

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
Página 1 de 13			

PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL

GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

COORDINADOR GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO - GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASESOR ARL POSITIVA- GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GRUPO GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

2023

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
		Página 2 de 13	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo General	3
2.2. Objetivos específicos.....	3
3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
3.1. Factores Intralaborales	3
3.1.1. Dominio Demandas de trabajo	4
3.1.2. Dominio Control sobre el trabajo.....	4
3.1.3. Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	5
3.1.4. Dominio Recompensas en el trabajo.....	6
3.2. Factores Extralaborales	6
3.2.1. Dimensión desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda	7
3.2.2. Dimensión Características de la Vivienda y de su entorno	7
4. DESARROLLO DEL PLAN	7
4.1. Desarrollo de estrategias de afrontamiento	7
4.2. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores	8
4.3. Claridad del rol como pilar del desempeño	8
4.4. Optimización de competencias de relación y comunicación	9
4.5. Conciliación de entornos intra y extralaboral	10
5. METAS	10
6. INDICADORES	10
7. CRONOGRAMA.....	11
8. RECURSOS	12
9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	12
10. APROBACIÓN	12
11. BIBLIOGRAFÍA	13

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
		Página 3 de 13	

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Cancerología ESE dando cumplimiento a la resolución 2764 de 2022, realiza en el mes de agosto la aplicación de tres instrumentos, los cuales son la encuesta de clima organizacional, escala para evaluar fatiga y los cuestionarios para la evaluación del riesgo psicosocial. Esta dinámica no solo se realiza con el objetivo de dar cumplimiento a las normatividades asociadas a la prevención del riesgo psicosocial, también se ejecutan con el fin de obtener la percepción de los funcionarios y colaboradores frente a las diferentes circunstancias que hay dentro ambiente laboral, los elementos que impactan el comportamiento en el desarrollo de su trabajo diario y demás circunstancias asociadas al riesgo psicosocial.

En la medición realizada el año 2022 se logra una cobertura del 80%, lo que representó total de funcionarios y colaboradores de 1588 personas. los resultados de esta medición se presentaron de forma comparativa a la encuesta realizada en el 2019, con el fin de establecer si las estrategias realizadas a partir del plan de intervención del clima riesgo psicosocial y cultura organizacional, fueron efectivas y elaborar un nuevo plan de intervención determinando los factores a impactar.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Disminuir para el año 2024 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.

Incrementar para el 2024 el índice de clima organizacional de acuerdo con la encuesta teniendo en cuenta los ítems con las percepciones más bajas

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Disminuir 3 puntos en las escalas las puntuaciones más altas en las dimensiones intralaborales para el año 2024.

Disminuir 3 puntos en las escalas de riesgo alto y muy alto los valores más altos en las dimensiones extralaborales para el año 2024.

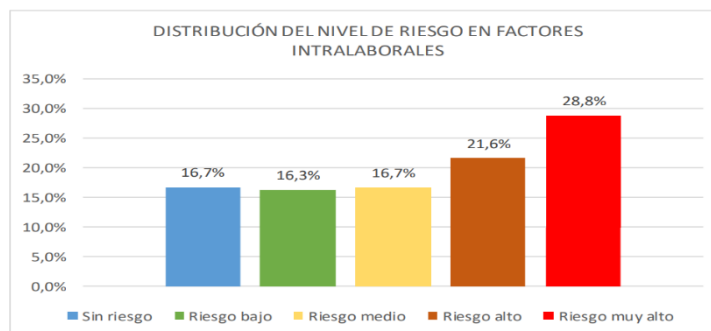
Incrementar en dos puntos el índice de clima organizacional (80) puntos a 82 puntos.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

3.1. Factores Intralaborales

Basados en los resultados del trabajo preliminar entregado por la empresa Belisario SAS en el riesgo intralaboral se observa que el (28,8%) de la población se encuentra en la categoría Riesgo muy alto; seguido de un (21,6%) en Riesgo alto; el (16,7%) sin riesgo; el (16,6%) en Riesgo medio; el (16,3%) en Riesgo bajo. En cuanto al total de la evaluación de los factores de riesgo intralaboral, a partir de los puntajes obtenidos dentro la sumatoria en la percepción de riesgo alto y muy alto, donde se observa en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto se observa un (50,4%) por lo cual se debe identificar las diferentes dimensiones que, para enfocar los recursos metodológicos, al desarrollo de estrategias de intervención y promoción del riesgo psicosocial.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
		Página 4 de 13	



