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes, salud, enfermería
y coordinando la encuesta en los grupos
para presentar la encuesta

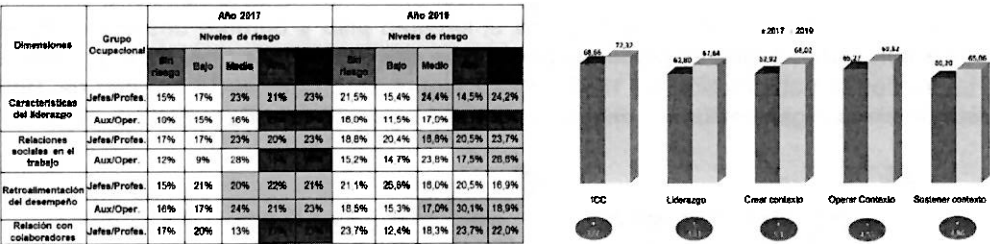
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

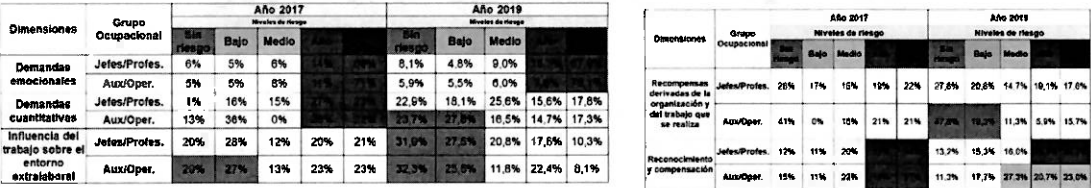
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

12, 13 y 14 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

15 y 16 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para participar en la encuesta.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

Martes 3 de septiembre

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes, salud e enfermería
y coordinando la logística de los grupos
para participar en la encuesta.

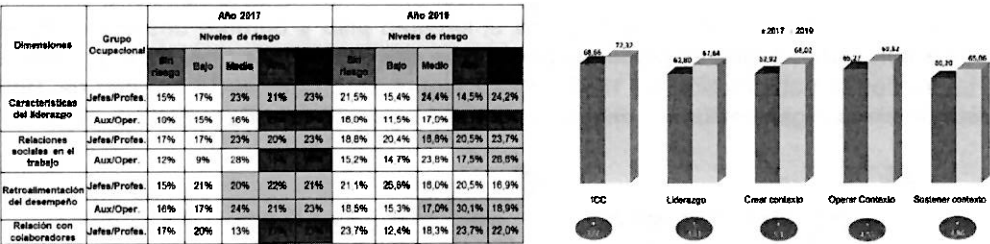
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

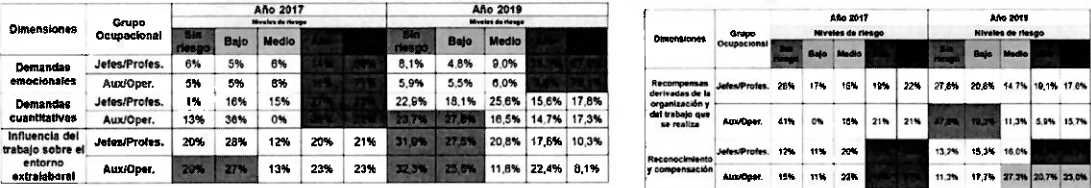
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo

Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

12, 13 y 14 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.

9:30 a.m. - 11:00 a.m.

11:30 a.m. - 1:00 p.m.

2:00 p.m. - 3:30 p.m.

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

15 y 16 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.

9:30 a.m. - 11:00 a.m.

11:30 a.m. - 1:00 p.m.

2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para participar en la encuesta.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

Martes 3 de septiembre

7:30 a.m. - 9:00 a.m.

9:30 a.m. - 11:00 a.m.

11:30 a.m. - 1:00 p.m.

2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes, salud ambiental
y coordinadores de la encuesta en los grupos
para participar en la encuesta.

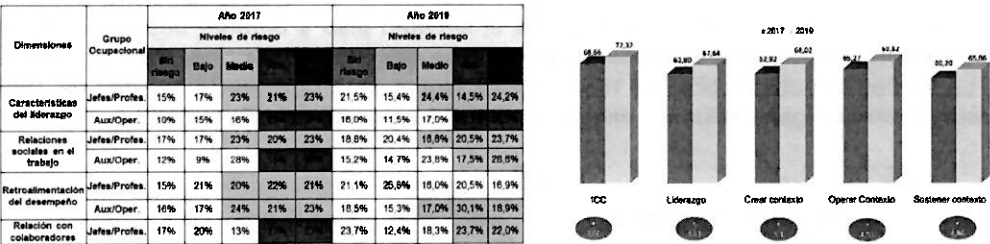
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

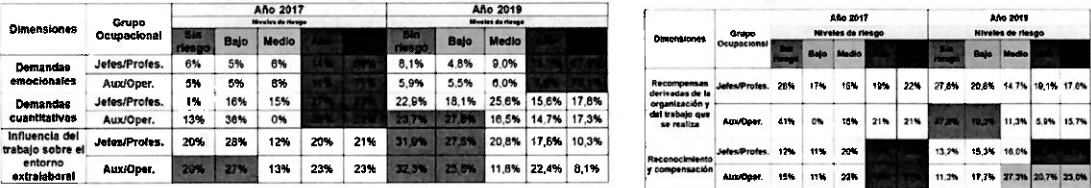
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo
Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo

Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Extralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.
- Lograr un incremento del 4% en los valores porcentuales de sin riesgo o riesgo bajo, según el cuestionario para la evaluación de estrés que posee la batería de riesgo psicosocial.
-

2.1. INTERVENCIÓN GENERAL

2.1.1 FACTORES INTRALABORALES

2.1.1.1 ESTRÉS Y DEMANDAS EMOCIONALES

El Instituto Nacional de Cancerología ESE se encuentra entre las áreas de la salud en donde como lo indican Blanch, Crespo & Sahagún, 2012; Díaz & Mauro, 2012, las tareas se realizan en forma directa con quienes experimentan dolor o sufrimiento, en estas situaciones se hace necesario tener habilidades y mecanismos específicos que le permitan afrontar y tomar decisiones frente a la situación que implica que tengan que manejar tanto la regulación como el control de sus emociones. Pero la actual situación de estado de emergencia económica social y ecológica generada por la pandemia del Covid 19, ha generado otros agentes estresores como a incertidumbre, el estrés que conlleva las dificultades en la atención médica durante un brote epidémico, la preocupación del contagio propio y de la familia, el aislamiento, las posibles decisiones de orden ético entre otras que toman relevancia para el tratamiento de las emociones mediante estrategias que disminuyan el riesgo.

