REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado

RESOLUCION NÚMERO 0472

Por la cual se aprueba el plan de intervención de clima, riesgo y cultura programa para el año 2018 - 2020

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA - EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere Los Decretos, 5017, 5018 del 28 de Diciembre de 2009, y Resolución 2177 del 10 de Noviembre de 2015

CONSIDERANDO:

Que mediante el acuerdo 006 del 18 de marzo de 2015 el Instituto Nacional de Cancerología ESE aprueba el Plan de Desarrollo Institucional PDI – 2015 – 2018, y que en sus objetivos estratégicos del numeral 3.2 Línea de Gestión del Talento Humano, mejorar la calidad de vida laboral, como estrategia: Ejecutar y hacer seguimiento al Plan de intervención con base en las 4 principales causas identificadas.

En el año 2017 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial, Clima Organizacional desde el 27 de octubre y hasta el 5 de diciembre, se tomó como estrategia realizar las encuestas en juntas de los profesionales de alto nivel que incluía al personal administrativo, en la que se organizaron dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una en espacios abiertos, para el personal que fue convocado vía correo electrónico para un total de 54 sesiones. Logramos la participación 1415 colaboradores, superando la cobertura del pasado estudio realizado en el año 2014 donde se realizaron 586 encuestas.

Igualmente se realizó el estudio de cultura que generó los siguientes resultados: Índice de Cultura Organizacional: 67,00, ubicado en una escala débil. Se obtuvo un índice de Principios de 65,37 y un índice de valores de 66,66, al comparar los resultados del estudio de cultura del 2018 con el realizado en el 2015, se evidencia que el índice de cultura disminuye en 2,5 con respecto al 69,50 (2015) a 67,00 (2018). Estos resultados indican que los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología ESE conocen los principios y valores de la entidad. Eventualmente logran y entienden por qué es importante trabajar con este estilo, lo que aporta a la entidad y a ellos como funcionarios.

Que con base en los resultados arrojados de la encuesta, se hace necesario crear estrategias que permitan mejorar a los resultados de riesgo psicosocial, particularmente en cuatro de ellos dos intralaborales, reflejado en los dominios de liderazgo, reconocimiento y recompensa; y dos extralaborales, reflejados en los dominios de características de la vivienda, su entorno y desplazamiento vivienda-trabajo vivienda.

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado

RESOLUCION NÚMERO

0472

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el plan de intervención de clima, riesgo y cultura, para el año 2018 - 2020 anexo a la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los 25 JUN 2018

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

SUBGAF/GAGH/RMRM/GBYC/REPM

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOLOGIA

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

PLAN DE INTERVENCION CLIMA Y RIESGO PSICOSOCIAL VIGENCIA 2018-2020

INTRODUCCION

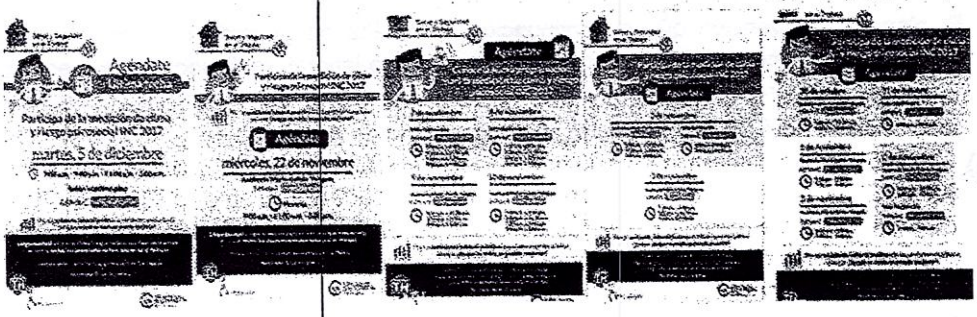
El Instituto Nacional de Cancerología ESE interesado en el mejoramiento permanente de las condiciones de sus trabajadores, interviniendo en los causantes de riesgo psicológico y social que a largo plazo pueden tener repercusión en la salud de las personas, bajo el marco de la política de talento humano expedida en el año 2011, modificada mediante resolución 741 del 26 de agosto de 2015, amparada en lo definido en la Resolución 2646 del 2008, dando cumplimiento a lo que respecta en temas de clima y cultura en la Ley 909 de 2004 con su decreto reglamentario 1227 de 2009 en su artículo 75 literal 75.1 y 75.4 que obligan a medir e identificar los temas de clima y cultura , dentro de los planes de mejoramiento continuo, como fortalecimiento de la cultura de la calidad, en el Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado se midió por tercera vez el riesgo psicosocial, el clima y la cultura organizacional.

