REPUBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

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

RESOLUCION NÚMERO

(0165)

Por la cual se Adopta el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado para la vigencia 2018

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por los Decretos 5017 de 2009, 1227 de 2005, 1567 de 1998, 1950 de 1973, y Decreto 1646 del 06 octubre de 2017.

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en el Título VI, capitulo I, artículo 36, Parágrafo establece: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que el Decreto 1227 del 21 de abril de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Que en el Artículo 70 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Que en el Artículo 74 del citado Decreto se establece: Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Que de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 20. Los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que de conformidad con en el Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 25. Para el proceso de diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación: a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

Que en el Decreto 1567 de 1998 se reglamenta el apoyo de las entidades para educación formal como parte de los programas de bienestar social e incentivos,

Continuación de la Resolución:
"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado para la vigencia 2018"

específicamente en lo contemplado en el parágrafo del Artículo 4 "Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos".

Que el Plan de Bienestar se ajusta al Plan de Desarrollo Institucional 2015 - 2018, como soporte de la perspectiva de la generación de valor público, para lograr este propósito, el Instituto ha definido su misión, visión, valores, principios y políticas como marco para la acción y para la implementación de un plan estratégico. Para el desarrollo de las acciones institucionales se definen políticas orientadas a la consolidación de los campos de acción misionales y políticas orientadas al desarrollo institucional dentro de las que se encuentran las Politicas de Fortalecimiento Institucional (Política de Calidad, Política de Talento Humano y Política de Gestion de Tecnología). De tal manera, que para el cumplimiento de la Política de Talento Humano se deben ejecutar planes y programas, dentro de los cuales se encuentra el Plan de Bienestar que se basa en las preferencias de los servidores públicos expresadas a través de las encuestas que se aplicaron para tal fin.

Que el Plan se soporta en una evaluación de satisfacción del programa vigencia año 2018, la Convención Colectiva de Trabajo vigente para trabajadores oficiales, Acuerdos Sindicales vigente para empleados públicos y aportes del nivel Directivo y la Comisión de Personal.

Que el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología ESE para la vigencia 2018, fue aprobado por la Directora General, para presentación ante la Comisión de Personal del Instituto.

Que la Comisión de Personal en reunión del 16 de febrero de 2018, que consta en acta No. 01 de la misma fecha, dio concepto favorable.

Que en Mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Adoptar el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado para la vigencia 2018, consignado en el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2 º. La presente Resolución rige a partir de la fecha.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

22 FEB 2018

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

DG/CWC/SAF/GAGYDTH/RMRM.

PLAN DE BIENESTAR

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

2018

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar proyecta el desarrollo de sus actividades con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, con el fin de incrementar los niveles de satisfacción y compromiso institucional.

El Plan que se elabora para el año 2018 conlleva al logro de los objetivos institucionales. Por esta razón, es de gran importancia buscar el mejoramiento del clima y de la cultura organizacional, al igual que el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional, la misión y la visión del Instituto.

Se ha demostrado con diversos estudios que el hombre durante la evolución siempre ha tenido una relación permanente con el medio que habita y este genera cambios en su naturaleza e inciden de forma particular sobre él y su comportamiento; por tal motivo el proyecto de bienestar laboral tiene como finalidad disminuir el estrés en el entorno laboral, respondiendo a las necesidades y expectativas de sus empleados. Mediante esta estrategia el INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE busca mejorar la eficiencia, eficacia y desempeño laboral mediante las actividades programadas buscando desarrollar, fortalecer y fomentar el compromiso de sus servidores por la institución, viéndose reflejado en la calidad de la prestación de los servicios y así el cumplimiento de la Misión, Visión y plan estratégico de la institución. El plan de bienestar laboral está dirigido a los funcionarios y su núcleo familiar, para hacer un reconocimiento a la labor prestada a la institución y a la comunidad. Con el Plan de Incentivos y de Estímulos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado por el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 Artículo 69 al Artículo 85 con el objetivo de motivar el desempeño del trabajador.

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar los programas de Incentivos.

Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

Decreto 4661 de 2005. Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto»

Decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como: Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y Culturales. Promoción y prevención de la salud.

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

MISIÓN

Somos una institución del estado colombiano en su orden nacional, que trabaja por el control integral del cáncer a través de la atención y el cuidado de pacientes, la investigación, la formación de talento humano y el desarrollo de acciones en salud pública.

VISIÓN

En 2025 el Instituto Nacional de Cancerología ESE será referente por sus logros en la reducción de la incidencia y la mortalidad por cáncer, sobre la base de la innovación y la tecnología, con un actuar ético y sostenible y con un talento humano motivado y comprometido.

VALORES

a. Compromiso
b. Responsabilidad
c. Transparencia
d. Consideración
e. Creatividad

PRINCIPIOS:

a. El buen trato
b. Oportunidad
c. Trabajo en Equipo
d. Orientación a Resultados
e. Servicio
f. Seguridad

BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Acorde con lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos y sus familias. El programa busca de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio.