Dada las restricciones de aislamiento y distanciamiento social se hace poco probable realizar orientaciones o talleres presenciales por ello las estrategias aquí presentadas son en su mayoría de forma virtual y cumplirán con los protocolos de distanciamiento establecidos.

2.1.1.1.1 Orientación Individual

Objetivo

Brindar un espacio de orientación, apoyo emocional o escucha a aquellos los funcionarios de planta del Instituto Nacional De Cancerología ESE, quienes hayan tenido interacción con pacientes, compañeros de trabajo o colegas quienes hayan dado positivo en diagnóstico por Covid-19 o quienes también de manera autónoma soliciten la atención psicosocial individual.

Objetivos específicos

- Identificar funcionarios en riesgo con el fin de generar medidas preventivas o intervenidas según el caso.
- Dar herramientas que permitan al funcionario desarrollar conductas de autocuidado para prevenir el deterioro en la salud mental

Alcance

Todos los funcionarios de planta del Instituto Nacional de Cancerología ESE que soliciten el servicio o sean remitidos.

Metodología

El servicio será brindando de manera presencial o telefónica (Dependiendo del caso), garantizando que el espacio permita la interacción entre profesional y consultante de manera confidencial y segura

Horario: El espacio de servicio de **Atención Psicosocial Individual** contara con las siguientes condiciones:

- Duración: Entre 10 a 20 Minutos
- Espacio: El servicio será brindando en la sede principal del Instituto Nacional de Cancerología ESE

Este espacio ser realizara de acuerdo al Protocolo de Atención y Seguimiento Psicosocial a Funcionarios e Planta Del Instituto Nacional De Cancerología Ese a Partir de Contingencia por Covid-19 el cual se anexa a este plan

2.1.1.1.2 Estrategias Informativas

Objetivo

Brindar de forma masiva información sobre el autocuidado por medio de capacitaciones y tips de estrategias para afrontar el aislamiento y fomentar el cuidado de la salud mental

Objetivo Especifico

Orientar sobre estrategias a implementar durante el confinamiento con el fin de proveer mejor adaptación

Alcance

Todos los funcionarios de planta del Instituto Nacional de Cancerología ESE

Metodología

Con la colaboración de comunicaciones del Instituto Nacional de Cancerología ESE, semanalmente se publican tips informativos e infografías, en las pantallas y correo institucional para el alcance de toda la población del instituto.

Con la colaboración del grupo de Sistemas y por medio de la herramienta teams se crean capacitaciones en dos jornadas y en tres horarios abarcando los siguientes temas

- Estrategias de Afrontamiento
- Inteligencia Emocional
- Higiene Mental
- Pautas de Crianza en confinamiento
- Manejo del estrés
- Manejo de la ansiedad

2.1.1.1.3 Grupos de Mejoramiento

Alcance

De acuerdo con la encuesta de riesgo psicosocial en las condiciones intralaborales, el resultado indica que a nivel general y para los siguientes grupos áreas son percibidas de forma desfavorable en más de un 60% en niveles alto y muy alto

En la Subdirección General de Atención Medica y Docencia

AREA	POBLACION QUE PRESENTO LA PRUEBA	PUNTAJE RIESGO ALTO Y MUY ALTO
Grupo Area Enfermería Oncológica	463	94,6%
Grupo Área Soporte Oncológico	32	90,6
Grupo Área Oncología Radioterápica	27	81,5%

Grupo Estadificación	Área Diagnostico y	123	76.4%
-------------------------	-----------------------	-----	-------

Subdirección de la Gestión Administrativa y Financiera

AREA	POBLACION QUE PRESENTO LA PRUEBA	PUNTAJE RIESGO ALTO Y MUY ALTO
Grupo Gestión Ambiental	230	67.3%
Grupo Área gestión comercial	127	67.8%

PROGRAMACION PARA EL PERIODO DE JULIO A NOVIEMBRE

Subdirección de Atención Medica y Docencia: **Grupo área enfermería oncológica** con el cual se iniciará la intervención teniendo en cuenta la actual situación de pandemia, interviniendo a los funcionarios que se encuentran en los servicios de primera línea de atención funcionarios que se encuentran en primera línea de atención (GAICA, 3 Piso Oriente, 3 Piso Norte, UCI Adulto).

Subdirección de la Gestión Administrativa y Financiera

Grupo Área gestión comercial

Para el año 2021 se establecerá cronograma en el mes de febrero para la implementación de los grupos de mejoramiento.

Temas a trabajar:

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Componente intrapersonal

- **Objetivo**

Dar habilidades para comprender sentimientos y emociones, expresar sentimientos y creencias aceptando las propias limitaciones

Contenido: Comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, e independencia

Componente interpersonal

- **Objetivo:**
Dar estrategias para comprender los sentimientos de otros y así lograr mantener relaciones interpersonales más satisfactorias
- **Contenido**
Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social, componentes de adaptabilidad, solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad

MANEJO DEL ESTRÉS

Componentes del manejo del estrés:

- **Objetivo**
Dar estrategias de afrontamiento para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones.

Contenido: Tolerancia al estrés y control de los impulsos

Metodología

Se debe realizar mediante talleres lúdicos experienciales los cuales tiene por características el desarrollo de procesos de aprendizaje que generen reflexión y compromiso de mejora.

Experiencia: Es la acción que genera el aprendizaje. Los adultos aprenden mejor cuando “hacen”, cuando tienen una vivencia concreta que va más allá de las páginas de un libro o de las palabras de un discurso o conferencia. Se aprende a través de la evocación de situaciones reales, o de la acción misma sobre situaciones reales, para crear momentos que puedan ser recordados y que proporcionen alguna información relevante que se realizara de manera virtual.

Observación y Reflexión: Una vez vivida la experiencia, los adultos pasan a observar y reflexionar sobre la misma, sobre el qué y sus efectos o consecuencias, para ello el diseño de aprendizaje no solo debe brindar experiencias, sino que también debe fomentar espacios para su análisis, para poder asimilar conceptos y conocimientos basados en lo experimentado.