El plan de intervención que a continuación se diseña de acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial y clima laboral, realizado en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2017 a 1409 funcionarios, con una cobertura del 83% del total de colaboradores de la Institución.

1. ANTECEDENTES

En el año 2017 se llevó a cabo la medición de Riesgo Psicosocial, Clima Organizacional desde el 27 de octubre y hasta el 5 de diciembre, se tomó como estrategia realizar las encuestas en juntas de los profesionales de alto nivel que incluía al personal administrativo.

Se organizaron dos semanas en jornadas continuas con cuatro sesiones promedio por día, de dos horas cada una en espacios abiertos, para el personal que fue convocado vía correo electrónico para un total de 54 sesiones. Logramos la participación 1415 colaboradores, superando la cobertura del pasado estudio realizado en el año 2014 donde se realizaron 586 encuestas.



En cuanto a los resultados de riesgo psicosocial, para el Instituto Nacional de Cancerología ESE se encuentran en un riesgo alto y muy alto en todos sus dominios, particularmente en cuatro de ellos dos intralaborales, reflejado en los dominios de liderazgo, reconocimiento y recompensa; y dos extralaborales, reflejados en los dominios de características de la vivienda, su entorno y desplazamiento vivienda-trabajo vivienda.

DEPENDENCIAS	LIDERAZGO			RECONOCIMIENTO RECOMPENSAS			CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO			DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA		
	ALTO	MUY ALTO	TOTAL	ALTO	MUY ALTO	TOTAL	ALTO	MUY ALTO	TOTAL	ALTO	MUY ALTO	TOTAL
DIRECCION GENERAL	18%	28%	46%	25%	43%	68%	60%	12%	72%	21%	48%	69%
SUBDIRECION DE ATENCION MEDICA Y DOCENCIA	23%	25%	48%	22%	34%	56%	42%	23%	65%	22%	39%	61%
SUBDIRECCION GENERAL DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	20%	39%	59%	22%	41%	63%	38%	30%	68%	18%	46%	64%
SUBDIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION, VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA, PROMOCION Y PREVENCION	17%	29%	46%	20%	31%	51%	43%	21%	64%	14%	45%	59%
SUMATORIA			199%			238%			269%			253%

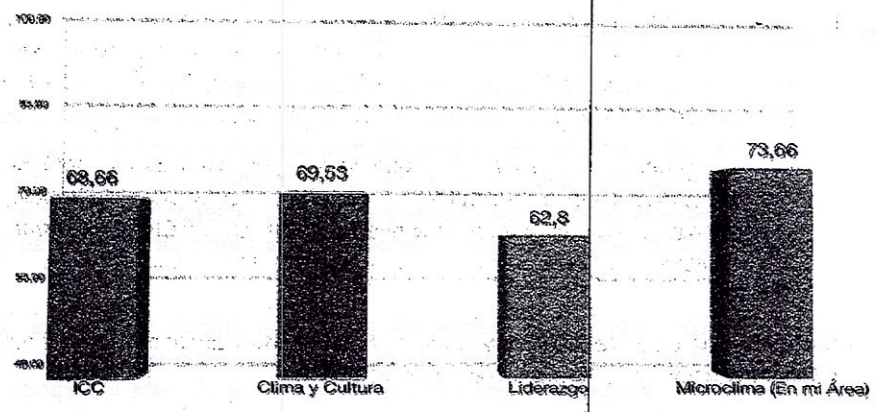
TOTAL PROMEDIO	50%	60%	67%	63%

Los resultados indican que los funcionarios perciben que los lideres tienen baja interacción con otras personas del contexto laboral, las cuales determinan aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social y los aspectos emocionales como la cohesión para lograr un mismo objetivo.