La familia es una estructura dinámica que evoluciona con la sociedad de la que forma parte y de la que constituye una fundamental referencia para entenderla. Los factores que determinan su composición, su tamaño y cómo se forman no son sólo demográficos sino que tienen que ver también con cuestiones económicas y sociales.

Entre los primeros estarían, por citar un ejemplo, el declive de la fecundidad por debajo de los niveles de reemplazamiento o el aumento de la esperanza de vida media de las personas y, entre los segundos, podríamos señalar la incorporación de la mujer al trabajo, el retraso en la edad del matrimonio y en el nacimiento de los hijos, así como un significativo aumento en la incidencia del divorcio, sin olvidar el importante peso que ha tenido desde mediados de los 90 el fenómeno migratorio. Los cambios demográficos y sociológicos producidos nos dan una pista de los cambios en la estructura familiar que llevan a una composición cada vez más heterogénea de los hogares : familias encabezadas por una sola persona, familias en las que cada miembro de la pareja aporta los hijos/as de una anterior relación o personas de origen extranjero que comparten vivienda, mayores que viven solos, son solo algunos ejemplos de los cambios que están aconteciendo y que modifican el modelo de familia que hemos conocido hasta el momento.

A la conocida como "familia tradicional" se le han ido sumando nuevos modelos de relaciones internas y nuevas funciones. La pluralidad y heterogeneidad de formas familiares es la norma. Esto refuerza la tesis de que la familia es una realidad dinámica y muestra como este concepto ha ido adaptándose a las condiciones actuales de vida. El modelo se ha transformado y sigue evolucionando, pero, al mismo tiempo, es cada vez más un referente claro de identidad.

El país, la sociedad y por ende el Instituto no puede ser ajeno a este fenómeno, el cual se refleja en gran medida en la última evaluación de la Caja de Compensación Familiar en la cual más del 40% de la población laboral tenía la condición de soltero

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

El Instituto ha considerado importante ampliar en sus actividades **de integración familiar** de bienestar laboral y si la ley lo permite el concepto de familia así:

Beneficiarios:

- En forma excluyente, si el funcionario tiene vínculo con Conyugue o compañero permanente, hijos hasta los 16 años o hijos discapacitados mayores que dependan económicamente del empleado, son estos únicos beneficiarios.
- Si el funcionario no tiene vínculo con conyugue o compañero permanente, ni hijos hasta los 16 años, puede tener como beneficiarios a los padres. presentando los registros civiles que demuestren el parentesco.
- Si el funcionario no cuenta con conyugue o compañero permanente, ni hijos menores de 16 años, ni padres, puede participar con los hermanos menores de 16 años presentando los registros civiles que demuestren el parentesco.
- Si el funcionario no cuenta con conyugue o compañero permanente, hijos menores de 16 años, padres o hermanos menores de 16 años, puede participar con un beneficiario familiar hasta el tercer grado de consanguinidad colateral (sobrino hasta los 16 años), con la presentación de los respectivos registros civiles que demuestre el parentesco.
- Si el funcionario no cuenta con conyugue o compañero permanente, hijos menores de 16 años, padres o hermanos menores de 16 años, ni familiares hasta el tercer grado de consanguinidad colateral (sobrino hasta los 16 años), podrá asistir con un acompañante.

Con el fin de poder verificar parentesco el funcionario deberá presentar los documentos solicitados en cada ítem al que aplique y se hará verificación en la base de datos de la Caja de Compensación de las personas que tiene registrada como su núcleo familiar.

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar competencias del talento humano de acuerdo con las necesidades institucionales, así como contribuir al desarrollo personal, familiar y social de los funcionarios a través de actividades de educación, recreación, deportes y cultura.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover la integración entre los servidores del Instituto mediante el desarrollo de actividades recreativas.
- Promover la satisfacción de las necesidades de los servidores de acuerdo a su permanencia laboral.
- Promover actividades con los pensionados, con el fin de mejorar la calidad de vida a quienes les prestaron incondicionalmente sus servicios al Instituto.
- Retener el talento humano, a través del desarrollo de actividades de educación, recreación, deportes y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Garantizar ambiente laboral seguro y propicio para el desarrollo de las tareas de cada uno de los funcionarios
- Promover el desarrollo de los valores institucionales en función del mejoramiento de la cultura organizacional, con el fin de generar compromiso y sentido de pertenencia.
- Desarrollar una cultura de gestión del riesgo que permita prevenir y atender los riesgos psicolaborales, de los funcionarios y su grupo familiar.
- Contribuir a la disminución del riesgo psicolaboral mediante actividades que promuevan el trabajo en equipo y el compañerismo.

ESTRATEGIAS:

El Plan de Bienestar Laboral, se ejecutará durante la vigencia del año 2018, dirigido a todos los funcionarios de la institución y la familia-instituto, está basado en cinco enfoques a partir de diferentes actividades que tienen como finalidad contribuir con el mejoramiento del clima organizacional y la mitigación del riesgo psicolaboral. Con el apoyo de aliados estratégicos como: Caja de Compensación Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Convenios Docentes con Universidades como (San Martin, Uniandina, Javeriana, Rosario):

- Calidad de vida laboral
- Desarrollo de habilidades personales, familiares y culturales
- Integración laboral
- Responsabilidad social

1. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL:

La calidad de vida laboral representa el ambiente que percibe cada funcionario como placentero y favorable para su bienestar y desarrollo; está constituida por las principales condiciones laborales que busca satisfacer necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, teniendo el propósito de generar un impacto positivo al interior del instituto, tanto en los términos de mitigación del riesgo psicolaboral y mejoramiento de la cultura organizacional.