Conceptualización: Es la etapa más importante y contempla el desarrollo de la capacidad de la persona de comprender el significado de esa experiencia vivida en su realidad. Es denotar el concepto abstracto de lo aprendido. Para ello el diseño del aprendizaje debe promover que las nuevas ideas y pensamientos para poder generar por sí mismos información práctica y estructurada para ejecutar dichos conceptos.

Experimentación o vivencia: Es la última etapa, la puesta en ejecución de lo aprendido. El formador debe concentrar a al participante en la aplicación de actividades y prácticas que le permitan aplicar en concreto lo aprendido a través de la experiencia y de todo el proceso de aprendizaje, para a su vez generar nuevas experiencias que constituirán la base para adquirir nuevos conocimientos de manera cíclica.

2.3.1.2. LIDERAZGO

Dentro del esquema planteado en el plan de intervención durante los años 2018-2020, se hace necesario modificar la estrategia inicialmente programada, para el dominio de liderazgo, en principio se buscaba realizar un modelo de liderazgo que no resulto viable por ello y teniendo en cuenta que la dimensión más afectada dentro de este dominio se refiere a las características del liderazgo, se decide que la intervención se realizara dando capacitación sobre las mismas, a este respecto la propuesta estará encaminada a la definición dada por Villalobos 2010 para la batería de riesgo psicosocial.

Es así como las características del liderazgo se refieren: *atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.* (Batería riesgo psicosocial, 2010) y se encuentran en la evaluación de 2019 en riesgo alto y muy alto en la percepción de los auxiliares y operativos.

Este tema será trabajado en el año 2021

Fundamentos de Liderazgo

- Objetivo

Formación y el desarrollo de los colaboradores; así como dar elementos para entender las razones por las cuales las personas actúan y asumen un compromiso con la organización.

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.



Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

**12, 13 y 14 de agosto**

**7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.**

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

**15 y 16 de agosto**

**7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.**

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para presentar la encuesta



Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

**Martes 3 de septiembre**

**7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.**

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para presentar la encuesta

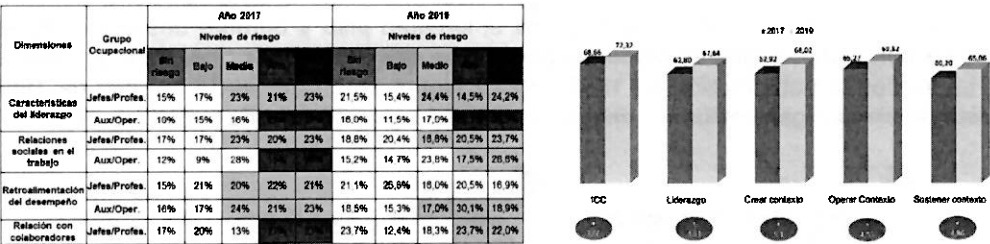
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

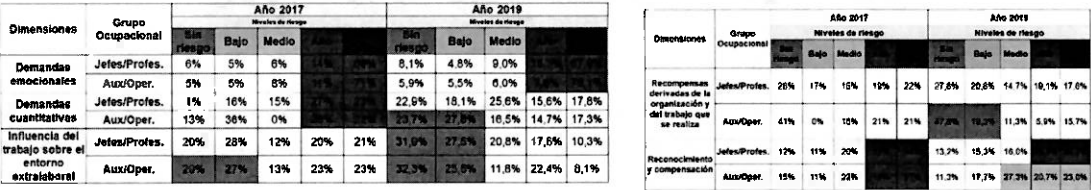
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo
Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

12, 13 y 14 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

15 y 16 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para participar en la encuesta.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

Martes 3 de septiembre

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes, salud e intercomunicación y coordinando los grupos para participar en la encuesta.

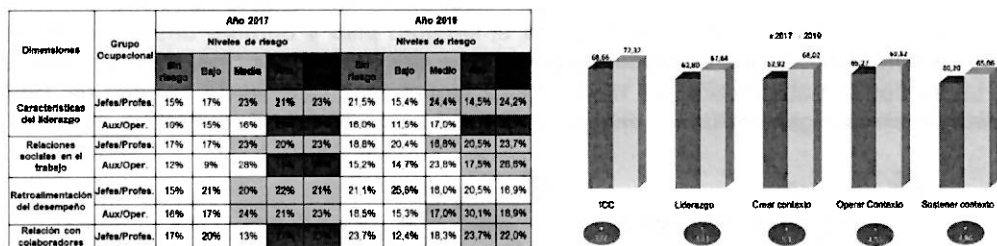
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

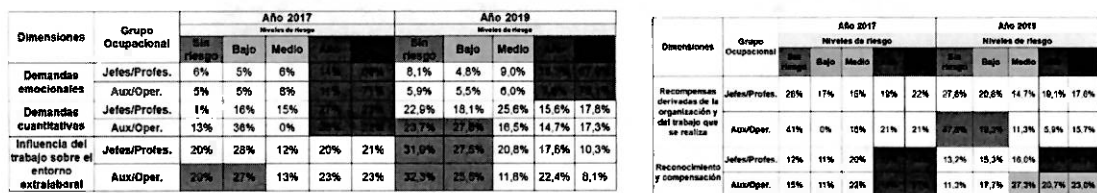
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

12, 13 y 14 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

15 y 16 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para participar en la encuesta.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

Martes 3 de septiembre

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes, salud e intercomunicación y coordinando los grupos para participar en la encuesta.