De otra parte, el reconocimiento y recompensa hace referencia a la percepción del trabajador sobre la compensación que obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (Compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidad de promoción y seguridad en el trabajo. El resultado en este aspecto indica que la organización necesita ampliar la cobertura del concepto de reconocimiento.

Los dos aspectos extra laborales reflejan que los funcionarios perciben que las condiciones del entorno de la vivienda no favorecen el descanso y la comodidad, asimismo se dificulta el acceso a vías transitables y medios de transporte, lo que genera desagrado y prolongadas jornadas de tiempo en el desplazamiento hacia el trabajo y hacia su vivienda.

De igual manera, el estudio de clima organizacional corrobora las percepciones de los individuos respecto al liderazgo y reconocimiento. El índice de clima fue de 68,66 ubicado en una escala de aceptable, el ítem de menor valoración fue el de liderazgo con un índice de 62,80.



Dentro de este ítem las sub variables que obtuvieron el más bajo puntaje fueron: Inspirar: 57,38; (variable crear contexto); 47,56 Reconocimiento (gestión del talento) Desarrollo del

líder a su gente: 58,45 (variable sostener el contexto); y retroalimentación del líder a su equipo de trabajo: 57,12

Igualmente se realizó el estudio de cultura que generó los siguientes resultados:

Índice de Cultura Organizacional: 67,00, ubicado en una escala débil.

Se obtuvo un índice de Principios de 65,37 y un índice de valores de 66,66

Al comparar los resultados del estudio de cultura del 2018 con el realizado en el 2015, se evidencia que el índice de cultura disminuye en 2,5 con respecto al 69,50 (2015) a 67,00 (2018).

Estos resultados indican que los servidores públicos del instituto de Cancerología ESE conocen los principios y valores de la entidad. Eventualmente logran y entienden por qué es importante trabajar con este estilo, lo que aporta a la entidad y a ellos como funcionarios.

Se aplica esporádicamente en el día a día, más por presión y demanda de las directivas y jefes de la entidad que por la propia elección o el propio convencimiento de los funcionarios.

Esta información permite tener varias conclusiones:

- El equipo directivo del instituto ha realizado un esfuerzo importante para que todos los servidores públicos del instituto conozcan, entiendan y apliquen en el día los principios y valores del instituto, esfuerzo que hay que continuar haciendo. Resultado de este trabajo se reconoce que la mayoría de los servidores conocen los valores y principios, entienden su importancia, sin embargo, aún no parece incorporarse a la forma de SER en su trabajo cotidiano.
- Al comparar los resultados del estudio de cultura relacionada con los principios del instituto del 2015 al 2018, se observa un descenso de 2.15 puntos, lo que demuestra que el trabajo que se está realizando se ha estancado, es decir, lo que se está haciendo ya no tiene un impacto real en la aplicación del trabajo cotidiano que se realiza.
- El equipo de líderes de la organización (los jefes inmediatos) no están creando relaciones de confianza entre ellos y sus equipos de trabajo, lo que dificulta que puedan inspirar a sus funcionarios a SER de la forma que el instituto aspira a alcanzar, y a la vez crear mejores ambientes para realizar el trabajo.

Teniendo en cuenta estos resultados el Instituto Nacional de Cancerología ESE ha diseño el plan de intervención para ejecución en el año 2018.