Resultados De La Medicion De Riesgo Psicosocial Informe Preliminar 2022. Belisario SAS

Dentro de las novedades identificadas a partir de este ejercicio de evaluación, se identifican los siguientes datos:

3.1.1. Dominio Demandas de trabajo

Dentro de la distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de jefatura / profesional, las tres dimensiones que presentaron los puntajes más altos correspondientes a la sumatoria de los valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto fueron las dimensiones demandas emocionales (85,5%), demandas ambientales y de esfuerzo físico (44,9%) y demandas cuantitativas (34,2%). En cuanto a la distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar / operario, las tres dimensiones que presentaron los puntajes más altos correspondientes a la sumatoria de los valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto fueron las dimensiones demandas emocionales (84,0%), las demandas de la jornada de trabajo (36,9%) y las demandas ambientales y de esfuerzo físico (36,0%).

3.1.2. Dominio Control sobre el trabajo

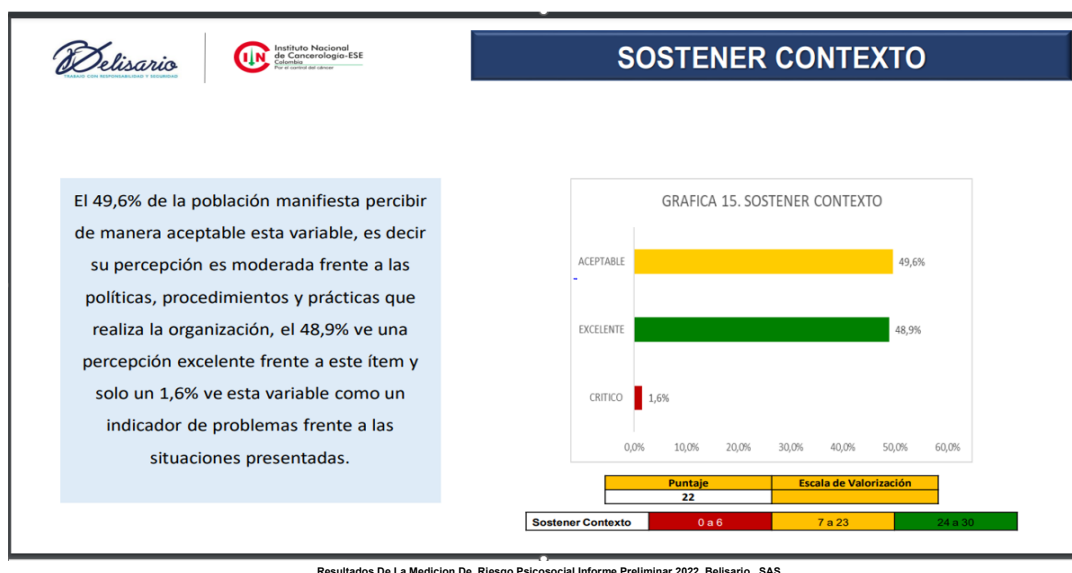
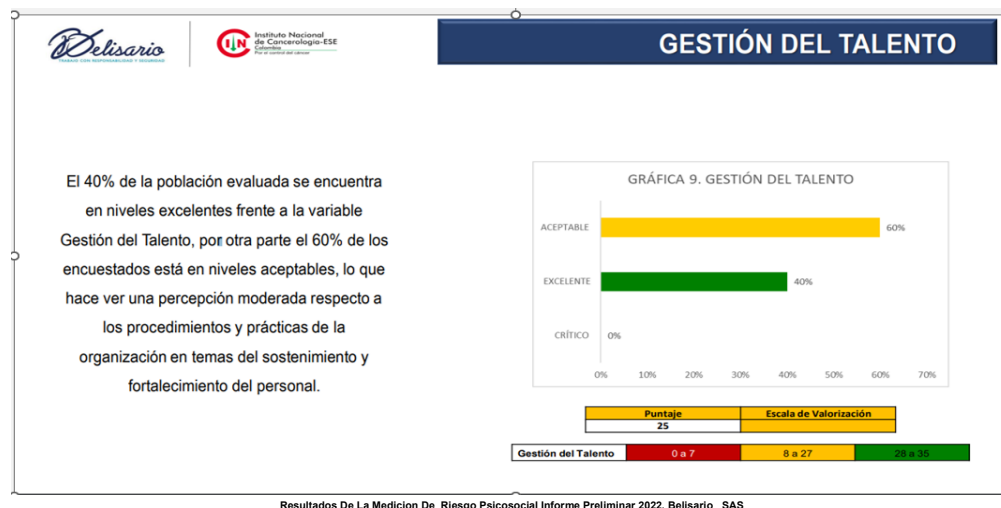
Los niveles de riesgo para el dominio control sobre el trabajo en el nivel ocupacional de jefatura / profesional, las dos dimensiones que presentaron los puntajes más altos correspondientes a la sumatoria de los valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto fueron las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo (46,8%) y capacitación (38,1%)