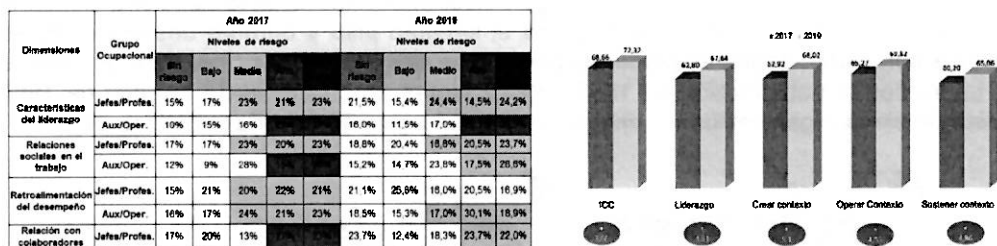
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

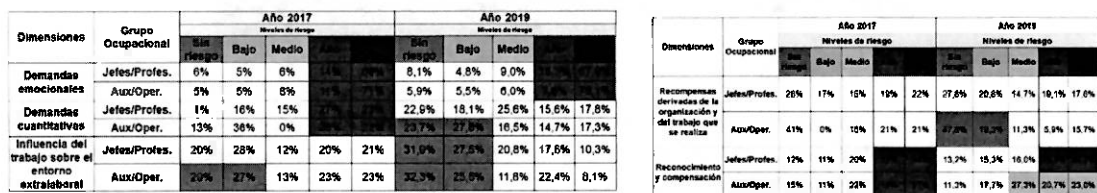
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo

Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. RESULTADOS COMPARATIVOS ENCUESTAS AÑO 2017 - 2019

1.1 COBERTURA

En el año 2019 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde el 29 de julio al 3 de septiembre de 2019, se organizó el séptimo piso y durante dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una, para un total de 54 sesiones. Logramos la participación de 1582 colaboradores en promedio de un total de 1861 entre la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial logrando así una cobertura del 85%.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Conozca las fechas, horarios, lugares y escoja el día para participar en la encuesta:

Salón séptimo piso

12, 13 y 14 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

Auditorio
Mario Gaitán Yanguas

15 y 16 de agosto

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes y coordinadores
y organizando los grupos para participar en la encuesta.

Encuesta riesgo psicosocial y clima organizacional

Participe en la medición de clima y riesgo psicosocial INC

Salón séptimo piso

Martes 3 de septiembre

7:30 a.m. - 9:00 a.m.
9:30 a.m. - 11:00 a.m.
11:30 a.m. - 1:00 p.m.
2:00 p.m. - 3:30 p.m.

El tiempo estimado es de 1 hora y media
Incluyendo a los usuarios, estudiantes, salud e intercomunicación y coordinando los grupos para participar en la encuesta.

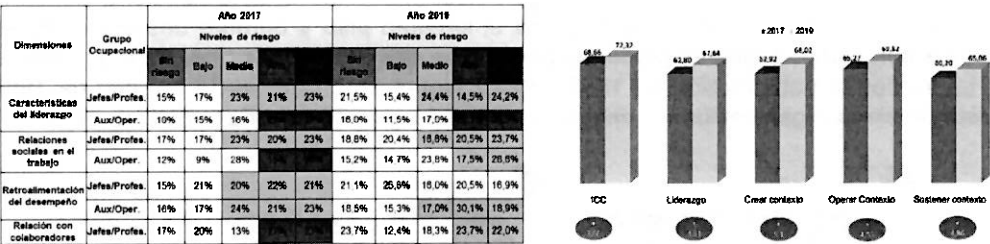
1.2 RESULTADOS GENERALES

En los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se evidencio una reducción de 3 puntos porcentuales en el nivel de riesgo psicosocial general en comparación con la medición de riesgo psicosocial del año 2017, obteniendo un puntaje porcentual a partir de la sumatoria de los resultados en nivel de riesgo alto y muy alto de 57% para la medición del año 2019.

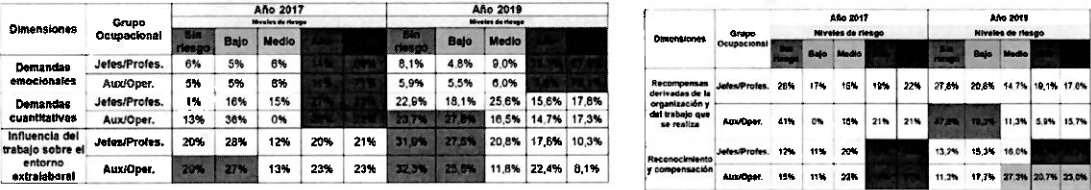
Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,30%	34,80%	55,10%	Comunicación y relaciones interpersonales	26,60%	27,10%	53,70%
Demandas del trabajo	19,70%	49,20%	68,90%	Características de la vivienda y de su entorno	32,80%	21,20%	54,00%
Recompensas	22,20%	29,90%	52,10%	Desplazamiento vivienda-trabajo	31,00%	30,60%	61,60%
58,70%				56,43%			
TOTAL, PROMEDIO PUNTUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 57,5							

Con relación a la intervención realizada durante los años 2018 a 2020, respecto a los factores intralaborales, en los resultados en el dominio de liderazgo en el trabajado, se percibió, en la dimensión características del liderazgo una mejora en cuanto a los atributos de la gestión de los

lideres pasando de una puntuación del 58% en el año 2017 al 55,4% en el año 2019.Sin embargo, se tomará en cuenta dentro del plan de intervención este dominio continua en riesgo alto y muy algo, y es de gran impacto dentro de los factores intralaborales. Las dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño y Relación con colaboradores que disminuyeron entre 3 y 5 puntos los riesgos altos y muy altos lo cual se corrobora en la encuesta de clima organizacional donde su índice incremento en 3.66% donde se refleja los lideres mejoraron en creación, operación y mantenimiento de sus contextos.



El dominio de recompensas es el segundo dominio según la puntuación del año 2017, y aunque se percibe en niveles altos y muy altos, hay un aumento del 21%, para el año 2019 en los niveles de riesgo bajo para la dimensión recompensas, una disminución del 1,5% en los niveles de riesgo alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, coherente con los resultados de clima organizacional donde la gestión del talento se percibe que en el Instituto se hacen reconocimientos y/o estímulos no económicos para incentivar el trabajo sobresaliente y se valora y apoya las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo.



Estos resultados indican que este dominio tomo un tercer plano frente a el dominio de demandas del trabajo específicamente en la dimensión de demandas emocionales que tiene una percepción del 82% entre alto y muy alto; unido al cambio del estrés que presento una dispersión en los datos desfavorable indicando que hubo una disminución del 23,7% en los niveles de riesgo bajo y un aumento del 23,7% en los niveles medio, alto y muy alto.

En este aspecto cabe resaltar que en la actualidad en el marco de la pandemia por COVID19, que bajo sus características ha obligado a un cambio en los hábitos y generando factores de estrés como el aislamiento, desabastecimiento de elementos de protección en el mercado a nivel mundial, preocupación profunda por la salud propia y de los familiares etc. exacerbando aún más el nivel de riesgo por lo tanto la dimensión de demanda emocional y el estrés tomara nuestra atención para este plan de intervención.