2. PLAN DE INTEVENCION:

Si bien son múltiples las causas que generan los resultados negativos de riesgo psicolaboral y que repercuten en un clima inadecuado, por conceso con el nivel directivo se ha decidido realizar en los próximos 2 años en las 4 causas dos intralaborales y dos extralaborales que se encontraron en el más alto de riesgo como son:

2.1 INTRA LABORALES:

2.1.1 Liderazgo.

2 .1.2 Reconocimiento.

2. 2 EXTRA LABORALES:

2.2.1. Vivienda.

2.2.2 Medios de transporte para acceso al INC.

2.1 INTRALABORALES:

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

2.1.1 LIDERAZGO:

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

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

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

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

Las teorías sobre liderazgo se pueden clasificar en: estudios sobre rasgos, sobre comportamiento, teorías situacionales o de contingencia y las teorías emergentes. Todos los tipos de liderazgo que se conocen, tales como: liderazgo transformacional,

liderazgo colectivo, transaccional, liderar desde atrás, liderazgo carismático, democrático, autoritario, liderazgo global, liderazgo distribuido, liderazgo cuántico, entre otros, pueden ser clasificados en unos de esas cuatro dimensiones que se mencionó anteriormente. Sin embargo, pretendemos profundizar sobre un tipo de liderazgo que ha presentado Stephen Covey en su libro liderazgo interior, un liderazgo basado en principios intemporales y valores universales.

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

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

2.1.1.1 TALLER DEL CHEF LIDERAZGO 2018

Objetivo:

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

Objetivos Específicos

- Generar un espacio de reflexión activa y construcción conjunta de un modelo de liderazgo propio, responsable, basado en el autoconocimiento, los valores, el ejemplo y como estos influencian la relación y desarrollo de sus equipos.
- Correlacionar las actividades de reto y preparación de un plato Gourment, con el fin de sensibilizar a los participantes sobre los estilos de liderazgo.
- Resaltar la importancia de establecer el tipo de liderazgo que se asocia a la personalidad y rol laboral que se desempeña

Alcance

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

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

Metodología

Conformación de Grupos:

En el taller del Chef cada grupo debe estar integrado máximo 17 personas, los cuales se escogerán de acuerdo a la medición de riesgo y clima realizada en el 2017, aquellos grupos críticos donde el liderazgo está por debajo 6.0 y que requieren de una intervención inmediata, así mismo se tendrá en cuenta aquellos lideres innatos que se encuentran dentro de la organización y que pueden ayudar a lograr los objetivos institucionales.

Otro punto importante es conformar grupos multidisciplinarios es por esto que se invitaran en cada grupo integrantes de las tres subdirecciones con el fin de realizar actividades de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y que se integren con otras personas que no pertenecen a su entorno laboral.

Así mismo se hizo relevante la participación de un representante de cada uno de los cuerpos colegiados, de la misma manera del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, como del Comité de convivencia

Desarrollo del taller:

El taller del Chef Se caracteriza por ser de carácter participativo, implica aprender por medio de la experiencia. Se centra en elaborar un menú, de llevarlo a la mesa a través del relacionamiento de los participantes en el momento de consumirlo.

Este taller pretende ser una actividad de bienestar que brinde a los participantes la oportunidad de compartir y aprender a través de un espacio lúdico diferente tal y como es la cocina.

El taller es dirigido por un chef el cual va dando las instrucciones a los participantes, de manera tal que las personas participen en la preparación del menú seleccionado desde el alistamiento de ingredientes hasta el consumo final del mismo y organización de la cocina

Se realizaran cinco talleres del Chef conformado cada uno por 17 personas que serán elegidas de acuerdo a los resultados de riesgo psicosocial y clima organizacional los grupos se conformaran con grupos multidisciplinarios, integrantes de las tres subdirecciones y los líderes innatos que actualmente están identificados

El desarrollo de esta propuesta se tendrá tres momentos claves, que permitirán el logro de los objetivos:

Sincronización inicial:

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

Taller Gourmet:

- Es este espacio, el participante bajo la coordinación de chef preparará un plato, allí se combinará el jugar con todos los sentidos, habilitar el hemisferio derecho y permitir cambiar el foco de atención para generar conversaciones, exposición de formas de interactuar, evidencia de competencias y como las aplicamos en nuestro entorno: Liderazgo. Comunicación asertiva y negociación y manejo del conflicto.

