

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 1 de 15	

PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

PROFESIONAL ESPECIALIZADO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

GRUPO GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

2021

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 2 de 15	

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	3
2.	Análisis de la situación actual.....	3
3.	Desarrollo del plan	8
4.	Metas.....	14
5.	Indicadores.....	14
6.	Cronograma.....	14
7.	Recursos.....	14
8.	Evaluación de resultados	15
9.	Bibliografía	15

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 3 de 15	

1. Introducción

El Instituto Nacional de Cancerología ESE ha realizado durante los años 2017 y 2019 la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial, el primero con el fin de obtener la percepción de los trabajadores frente al ambiente laboral y los elementos que impactan el comportamiento en el desarrollo de su trabajo diario y el segundo con el objeto de prevenir el desarrollo de enfermedades laborales asociadas a la salud mental de los trabajadores.

En la medición realizada el año 2019 se logra una cobertura del 85%, lo que representó total de funcionarios de 1582. los resultados de esta medición se presentaron de forma comparativa a la encuesta realizada en el 2017, con el fin de establecer si las estrategias realizadas a partir del plan de intervención del clima riesgo psico social y cultura organizacional, aprobado mediante resolución 482 de 2018, fueron efectivas y elaborar un nuevo plan de intervención determinando los factores a impactar.

Es importante aclarar que el resultado del impacto de la estrategia aquí planteada sólo se verá en la medición que se realizará en el año 2022.

2. Análisis de la situación actual

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%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL		VIGENCIA:	17-08-2021
			Página 4 de 15	

Año 2019							
INTRALABORALES				EXTRALABORALES			
Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto	Dominio	Alto	Muy alto	riesgo alto * riesgo muy alto
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.

Niveles de riesgo					Niveles de riesgo				
Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
		23%	21%	23%			24,4%	14,5%	24,2%
			21%	37%				20,1%	15,3%
		23%	20%	23%			16,6%	20,5%	23,7%
			15%	30%				17,5%	28,6%
		20%	22%	21%					
		24%	21%	23%			17,0%	30,1%	18,9%
			27%	23%				23,7%	22,0%



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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE			CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO			VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL			VIGENCIA:	17-08-2021
				Página 5 de 15	

Dimensiones	Grupo Ocupacional	Año 2017					Año 2019				
		Niveles de riesgo					Niveles de riesgo				
		Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Demanda emocional	Jefes/Profes.	6%	5%	6%	14%	69%	8,1%	4,8%	9,0%	15,3%	62,8%
	Aux/Oper.	5%	5%	8%	11%	71%	5,9%	5,5%	8,0%	7,8%	75,1%
Demanda cuantitativa	Jefes/Profes.	1%	16%	15%	27%	23%	22,9%	18,1%	25,6%	15,8%	17,8%
	Aux/Oper.	13%	36%	0%	28%	23%	23,7%	27,8%	16,5%	14,7%	17,3%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Jefes/Profes.	20%	28%	12%	20%	21%	31,9%	27,5%	20,8%	17,8%	10,3%
	Aux/Oper.	29%	27%	13%	23%	23%	32,3%	25,5%	11,8%	22,4%	8,1%

Dimensiones	Grupo Ocupacional	Año 2017					Año 2019				
		Niveles de riesgo					Niveles de riesgo				
		Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Reconocimiento de la organización y del trabajo que se realiza	Jefes/Profes.	26%	17%	15%	19%	22%	27,8%	20,8%	14,7%	18,1%	17,8%
	Aux/Oper.	41%	0%	16%	21%	21%	47,5%	10,3%	11,3%	5,9%	15,7%
Reconocimiento y compensación	Jefes/Profes.	12%	11%	20%	13%	44%	13,2%	15,3%	16,0%	25,3%	30,2%
	Aux/Oper.	19%	11%	22%	10%	37%	11,3%	17,7%	27,3%	20,7%	23,0%

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 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.

Resultados por subdirecciones

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.

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 tomada en cuenta la sugerencia.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 6 de 15	

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.

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:

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 7 de 15	

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 dimensión:
Características del Liderazgo

Dominio Demandas del trabajo la dimensión demandas emocionales

Estrés laboral

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 8 de 15	

3. Desarrollo del plan

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 puntos 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 punto a 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 punto 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.

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.

Orientación Individual: Tendrá por objeto brindar un espacio de orientación, apoyo emocional 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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 9 de 15	

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 con el 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

Estrategias Informativas: buscan 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, así como 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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 10 de 15	

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

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 Médica y Docencia

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

Subdirección de Atención Médica 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).

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 11 de 15	

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 para trabajar

Inteligencia emocional

Componente intrapersonal; Busca dar habilidades para comprender sentimientos y emociones, expresar sentimientos y creencias aceptando las propias limitaciones

Componente interpersonal: Enfocado a brindar estrategias para comprender los sentimientos de otros y así lograr mantener relaciones interpersonales más satisfactorias

Manejo del estrés

Componentes del manejo del estrés: Dar estrategias de afrontamiento para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones.

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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 12 de 15	

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.

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.

Fundamentos de Liderazgo: 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.

Autoconocimiento; busca 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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 13 de 15	

Dirección y Gestión del Talento. 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

Liderazgo y Cambio: 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

Integridad y Vocación de Servicio. 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.

Gestionando la Diversidad. 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 debe establecer 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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIONDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 14 de 15	

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.

4. Metas

Mejorar en 3 puntos el clima organizacional teniendo como punto de base el índice de clima organizacional 2017 de 67 puntos.

Reducir en: el riesgo sicosocial teniendo en cuenta la línea de base 2017 de 60

Diseñar ejecutar el 100% del plan de intervención de clima y riesgo psico social

5. Indicadores

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%

6. Cronograma

Se anexa cronograma

7. Recursos

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura,	Valor	Total
Taller de liderazgo Incluye Recurso humano logística (presencial o virtual) y material para la vigencia 2021 se establece un presupuesto de		75.000.000

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-04
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	17-08-2021
		Página 15 de 15	

8. Evaluación de resultados

Termina la vigencia del plan se realizará una nueva medición de clima y riesgo psicosocial donde se realizará una comparación con respecto a los resultados de la medición del año 2019.

9. Bibliografía

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social 2010 [Internet]. Disponible en:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Blanch, J. M., Crespo, J. L., & Sahagún, M. A. (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. En E. Ansoleaga, O. Artaza, & J. Suarez, (Eds.) *Personas que cuidan personas: dimensión humana y trabajo en salud*. Santiago, Chile: OPS/OMS, 176-182.

Versión	Fecha de actualización	Descripción de actualización	Responsable OYM
1	17-08-2021	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodríguez

"TODA VERSIÓN IMPRESA DE ESTE DOCUMENTO SE CONSIDERA DOCUMENTO NO CONTROLADO"

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Cargo:	Coordinadora Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Fecha:	13-08-2021	Fecha:	17-08-2021	Fecha:	17-08-2021