En cuanto a los factores extra laborales, a pesar de la poca intervención que se llevó a cabo en las dimensiones los factores extralaborales señalaron un incremento en los porcentajes de riesgo medio y una disminución de los porcentajes en los niveles de riesgo alto con un 4,9% para el grupo de jefes/profesionales y un 10,8% para el grupo auxiliar-operativo, se mantiene la percepción desfavorable de la totalidad de las condiciones extralaborales principalmente en las dimensiones de características de la vivienda 58% y su entorno y desplazamiento vivienda trabajo vivienda 66% en riesgo alto y muy alto.

1.3 RESULTADOS POR SUBDIRECCIONES

1.3.1 Subdirección General de investigaciones, vigilancia epidemiología, promoción y prevención

Aquí como en todas las subdirecciones prevalece la disminución en los riesgos Intralaborales que pasaron de tener una percepción porcentual en la sumatoria de riesgo alto y muy alto del 58% al 28.6%, y a nivel extralaboral de un 54% a un 21.5%, así mismo y al igual que toda la institución el nivel de estrés aumento de un 12% a un 29 % en la percepción de riesgo alto y muy alto, tomando en cuenta como valor comparativo, la medición de riesgo psicosocial del año 2017.

En conclusión y de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar en esta subdirección son:

Para jefes y profesionales: demandas emocionales, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la organización y al trabajo que se realiza.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Sin embargo, en reunión sostenida con la respectiva subdirección, sus integrantes mantienen la necesidad de realizar una intervención a nivel de liderazgo y de relacionamiento con otras dependencias de la Institución como Control interno, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y la Oficina de Planeación y sistemas. Esta necesidad se halla más refleja en los resultados de clima organizacional donde el índice de clima corporativa es de 71.16, 1.16 puntos más bajo que el índice de clima corporativo institucional. y con un índice en el instrumento de clima y cultura de 66.84, que representa el 11.61 más bajo que el índice en este instrumento institucional y por tanto será tenida en cuenta la sugerencia.

1.3.2 Subdirección de Atención Médica y Docencia

Los resultados de la subdirección de atención médica y docencia tienen un avance significativo en cuanto al nivel intralaboral, ya que en la medición de riesgo psicosocial del 2017 pasaron de un valor porcentual de 93% en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto, a un valor porcentual de 57.5%. Así mismo a nivel extralaboral se pasa de un valor porcentual en la sumatoria de nivel riesgo alto y muy alto del 53% a un 26,9%. Frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 15% a un 40%.

En el factor intralaboral se hace relevante el manejo del estrés y las demandas emocionales ya que estas últimas puntúan un 94% en la sumatoria de valores porcentuales del nivel de riesgo alto y muy alto, otros factores a tener en cuenta dentro de la reunión realizada el día 5 de marzo fueron factores como capacitación, recompensas derivada de la organización y el liderazgo

Para Jefes y Profesionales: Claridad del rol, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación.

Para auxiliares y operativos: Claridad del rol y la participación y manejo del cambio

Con respecto al puntaje obtenido en clima organizacional puntuó 71.83, por debajo del índice de clima corporativo tan solo en 0.43, la evaluación por instrumentos revela que el ítem de liderazgo es el más bajo (66.32) y el representa menor puntaje con una diferencia de 1.32 puntos.

1.3.3 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Los resultados de la subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera, permiten evidenciar en comparación con los resultados de la medición de riesgo psicosocial de 2017, una disminución en los valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto a nivel intralaboral del 23,7%, a nivel extralaboral se puede evidenciar también una disminución del 36,9% a partir valores porcentuales correspondientes a la suma del nivel de riesgo alto y muy alto y frente a los resultados arrojados por el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia un aumento significativo en valor porcentual en la sumatoria de nivel de riesgo alto y muy alto de 17% a un 44,7%.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo

Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

A partir de los resultados obtenidos las dimensiones a trabajar son:

Para Jefes y Profesionales: Características de liderazgo, reconocimiento y compensación; Demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales

Para auxiliares y operativos: Relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño; capacitación; claridad de rol y manejo del cambio

De lo anterior podemos concluir

- Lo esfuerzos realizados por el equipo directivo del Instituto han sido exitosos. Logrando la disminución de los valores porcentuales de riesgo alto y muy alto en las dinámicas intralaborales (del 85% al 52%) y extralaborales (del 56% a 28%) y el incremento del porcentaje de percepción en clima organizacional que alcanzó el nivel de bueno con un puntaje de 72.33%.
- Que las puntuaciones elevadas en cuanto a los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés reflejan la posible exposición a las demandas emocionales que surgen a partir de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las características individuales tienen una relación directa con la capacidad de la persona para regular sus emociones, controlar su expresión y se tendrá que focalizar las respuestas conductuales específicas para dar respuesta a los requerimientos esperado o al rol asignado por la organización, buscando disminuir los efectos nocivos del mal manejo.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) están creando mejores relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, en la parte profesional, pero no así en la percepción de los auxiliares y operativos aun, es difícil que puedan inspirar a sus funcionarios a ser de la forma que el instituto aspira alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.
- Por lo anterior se determina que se intervendrán dos factores intralaborales y dos extralaborales para la vigencia 2020-2022 así:

Factores Intralaborales: Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. la dimension: Características del Liderazgo
Dominio Demandas del trabajo la dimension demandas emocionales
Estrés laboral

- Factores Extralaborales: Las dimensiones desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Características de la vivienda y su entorno

2. INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para la intervención que se pretende realizar, se tomó en cuenta no solo los resultados generales de la encuesta realizada en el año 2019, sino también las propuestas realizada por las Subdirecciones para el manejo de los factores de su propia área.

Objetivo General

Disminuir para el año 2021 el riesgo psicosocial en los factores Intralaborales y Extralaborales de las diferentes dimensiones en donde se evidencia valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto

Objetivos específicos

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Intralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.