Procesamiento de conceptos

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

Indicadores

Indicadores de cobertura:

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

No de personas formadas en liderazgo

No. Total de personas a formar en liderazgo

No de talleres realizados

No. De talleres a realizar

No. líderes innatos formados

No. de líderes innatos a participar

2.1.1.2 INTERVENCION A LOS LÍDERES

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

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

- **La idea :**Todos somos responsables por crear y mantener un excelente ambiente para trabajar y de vivir la cultura organizacional
- **Sentimiento:** Compromiso por mejorar nuestro clima laboral y por apropiarnos de nuestra cultura

- **Acción**.: Cumplir los compromisos y tareas que se acuerden con los líderes y con los servidores en las áreas de trabajo.

Metodología

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

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

Desarrollo

Etapa 1: Fortalecimiento de líderes

Meta: Definir el estilo de liderazgo del instituto

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

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

Pasos

Construcción de modelo de liderazgo. Se desarrollaran las siguientes actividades

- ✓ Conversatorio Estratégico

  Identificación/Definición retos y prioridades Estratégicas de la entidad
  Definición ADN LÍDERES
  Focalización COMPETENCIAS CRECIMIENTO EXTRAORDINARIO
  Focalización ESCENARIOS (¿Cuándo y Cómo hablamos?)

- ✓ Estructuración del modelo
  Documento Contexto NUEVO LIDERAZGO
  Formas de SER
  Competencias
  Escenarios

- ✓ Lanzamiento Modelo
  Contexto de LIDERAZGO: Hacia un Nuevo Modelo

Nuestro ADN y Retos.
Nuestra ADN de Liderazgo: El Modelo
Viviendo El Modelo
-Definición Retos/Megas

Evaluación

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

Objetivo: Crear una HOJA de RUTA por LIDER

Pasos

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

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

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

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

Pasos

- ✓ Despliegue de resultados de Clima de las Dependencias 2017

  AGENDA
  - Resultados Generales de Entidad
  - Herramientas para el Mejora mejoramiento de Clima
  - Resultados del área – Microclima
  - Elaboración de Plan de Mejoramiento del área.

- ✓ Reconocimientos entre colaboradores

  Entregables

A. En cada uno de los despliegues las dependencias construirían un plan de fortalecimiento de Clima, donde la implementación dependerá del mismo equipo.
B. 2. Se entregara un informe a Gestión Humana con el consolidado de planes de acción para su respectivo seguimiento.
C. Cada uno de los planes de fortalecimientos contara con:

Un foco de trabajo
Una o dos acciones claras y contundentes de cómo fortalecer ese foco
Un responsable que liderar la iniciativa
Una fecha de implementación de cada una de las actividades

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

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

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

ETAPA 3: Alineación del equipo directivo

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

1. Sesiones de trabajo individual con los doce miembros del Comité Directivo
Sesiones de una hora que permita al equipo directivo crear equipo entre ellos, limar sus diferencias y asumir el liderazgo de cambio del instituto.
Objetivo: Que el equipo directivo sea visto como un modelo a seguir
2. Sesiones de trabajo grupal con todo el equipo del Comité Directivo
Sesiones con todo el equipo directivo para alinear la conversación de valor que como instituto se requiere posicionar desde el equipo directivo para todos los servidores de la entidad.