La distribución de los niveles de riesgo para el dominio control sobre el trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar / operario, las dos dimensiones que presentaron los puntajes más altos correspondientes a la sumatoria de los valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto fueron las dimensiones claridad del rol (54,6%) y participación y manejo del cambio (47,7%).

Desde el estudio de clima organizacional se corrobora la necesidad de intervención ya que en gestión del talento y sostener el contexto se obtienen niveles de percepción aceptables en un 60% y 49,6 %respectivamente, los ítems involucrados son el aprendizaje y desarrollo de los individuos y el reconocimiento.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023

Página 5 de 13



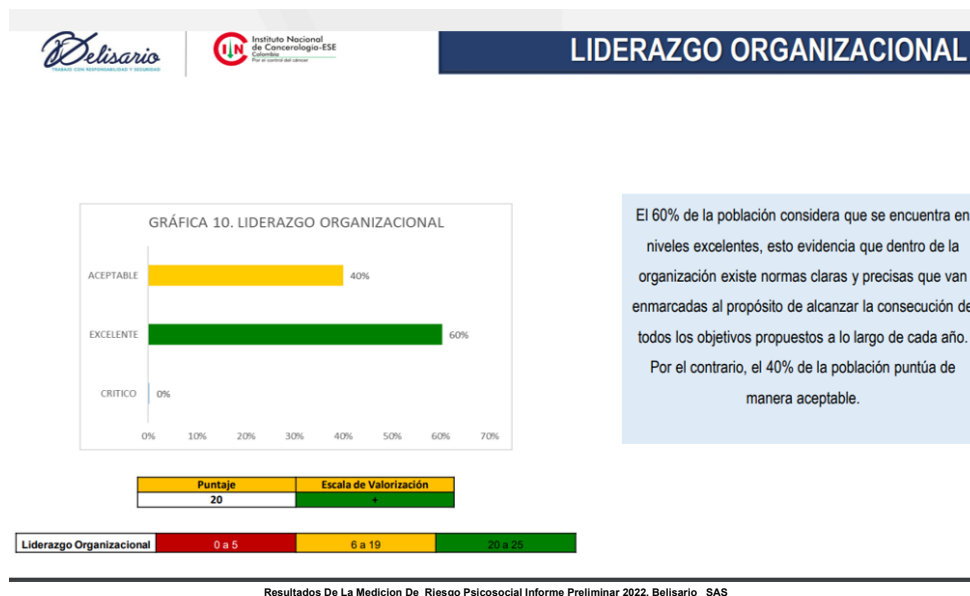
3.1.3. Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Para el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en el nivel ocupacional de jefatura / profesional, las dos dimensiones que presentaron los puntajes más altos correspondientes a la sumatoria de los valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto fueron las dimensiones relación con los colaboradores (41,4%) y características de liderazgo (33,1%)

Dentro de la distribución de los niveles de riesgo para el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar / operario, las dos dimensiones que presentaron los puntajes más altos

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
Página 6 de 13			

correspondientes a la sumatoria de los valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy alto fueron las dimensiones características de liderazgo (51,7%) y retroalimentación al desempeño (48,0%).