- Disminuir en 3% los valores porcentuales que arrojaron riesgo alto y riesgo muy alto, en las diferentes dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos, que componen los Factores Extralaborales, según la batería de riesgo psicosocial.
- Lograr un incremento del 4% en los valores porcentuales de sin riesgo o riesgo bajo, según el cuestionario para la evaluación de estrés que posee la batería de riesgo psicosocial.
-

2.1. INTERVENCIÓN GENERAL

2.1.1 FACTORES INTRALABORALES

2.1.1.1 ESTRÉS Y DEMANDAS EMOCIONALES

El Instituto Nacional de Cancerología ESE se encuentra entre las áreas de la salud en donde como lo indican Blanch, Crespo & Sahagún, 2012; Díaz & Mauro, 2012, las tareas se realizan en forma directa con quienes experimentan dolor o sufrimiento, en estas situaciones se hace necesario tener habilidades y mecanismos específicos que le permitan afrontar y tomar decisiones frente a la situación que implica que tengan que manejar tanto la regulación como el control de sus emociones. Pero la actual situación de estado de emergencia económica social y ecológica generada por la pandemia del Covid 19, ha generado otros agentes estresores como a incertidumbre, el estrés que conlleva las dificultades en la atención médica durante un brote epidémico, la preocupación del contagio propio y de la familia, el aislamiento, las posibles decisiones de orden ético entre otras que toman relevancia para el tratamiento de las emociones mediante estrategias que disminuyan el riesgo.

Dada las restricciones de aislamiento y distanciamiento social se hace poco probable realizar orientaciones o talleres presenciales por ello las estrategias aquí presentadas son en su mayoría de forma virtual y cumplirán con los protocolos de distanciamiento establecidos.

2.1.1.1.1 Orientación Individual

Objetivo

Brindar un espacio de orientación, apoyo emocional o escucha a aquellos los funcionarios de planta del Instituto Nacional De Cancerología ESE, quienes hayan tenido interacción con pacientes, compañeros de trabajo o colegas quienes hayan dado positivo en diagnóstico por Covid-19 o quienes también de manera autónoma soliciten la atención psicosocial individual.

Objetivos específicos

- Identificar funcionarios en riesgo con el fin de generar medidas preventivas o intervenidas según el caso.
- Dar herramientas que permitan al funcionario desarrollar conductas de autocuidado para prevenir el deterioro en la salud mental

Alcance

Todos los funcionarios de planta del Instituto Nacional de Cancerología ESE que soliciten el servicio o sean remitidos.

Metodología

El servicio será brindando de manera presencial o telefónica (Dependiendo del caso), garantizando que el espacio permita la interacción entre profesional y consultante de manera confidencial y segura

Horario: El espacio de servicio de **Atención Psicosocial Individual** contara con las siguientes condiciones:

- Duración: Entre 10 a 20 Minutos
- Espacio: El servicio será brindando en la sede principal del Instituto Nacional de Cancerología ESE

Este espacio ser realizara de acuerdo al Protocolo de Atención y Seguimiento Psicosocial a Funcionarios e Planta Del Instituto Nacional De Cancerología ESE a Partir de Contingencia por Covid-19 el cual se anexa a este plan

2.1.1.1.2 Estrategias Informativas

Objetivo

Brindar de forma masiva información sobre el autocuidado por medio de capacitaciones y tips de estrategias para afrontar el aislamiento y fomentar el cuidado de la salud mental

Objetivo Especifico

Orientar sobre estrategias a implementar durante el confinamiento con el fin de proveer mejor adaptación

Alcance

Todos los funcionarios de planta del Instituto Nacional de Cancerología ESE

Metodología

Con la colaboración de comunicaciones del Instituto Nacional de Cancerología ESE, semanalmente se publican tips informativos e infografías, en las pantallas y correo institucional para el alcance de toda la población del instituto.

Con la colaboración del grupo de Sistemas y por medio de la herramienta teams se crean capacitaciones en dos jornadas y en tres horarios abarcando los siguientes temas

- Estrategias de Afrontamiento
- Inteligencia Emocional
- Higiene Mental
- Pautas de Crianza en confinamiento
- Manejo del estrés
- Manejo de la ansiedad

2.1.1.1.3 Grupos de Mejoramiento

Alcance

De acuerdo con la encuesta de riesgo psicosocial en las condiciones intralaborales, el resultado indica que a nivel general y para los siguientes grupos áreas son percibidas de forma desfavorable en más de un 60% en niveles alto y muy alto

En la Subdirección General de Atención Medica y Docencia

AREA	POBLACION QUE PRESENTO LA PRUEBA	PUNTAJE RIESGO ALTO Y MUY ALTO
Grupo Area Enfermería Oncológica	463	94,6%
Grupo Área Soporte Oncológico	32	90,6
Grupo Área Oncología Radioterápica	27	81,5%

Grupo Estadificación	Área Diagnostico y	123	76.4%
-------------------------	-----------------------	-----	-------

Subdirección de la Gestión Administrativa y Financiera

AREA	POBLACION QUE PRESENTO LA PRUEBA	PUNTAJE RIESGO ALTO Y MUY ALTO
Grupo Gestión Ambiental	230	67.3%
Grupo Área gestión comercial	127	67.8%

PROGRAMACION PARA EL PERIODO DE JULIO A NOVIEMBRE

Subdirección de Atención Medica y Docencia: **Grupo área enfermería oncológica** con el cual se iniciará la intervención teniendo en cuenta la actual situación de pandemia, interviniendo a los funcionarios que se encuentran en los servicios de primera línea de atención funcionarios que se encuentran en primera línea de atención (GAICA, 3 Piso Oriente, 3 Piso Norte, UCI Adulto).

Subdirección de la Gestión Administrativa y Financiera

Grupo Área gestión comercial

Para el año 2021 se establecerá cronograma en el mes de febrero para la implementación de los grupos de mejoramiento.

Temas a trabajar:

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Componente intrapersonal

- **Objetivo**

Dar habilidades para comprender sentimientos y emociones, expresar sentimientos y creencias aceptando las propias limitaciones

Contenido: Comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, e independencia

Componente interpersonal

- **Objetivo:**
Dar estrategias para comprender los sentimientos de otros y así lograr mantener relaciones interpersonales más satisfactorias
- **Contenido**
Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social, componentes de adaptabilidad, solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad

MANEJO DEL ESTRÉS

Componentes del manejo del estrés:

- **Objetivo**
Dar estrategias de afrontamiento para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones.

Contenido: Tolerancia al estrés y control de los impulsos

Metodología

Se debe realizar mediante talleres lúdicos experienciales los cuales tiene por características el desarrollo de procesos de aprendizaje que generen reflexión y compromiso de mejora.