2.1.2 RECONOCIMIENTO:

El Instituto Nacional de Cancerología ESE interesado en el mejoramiento permanente de las condiciones de sus trabajadores, interviniendo en los causantes de riesgo psicológico y social que a largo plazo pueden tener repercusión en la salud de las personas, bajo el marco de la política de talento humano expedida en el año 2011, modificada mediante resolución 741 del 26 de agosto de 2015, amparada en lo definido en la Resolución 2646 del 2008, dando cumplimiento a lo que respecta en temas de clima y cultura en la Ley 909 de 2004 con su decreto reglamentario 1227 de 2009 en su artículo 75 literal 75.1 y 75.4 que obligan a medir e identificar los temas de clima y cultura , dentro de los planes de mejoramiento continuo, como fortalecimiento de la cultura de la calidad, en el Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado se midió por tercera vez el riesgo psicosocial, el clima y la cultura organizacional.

Dentro del documento que se va a presentar se encuentra un capítulo de reconocimiento El plan de intervención que a continuación se diseña de acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial y clima laboral, realizado en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2017 a 1409 funcionarios, con una cobertura del 83% del total de colaboradores de la Institución.

2.1.2.1 ANTECEDENTES

Los resultados de riesgo psicosocial, arrojaron para el Instituto Nacional de Cancerología ESE un riesgo alto y muy alto en todos sus dominios, particularmente en cuatro de ellos dos intralaborales, reflejado en los dominios de liderazgo, reconocimiento y recompensa; y dos extralaborales, reflejados en los dominios de características de la vivienda, su entorno y desplazamiento vivienda-trabajo vivienda.

Lo primero que hay que tener en cuenta en la elaboración de un plan de motivación laboral es que **la gran mayoría de personas no realizan un trabajo únicamente por dinero**, puesto que suelen depositar en su experiencia laboral muchas expectativas y deseos: reconocimiento, respeto, realización personal, sentimiento de valía, sentirse útiles e interactuar con los demás.

Subir los sueldos, por lo tanto, **no suele ser una medida eficaz** para motivar a los empleados **sino va acompañado de otra serie de acciones** que tienen que ver con la seguridad en el trabajo, el reconocimiento personal o el ambiente laboral.

El aspecto económico no es lo único que fideliza y motiva a los funcionarios, el salario emocional es aquel que hace sentir a los funcionarios cómodos, felices, valorados y satisfechos con su trabajo. Es un valor agregado que fortalece la relación entre la institución y el servidor o colaborador, lo cual garantiza el compromiso de éste último. Este salario comprende acciones que el funcionario puede obtener de la entidad como: capacitación, el reconocimiento de los logros, el respeto, el horario del Instituto se refiere a que cuenta con un horario que permite salir para la casa en hora no pico, permitiendo a sus empleados

compartir más tiempo con sus familias, la integración, la adecuación de espacios de descanso y esparcimiento en las instalaciones de la empresa y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El reconocimiento que nos digan las cosas que hemos hecho bien, sencillas como gracias buen trabajo.

La capacitación es otro medio de reconocer la labor de nuestros colaboradores y es por esto que el Instituto, con los convenios docente servicio busca que más funcionarios accedan a la educación de pre grado, especialización, maestría etc.

El apoyo a lenguas extranjeras otro apoyo que se brinda aquellos funcionarios que sin importar su cargo o función pueden acceder al subsidio para estudiar la lengua extranjera que ellos deseen.

Otro punto importante de resaltar, es el acompañamiento que le damos a nuestros futuros pensionados en talleres que los preparan para tener un retiro digno y realiza un almuerzo con las directivas con el fin de manifestar agradecimiento por sus años de servicio en la Instituto y aun vamos más allá, su inclusión al club de pensionados donde pueden seguir vinculados al Instituto y realizar actividades de esparcimiento. El reconocimiento que se realiza para los funcionarios que han laborado 20, 25, 30 35 y más años en la Institución, con salir en los medios de comunicación internos hablando de sus vidas y su trayectoria en el Instituto.