La encuesta de clima organizacional que el liderazgo es percibido de manera aceptable en un 40%, siendo este ítem de alto impacto se reconoce la necesidad de su intervención para la mejora en la percepción del clima organizacional

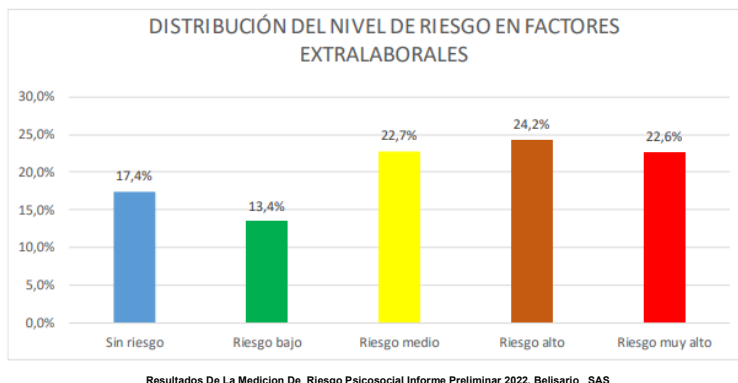
3.1.4. Dominio Recompensas en el trabajo

Tanto para el nivel ocupacional de jefatura/profesional, como el nivel ocupación auxiliar/operario, la dimensión que presento el puntaje más alto correspondiente a la sumatoria de los valores porcentuales en riesgo alto y riesgo muy fue la dimensión de reconocimiento y compensación con un valor porcentual promedio de 44,6%.

3.2. Factores Extralaborales

Basados en los resultados del trabajo preliminar entregado por la empresa Belisario SAS en el riesgo extralaboral se observa que el 22,6% de la población se encuentra en la categoría riesgo muy alto; seguido de un 24,2% en Riesgo alto; el 22,7% riesgo medio; el 13,4% en riesgo bajo y el 17,4% sin riesgo. En cuanto al total de la evaluación de los factores de riesgo intralaboral, a partir de los puntajes obtenidos dentro la sumatoria en la percepción de riesgo alto y muy alto, donde se observa en la sumatoria de los valores entre alto y muy alto de 46,8%, por lo cual se debe identificar las diferentes dimensiones a fin de enfocar los recursos metodológicos, al desarrollo de estrategias de intervención y prevención del riesgo psicosocial.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
Página 7 de 13			



Dentro de las novedades identificadas a partir de este ejercicio de evaluación, se identifican los siguientes datos:

3.2.1. Dimensión desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda

Es la primera dimensión que puntúa como factor de riesgo psicosocial con la siguiente puntuación porcentual (37,4%) Riesgo muy alto, (28,3%) Riesgo alto, (17,1%) Riesgo medio, (9,8%) Riesgo bajo, (7,69%) Sin riesgo.

3.2.2. Dimensión Características de la Vivienda y de su entorno

Esta dimensión se ubica en el segundo lugar con un (19,5%) Riesgo alto, (26,9%) Riesgo bajo, (11,4%) Riesgo muy alto, (29,23%) Sin riesgo; (13,19%) Riesgo medio

4. DESARROLLO DEL PLAN

A partir de las dimensiones que arrojaron los puntajes más altos frente correspondiente a la percepción de riesgo alto, riesgo muy alto, se generan las siguientes estrategias enmarcadas en lograr una reducción en la percepción de riesgo en dichas dimensiones:

Las estrategias propuestas para tal fin son las siguientes:

4.1. Desarrollo de estrategias de afrontamiento

(Estrategia para intervenir la dimensión “Demandas emocionales”)

Objetivo de la estrategia:

Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional

Descripción de la acción:

La acción busca que desde la alta dirección se reconozca y se facilite el despliegue de mecanismos para prevenir la aparición de enfermedades relacionadas con la sobrecarga emocional derivada del trabajo.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
Página 8 de 13			

Metodología:

Esta estrategia puede ser desarrolla a través de diferentes metodologías, como los son:

Capacitaciones presenciales o virtuales
Intervenciones Grupales
Actividades vivenciales
Juegos de roles

4.2. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores

Estrategia para intervenir la dimensión “Capacitación”

Objetivo de la estrategia:

Propiciar el ajuste entre las exigencias de la tarea y de la organización, con los conocimientos y competencias del personal, y ofrecer oportunidades para su desarrollo.

Descripción de la acción:

La acción busca que, desde las directivas de la organización, con el soporte de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, se estructure un modelo de formación de los trabajadores que esté orientado al desarrollo de competencias orientadas a la obtención de logros relacionados con la misión de la organización.

Esta acción centra su mayor esfuerzo en el trabajo de planeación y despliegue de actividades por parte de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, mientras que los líderes deben facilitar la participación de las personas a su cargo.

Metodología:

Dentro del desarrollo de esta estrategia, se busca lograr atender las necesidades de correspondientes al aprendizaje continuo o la incentivación de este, cumpliendo con las siguientes condiciones:

Monitorear y evaluar el impacto del plan de formación
Mantener la identificación de necesidades acorde a los temas de capacitación

4.3. Claridad del rol como pilar del desempeño

Estrategia para intervenir la dimensión “Claridad del rol”

Objetivo de la estrategia:

Asegurar que el trabajador que desempeña un cargo y quien tiene relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
		Página 9 de 13	

requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.

Descripción de la acción:

La presente acción de intervención, diseñada con miras a brindar un soporte para que las organizaciones tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol.

Metodología:

La estrategia para lograr que sea ejecutada de manera adecuada debe lograr el desarrollo de los siguientes pasos:

Estructurar momentos y espacios para socializar los perfiles de cargo
Revisar periódicamente los perfiles de cargo.

4.4. Optimización de competencias de relación y comunicación

Estrategia para intervenir la dimensión “Características de Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo”

Objetivo de la estrategia:

Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.

Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.

Descripción de la acción:

La acción de optimización de competencias de relación y comunicación busca que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Una vez se haya avanzado en el proceso de intervención con los jefes, la acción puede extenderse a todos los trabajadores, lo que permitirá un mejor resultado.

Metodología:

Esta estrategia debe ir acorde a las circunstancias que pueden variar según las dinámicas, número de personas y funciones dentro de los grupos de trabajo, pero garantizando mínimo las siguientes condiciones:

Desarrollar taller de liderazgo
Continuar con el taller del jefe
Evaluar la intervención a través de indicadores cuantitativos

Es importante resaltar que el desarrollo del plan puede presentar modificaciones, asociadas a los grupos poblacionales, ya que se podrían presentar novedades dentro de las dimensiones en estas áreas

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
		Página 10 de 13	

correspondientes a los valores porcentuales entre la sumatoria de riesgo alto y riesgo muy alto, al igual que las estrategias de intervención y promoción.

4.5. Conciliación de entornos intra y extralaboral

Estrategia para intervenir la dimensión “Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda”

Objetivo de la estrategia:

Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, a través de dos tipos de prácticas organizacionales: la flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas.

Descripción de la acción.

Esta acción busca que los trabajadores logren balancear mejor su vida intra y extralaboral a partir de la implementación de una o varias actividades de control temporal de la jornada de trabajo.

Metodología.

Dentro de las dinámicas que se recomiendan para ejecutar las estrategias de intervención en esta dimensión, se debe enfocar el desarrollo de metodologías como:

Implementar una o más prácticas organizacionales de flexibilización o control de tiempos de trabajo
Hacer seguimiento y evaluar la intervención en los tiempos de trabajo.

5. METAS

Disminuir los valores porcentuales en 3 puntos en las escalas de riesgo alto y muy alto que presenten las puntuaciones más altas en las dimensiones intralaborales con respecto a la medición para el año 2024.