Experiencia: Es la acción que genera el aprendizaje. Los adultos aprenden mejor cuando “hacen”, cuando tienen una vivencia concreta que va más allá de las páginas de un libro o de las palabras de un discurso o conferencia. Se aprende a través de la evocación de situaciones reales, o de la acción misma sobre situaciones reales, para crear momentos que puedan ser recordados y que proporcionen alguna información relevante que se realizara de manera virtual.

Observación y Reflexión: Una vez vivida la experiencia, los adultos pasan a observar y reflexionar sobre la misma, sobre el qué y sus efectos o consecuencias, para ello el diseño de aprendizaje no solo debe brindar experiencias, sino que también debe fomentar espacios para su análisis, para poder asimilar conceptos y conocimientos basados en lo experimentado.

Conceptualización: Es la etapa más importante y contempla el desarrollo de la capacidad de la persona de comprender el significado de esa experiencia vivida en su realidad. Es denotar el concepto abstracto de lo aprendido. Para ello el diseño del aprendizaje debe promover que las nuevas ideas y pensamientos para poder generar por sí mismos información práctica y estructurada para ejecutar dichos conceptos.

Experimentación o vivencia: Es la última etapa, la puesta en ejecución de lo aprendido. El formador debe concentrar a al participante en la aplicación de actividades y prácticas que le permitan aplicar en concreto lo aprendido a través de la experiencia y de todo el proceso de aprendizaje, para a su vez generar nuevas experiencias que constituirán la base para adquirir nuevos conocimientos de manera cíclica.

2.3.1.2. LIDERAZGO

Dentro del esquema planteado en el plan de intervención durante los años 2018-2020, se hace necesario modificar la estrategia inicialmente programada, para el dominio de liderazgo, en principio se buscaba realizar un modelo de liderazgo que no resulto viable por ello y teniendo en cuenta que la dimensión más afectada dentro de este dominio se refiere a las características del liderazgo, se decide que la intervención se realizara dando capacitación sobre las mismas, a este respecto la propuesta estará encaminada a la definición dada por Villalobos 2010 para la batería de riesgo psicosocial.

Es así como las características del liderazgo se refieren: *atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.* (Batería riesgo psicosocial, 2010) y se encuentran en la evaluación de 2019 en riesgo alto y muy alto en la percepción de los auxiliares y operativos.

Este tema será trabajado en el año 2021

Fundamentos de Liderazgo

- Objetivo

Formación y el desarrollo de los colaboradores; así como dar elementos para entender las razones por las cuales las personas actúan y asumen un compromiso con la organización.

- **Contenido:** Concepto de persona, motivaciones humanas, dimensiones de la organización, dimensiones del directivo

Autoconocimiento

- **Objetivo**
Dar pautas de autoconocimiento en términos de la capacidad del líder para lograr lo que quiere de sí mismo teniendo en cuenta como punto de partida quien es el como persona y el concepto inmerso en sus decisiones y actuaciones.
- **Contenidos:** el autoconocimiento como base del liderazgo, el talento personal, asertividad, estilos de pensamiento y flexibilidad.

Dirección y Gestión del Talento

- **Objetivo:**
Desarrollar la capacidad de evaluar las competencias y las habilidades de los colaboradores, así como la competencia del coaching para potenciar el desempeño exitoso de los miembros de la organización

Contenido: generación de entornos positivos, Competencias directivas, Desarrollo de talento, Dirección y Gestión del Talento

Liderazgo y Cambio

- **Objetivo**
Reflexionar con los participantes sobre los diferentes estilos de dirección y su impacto sobre la organización y, en especial, en las personas y entrenar en la capacidad de liderazgo de la alta dirección, no solamente en lo que tiene que ver con la visión, sino sobre todo con su implementación
- **Contenido:**
estilos de dirección, liderar el cambio en las organizaciones, virtudes y valores, responsabilidad social.

Integridad y Vocación de Servicio

- **Objetivo**
Profundizar en el significado de dos competencias morales –la integridad y la vocación de servicio– que radican en el carácter y permiten al directivo tomar decisiones complejas y llevarlas a la práctica de manera consistente., es decir, permitiendo el aprendizaje positivo de la organización de cara al largo plazo.
- **Contenidos:**
liderazgo del servicio, integridad personal, prudencia directiva, lealtad personal y organizacional, humildad, paciencia, coraje

Gestionando la Diversidad

- **Objetivo:**
Reflexionar sobre los retos actuales de la dirección de personas, de cara a considerar el talento diferencial como estrategia competitiva.

Metodología:

- **Contenido:** Concepto de persona, motivaciones humanas, dimensiones de la organización, dimensiones del directivo

Autoconocimiento

- **Objetivo**
Dar pautas de autoconocimiento en términos de la capacidad del líder para lograr lo que quiere de sí mismo teniendo en cuenta como punto de partida quien es el como persona y el concepto inmerso en sus decisiones y actuaciones.
- **Contenidos:** el autoconocimiento como base del liderazgo, el talento personal, asertividad, estilos de pensamiento y flexibilidad.

Dirección y Gestión del Talento

- **Objetivo:**
Desarrollar la capacidad de evaluar las competencias y las habilidades de los colaboradores, así como la competencia del coaching para potenciar el desempeño exitoso de los miembros de la organización

Contenido: generación de entornos positivos, Competencias directivas, Desarrollo de talento, Dirección y Gestión del Talento

Liderazgo y Cambio

- **Objetivo**
Reflexionar con los participantes sobre los diferentes estilos de dirección y su impacto sobre la organización y, en especial, en las personas y entrenar en la capacidad de liderazgo de la alta dirección, no solamente en lo que tiene que ver con la visión, sino sobre todo con su implementación
- **Contenido:**
estilos de dirección, liderar el cambio en las organizaciones, virtudes y valores, responsabilidad social.

Integridad y Vocación de Servicio

- **Objetivo**
Profundizar en el significado de dos competencias morales –la integridad y la vocación de servicio– que radican en el carácter y permiten al directivo tomar decisiones complejas y llevarlas a la práctica de manera consistente., es decir, permitiendo el aprendizaje positivo de la organización de cara al largo plazo.
- **Contenidos:**
liderazgo del servicio, integridad personal, prudencia directiva, lealtad personal y organizacional, humildad, paciencia, coraje

Gestionando la Diversidad

- **Objetivo:**
Reflexionar sobre los retos actuales de la dirección de personas, de cara a considerar el talento diferencial como estrategia competitiva.