El Instituto, como la mayoría de entidades del Estado con prestación de servicios de salud, presenta importantes oportunidades de mejora y retos al contar con multiplicidad de condiciones laborales, según sea esta la relación, por lo que deberá integrarse y tomarse medidas dependiendo de cada una de las situaciones.

Como mejoramiento al dominio de reconocimiento se hace necesario implementar las siguientes estrategias así:

- Empleados públicos con nombramiento provisional a través del reconocimiento institucional con copia a la historia laboral y un obsequio de mejoramiento.
- Trabajadores de las empresas tercerizadas: a través del plan de bienestar y el plan de incentivos para mejores empleados por niveles y el reconocimiento institucional con copia a la historia laboral en su respectiva empresa.

2.1.2.2 ESTRATEGIAS ACTUALES DE RECONOCIMIENTO

Lo primero que hay que tener en cuenta en la elaboración de un plan de motivación laboral es que **la gran mayoría de personas no realizan un trabajo únicamente por dinero**, puesto que suelen depositar en su experiencia laboral muchas expectativas y deseos: reconocimiento, respeto, realización personal, sentimiento de valía, sentirse útiles e interactuar con los demás.

Incrementar los sueldos, por lo tanto, **no suele ser una medida eficaz** para motivar a los empleados **sino va acompañado de otra serie de acciones** que tienen que ver con la seguridad en el trabajo, el reconocimiento personal o el ambiente laboral.

El Instituto, como la mayoría de entidades del Estado con prestación de servicios de salud, presenta importantes oportunidades de mejora y retos al contar con multiplicidad de condiciones laborales, según sea esta la relación, por lo que deberá integrarse y tomarse medidas dependiendo de cada una de las situaciones.

En este orden de ideas se tiene medios de reconocimiento así:

- Trabajadores oficiales: unido a las convenciones colectivas pactadas.
- Empleados públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción y mejores equipos de trabajo: a través del plan de bienestar y el plan de incentivos para mejores empleados por niveles y el reconocimiento institucional con copia a la historia laboral.
- Empleados públicos con nombramiento provisional a través del reconocimiento institucional con copia a la historia laboral y un obsequio de mejoramiento.
- Trabajadores de las empresas tercerizadas: a través del plan de bienestar y el plan de incentivos para mejores empleados por niveles y el reconocimiento institucional con copia a la historia laboral en su respectiva empresa.

2.1.2.3 TIPOS DE RECONOCIMIENTO:

Trabajadores oficiales: Pecuniarios:

1. Dotaciones para todos independientemente del salario.
2. Auxilio para anteojos y elementos ortopédicos.
3. Prima de compensación.
4. Tamizaje prevención del cáncer.
5. Permisos sindicales extralegales:
6. Descanso remunerado de 4 días en diciembre:
7. Vacaciones recreativas hijos hasta 16 años:
8. Servicio médico familiares en cualquier grado de consanguinidad de trabajadores y pensionados.
9. Calamidad domestica superior a 3 días.
10. Fomento educativo.
11. Bonificación por antigüedad.
12. Pago de incapacidades superior a lo de ley.
13. Liquidación de dominicales y festivos superior a lo de ley.
14. Factores de liquidación para prima de navidad, vacaciones, prima de vacaciones y prima de servicios superior a lo de ley.
15. Prima semestral equivalente a 20 días.
16. Servicio médico a trabajador, cónyuge o compañero permanente.
17. Servicio de alimentación subsidiado

Empleados públicos

Pecuniarios:

1. Prima de navidad correspondiente al 100% del sueldo
2. Prima de compensación de servicios
3. Prima de vacaciones
4. Bonificación especial por recreación
5. Incentivo a los mejores equipos de trabajo

No pecuniarios:

1. Tamizaje prevención del cáncer.
2. Vestido, blusa y un par de zapatos para enfermeros auxiliares, auxiliares administrativos y secretarias que no tengan derecho a dotación.
3. Refrigerio empleado turno nocturno.
4. Obsequio de navidad hijos hasta los 12 años.
5. Torta de navidad.
6. Talleres de retiro para nuestros futuros pensionados
7. Club de pensionados

A pesar que el Instituto cuenta con diferentes actividades de reconocimiento y recompensa, se propone mejorar el plan así:

2.1.2.4 PROGRAMA DE ESTIMULOS:

Objetivo:

- Reconocer de manera oportuna y tangible los resultados exitosos de una determinada gestión laboral en el Instituto Nacional de Cancerología ESE de tal forma que permita crear e incrementar los niveles de satisfacción de los funcionarios.

- Exaltar los resultados excelentes producto del desempeño laboral de los funcionarios en provisionalidad.

Beneficiarios:

- Funcionarios Inscritos a carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Los funcionarios que se encuentran en Provisionalidad, se otorgará anualmente durante el mes de Noviembre un reconocimiento al mejor puntaje obtenido de la evaluación del desempeño en el año 2017, en los tres niveles asistencial, técnico y profesional.

- **Estímulo a la Excelencia Individual Objetivo.** Exaltar el desempeño laboral calificado como excelente alcanzado de manera individual por un funcionario de cada nivel jerárquico de la estructura orgánica de la Institución.
- BENEFICIARIOS. El estímulo se otorga en cada nivel jerárquico al funcionario cuyo desempeño fue calificado como excelente, siempre y cuando cumpla con las condiciones y requisitos establecidos.

- **Responsabilidad.** El Grupo de Ciclo laboral tiene la responsabilidad de presentar el listado de los funcionarios que alcanzaron rango de excelente en la última evaluación, correspondiente a los diferentes niveles jerárquicos.

- **Reconocimiento por Escrito a la Historia Laboral:** Se hará un reconocimiento por escrito a los mejores empleados en Provisionalidad, en los tres niveles asistencial, técnico y profesional por parte de la Dirección General con copia a la hoja de vida.

- **Incentivos No Pecuniarios**. Son reconocimientos en especie a los mejores empleados en Provisionalidad, en los tres niveles Asistencial, técnico y profesional, el cual se otorgara a través del Plan de Bienestar.

2.2 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"
Prevalece en el último estudio de medición, el factor de riesgo "desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda", en segundo, las "características de la vivienda y su entorno". Existe una considerable alarma para el sostenimiento de la buena salud laboral de los servidores del Instituto, cuando los estamentos nacionales estiman que a partir de la categoría de nivel de estrés bajo, se deben acometer intervenciones especiales y cuando se elevan a partir del nivel medio se comprometen valores epidemiológicos de la salud pública de la nación.

En este orden de ideas se ha de intervenir los riegos que obtuvieron mayor puntaje como son:

2.2.1. VIVIENDA:

Se realizarán campañas que permitan dar facilidades a los servidores de adquirir una vivienda en condiciones dignas, en compañía de la caja de compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y las distintas entidades bancarias.

2.2.2. MEDIOS DE TRANSPORTE PARA ACCESO AL INC ESE

- La llegada y salida del Instituto por parte de los servidores: este punto se trabajará con la Caja de Compensación, con el fin de poder realizar un estudio de qué alternativas se pueden ofrecer a los colaboradores en cuanto a la seguridad. La propuesta inicial seria contratar el servicio de rutas puerta a puerta o rutas circulares.
- Feria de vivienda propia: otra gran preocupación sobre todo que en el Instituto la población es relativamente joven o madres cabeza de hogar, es por esto que el Instituto propone realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro, la caja de compensación, algunas inmobiliarias etc., con el fin de dar opciones a los colaboradores para la compra de vivienda.

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

- [illegible]
- Jesus [illegible]
- Juan Jose
- Dionicio [illegible]
- [illegible] Hernandez
- Rosa Maria Rodriguez
- [illegible]