Disminuir los valores porcentuales en 3 puntos en las escalas de riesgo alto y muy alto que presenten las puntuaciones más altas en las dimensiones extralaborales con respecto a la medición del año 2024.

Incrementar en dos puntos el índice de clima organizacional

6. INDICADORES

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
		Página 11 de 13	

7. CRONOGRAMA

Es importante anotar que las actividades aquí descritas están alineadas en los principios de la cultura organizacional BOTOSS.

En cada uno de los recuadros de actividad se hará referencia el principio a impactar

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
FACTORES INTRALABORALES			
Desarrollo de estrategias de afrontamiento (Estrategia para intervenir la dimensión "Demandas emocionales") Principio a impactar: Buen trato, Trabajo en equipo y servicio	Diciembre 2022	2023- 2024	
Capacitaciones presenciales o virtuales Principio por impactar: Buen trato, Trabajo en equipo y servicio	Diciembre 2022	2023- 2024	
Intervenciones Grupales Principio por impactar: Buen trato, Trabajo en equipo y servicio	Diciembre 2022	2023- 2024	
Actividades vivenciales Principio por impactar: Buen trato, Trabajo en equipo y servicio	Diciembre 2022	2023- 2024	
2. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores (Estrategia para intervenir la dimensión "Capacitación")	Diciembre 2022	2023- 2024	
Monitorear y evaluar el impacto del plan de formación	Diciembre 2022	Diciembre del 2023 Diciembre del 2024	
Mantener la identificación de necesidades acorde a los temas de capacitación Principio por impactar: Trabajo en equipo y servicio	Diciembre 2022	2023- 2024	
3. Claridad del rol como pilar del desempeño (Estrategia para intervenir la dimensión "Claridad del rol")	Diciembre 2022	2023- 2024	
Revisa y/o realizar entrenamientos de la funciones y actividades a desarrollar de acuerdo con los perfiles de cargo en las áreas que presenten riesgo alto y muy alto en esta dimensión Principios que impactar: Orientación a resultados y Trabajo en equipo	Diciembre 2022	2023- 2024	
4. Optimización de competencias de relación y comunicación (Estrategia para intervenir la dimensión "Características de Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo") Principio por impactar: Buen trato, Trabajo en equipo y orientación a resultados	Diciembre 2022	2023- 2024	
Desarrollar taller de liderazgo Principio por impactar: Buen trato, Trabajo en equipo y orientación a resultados	Diciembre 2022	2023- 2024	
Desarrolla el taller del cheff para grupos en riesgo Principio por impactar: Buen trato, Trabajo en equipo y orientación a resultados	Diciembre 2022	2023-2024	
FACTORES EXTRALABORALES			
Realizar propuesta para la flexibilización de horarios de ingreso y salida	Diciembre 2022	Junio de 2023	

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
Página 12 de 13			

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Principios por impactar: Trabajo en equipo, oportunidad y orientación a resultados			
Feria de Vivienda	2022-2024		

8. RECURSOS

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura,	Valor	Total
Coaching y logística		
Psicólogos de SST		
Espacios de reuniones y capacitaciones		

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Termina la vigencia del plan en el año 2024 donde se realizará una nueva medición de clima y riesgo psicosocial y se hará una comparación con respecto a los resultados de la medición del año 2022 que indicará el impacto del plan establecido.

10. APROBACIÓN

El presente Plan se encuentra aprobado en el acta No.12 del comité directivo del 7 de diciembre de 2022

LINA MARIA TRUJILLO SÁNCHEZ
Dirección General (E)

LMTS.

JUAN JOSÉ PÉREZ ACEVEDO
Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

jjpa

JENNY ALEXANDRA ROJAS GARCIA
Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano

JRG

ERICA JOHANA POVEDA MONTANO
Grupo Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Eupoveta M

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	VIGENCIA:	06-01-2023
Página 13 de 13			

11. 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>.

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	06-01-2023	Versión inicial del documento	Jenny Vanessa López Gómez

"TODA VERSIÓN FÍSICA O ELECTRÓNICA 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:	29-12-2022	Fecha:	30-12-2022	Fecha:	30-12-2022