Metodología:

Se requiere el Método del Caso, el cual presenta situaciones reales de empresas a las que se ve enfrentado un directivo en su labor diaria y El proceso de aprendizaje y perfeccionamiento de capacidades y habilidades directivas dado en tres niveles:

a) Estudio individual

Donde cada participante debe proponer individualmente alternativas de solución para cada caso. Se debe proporcionar el material y tiempo necesario. El objetivo será que el participante logre, tomar una decisión y finalmente establecer un plan de acción.

b) Trabajo en equipo

Se debeestablecer un trabajo en equipo donde se exponga los puntos de vista y donde le permita al funcionario entender la necesidad de la ayuda de los demás, la importancia del trabajo y la opinión de los otros, del compromiso con objetivos comunes y de la necesidad de crear un clima de confianza, respeto y credibilidad.

La metodología debe ser altamente participativa y requerirá de la disciplina y compromiso por parte de los participantes para potenciar los resultados, fijando los conceptos y su posterior implementación práctica.

INDICADORES

Indicadores del plan de intervención

Cumplimiento de Actividades			
Definición del indicador	Es un Indicador de Proceso que evalúa el cumplimiento de las actividades propuestas en el cronograma.		
Formula	$(\text{Número de actividades realizadas} / \text{Número de actividades propuestas}) * 100$		
Interpretación del indicador	Porcentaje de cumplimiento.		
Frecuencia	Anual	Meta del indicador	85%

Cubrimiento poblacional			
Definición del indicador	Es un indicador de proceso que evalúa el número de personas vinculadas por actividad.		
Formula	$(\text{Número de trabajadores que participaron en la actividad}) / \text{Total de trabajadores citados} * 100$		
Interpretación del indicador	Porcentaje de cubrimiento poblacional.		
Frecuencia	Por actividad	Meta del indicador	85%

Calidad de la actividad brindada	
Definición del indicador	Es un Indicador de resultado que evalúa la calidad de la actividad brindada.

Formula	(Número de actividades de capacitación, sensibilización o intervención calificadas en un puntaje entre bueno y/o excelente (4 o 5) en la evaluación general, según el formato "Evaluación de eventos" / Total de actividades de capacitación, sensibilización o intervención calificadas realizadas) * 100		
Interpretación del indicador	Satisfacciones del servicio		
Frecuencia	Por actividad	Meta del indicador	85%

Reportes Asociados a Estrés			
Definición del indicador	Es un Indicador de resultado que evalúa la magnitud de los factores psicosociales asociados al estrés		
Formula	(Número de trabajadores que reporta síntomas o signos asociados al estrés / Total de trabajadores del área)* 100		
Interpretación del indicador	Porcentaje de trabajadores que refieren estrés		
Frecuencia	Mensual	Meta del indicador	10%

2.4 FACTORES EXTRALABORALES

Según el MPS en la batería de instrumentos para la evaluación de los riesgos Psicosociales (2010), las Condiciones Psicosociales Extra laborales, "comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo"

En el estudio de 2019 continúan siendo un factor de riesgo desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda", en segundo, las "características de la vivienda y su entorno".

2.4.1 Desplazamiento Vivienda – Trabajo-Vivienda

Dentro de los esquemas de la actual contingencia del COVID 19 se estableció como uno de los mayores riesgos de contagio, el transporte público. Para el Instituto Nacional de Cancerología ESE, es relevante dar seguridad a la integridad de nuestros funcionarios y por ello se valoró la importancia de realizar un estudio y contratación de un servicio que provea los protocolos de higiene y seguridad los funcionarios, en tiempos de pandemia, que por las características de sus funciones deban desplazarse.

Para el año 2020 se intentará buscar propuestas con un programa que sea viable para la población institucional, haciendo conciencia en los funcionarios en la ventaja de la seguridad personal.

.2.4.2 Características de la vivienda y de su entorno

La vivienda es uno de los activos más importantes de los portafolios de las familias. Las fluctuaciones en el precio de este activo tienen efectos significativos sobre la actividad económica a nivel nacional y regional, así como sobre las decisiones de los hogares. A pesar de su importancia, la información que permite analizar la evolución del precio, localización y otras características de las viviendas es relativamente escasa.

Es por esta razón que El Instituto Nacional De Cancerología ESE se propone realizar las ferias de vivienda esto con el objetivo de traer ofertas que probablemente beneficien la consecución de la vivienda propia.

Se realizará seguimiento de los funcionarios que tramitaron documentos para la posible compra de vivienda teniendo en cuenta que esta estrategia se realizará durante el año 2021.

INDICADORES

Desplazamiento Vivienda - Trabajo-Vivienda

Invitación a más de tres empresas a cotizar el transporte
Porcentaje de los funcionarios que desean transporte gratuito.

Características de la vivienda y de su entorno

(Número de funcionarios que adquirieron vivienda/número de funcionarios que tramitaron documentos para la adquisición de vivienda) x 100

2.5 SOCIALIZACION PLANES –DOMINIO CAPACITACION

Dentro de las socializaciones realizadas para difundir los resultados se hizo evidente la falta de conocimiento respecto a los planes de capacitación, bienestar e incentivos, por lo que como parte del plan de intervención se realizaran reuniones con las Subdirecciones para realizar la presentación de los respectivos planes.

OBJETIVO

- Socializar y dar a conocer los diferentes planes con el fin de estimular la participación de los funcionarios y generar el cambio percepción a fin de disminuir el riesgo psicosocial

PLAN A SOCIALIZAR	FECHA	LUGAR	ENCARGADO
SOCIALIZACION PLAN DE INCENTIVOS	Pendiente a definir	Pendiente a definir	Dra. Rosa MariaRodriguez Molano
SOCIALIZACION PLAN DE CAPACITACION	Pendiente a definir	Pendiente a definir	Ing. Víctor J. Torres Murillo
SOCIALIZACION PLAN DE BIENESTAR	Pendiente a definir	Pendiente a definir	Ing. Víctor J. Torres Murillo



ROSA MARIA RODRIGUEZ MOLANO
Coordinadora Grupo Area Gestión y Desarrollo del
Talento Humano

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