Igualmente esta área tiene el objetivo de optimizar la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios propiciando espacios donde se fortalezcan los valores institucionales; brindándoles herramientas que le permitan aportar efectivamente el desarrollo de sus áreas a cada uno de los equipos de trabajo que constituyen el Instituto Nacional de Cancerología.

Calidad de vida laboral busca:

- Generar condiciones óptimas para el desempeño de cada uno de los servidores del Instituto, con el fin de propiciar y mejorar las relaciones interpersonales.
- Llevar cada actividad del plan de Bienestar a los funcionarios, con el fin de hacerlos participes, a su vez sensibilizar a los directivos del Instituto en la contribución de las

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

actividades con el fin de crear compromiso, sentido de pertenencia y de más valores que son indispensables en la familia-INC.

- Incrementar la participación de los funcionarios en las actividades de Bienestar
- Promover el liderazgo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva, en cada momento de esparcimiento del Plan de Bienestar.

En esta área se desarrollarán los siguientes programas:

1.1 Programa de Retiro Asistido

Con el objetivo de brindar mejor calidad de vida de los funcionarios del INC que están próximos a llegar al fin de su etapa laboral, se desarrollará un programa de formación con espacio de reflexión, esparcimiento, ocio y adquisición de herramientas que les permita comprender el cambio de rutina y las transformaciones en su proyecto de vida, sus relaciones con las personas e infracción con su entorno.

1.1.1 Taller de Sensibilización en Bogotá:

Dirigido a personas que están a dos años de su jubilación donde se abordarán temas relacionados con proyecto de vida, legislación en pensiones y emprendimiento familiar

1.1.2 Seminario-Taller Sensibilización fuera de Bogotá:

Dirigido a personas que están a un año de su jubilación donde se abordarán temas relacionados con crecimiento personal, economía familiar y tiempo libre.

1.1.3 Programa de Pensionados:

El programa de pensionados del Instituto, ofrece a la población Pensionada, diversas actividades orientadas al aprovechamiento del tiempo libre, contribuir al buen estado de salud físico y mental, mejorar el ambiente familiar y proporciona diversas alternativas para llevar una edad madura, sana, plácida y confortable., como reconocimiento a toda una vida de servicio al Instituto. Por lo tanto el Instituto busca fortalecer el Club de Pensionados: Según la Organización Mundial de la Salud lo define como "...el proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez.". Se realizan encuentros en el Instituto cada bimestre con el fin de propiciar espacios de esparcimiento con el acompañamiento de la caja de compensación. Buscamos ofrecer a nuestros pensionados actividades recreativas que estimulen el encuentro social y la actividad física para alcanzar un mayor bienestar emocional y físico, brindando un acompañamiento de orden grupal no

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

individualizado, en el cual el pensionado cuenta con espacios de encuentro con quienes fueron compañeros de trabajo.

1.2 Educación Formal

Que de acuerdo al decreto 1567 de 1998, Articulo 4: "...parágrafo: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos".

Basados en esta normatividad es importante que el Instituto Nacional de Cancerología, a través del programa de bienestar fortalezca a los servidores las competencias ofreciendo capacitación a nivel superior con el fin de mejorar la calidad de los trabajadores y su familia.

1.2.1. Apoyo aprendizaje Convenios Docentes:

Se otorga mediante Resolución Nº 165 del 13 de marzo del 2014, la cual establece una apoyo económico entre el 25% y el 50% a los funcionarios que van a realizar pregrado, post grado, maestrías, doctorados, etc. de acuerdo a las funciones del cargo, este apoyo se da con las universidades que tienen convenio docente servicio.

De acuerdo con la convención colectiva de trabajo por la cual se acuerda, que en lo sucesivo el Instituto Nacional de Cancerología y el sindicato de trabajadores oficiales:

1.2.2. Fomento Educativo

Proporcionar el fomento educativo, hasta por dos (2) hijos en las siguientes cuantías:

- Para pre-escolar y primaria, el equivalente a ocho (8) días del salario mínimo vigente en el Instituto, anualmente para cada hijo.
- Para Bachillerato, el equivalente a nueve (9) días del salario mínimo vigente en el Instituto, anualmente para cada hijo. Se reconocerá y pagará igual valor a los trabajadores que estudien en Bachillerato.
- Para carreras técnicas y Universitarias, el equivalente a quince (15) días del salario mínimo vigente en el Instituto, semestralmente para cada hijo. Se reconocerá y se pagará igual valor, semestralmente, a los trabajadores que cursen estos estudios.

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

- Para los hijos(as) con problemas especiales y permanentes de salud, el Instituto reconocerá y pagará anualmente, el equivalente a cien (100) días del salario mínimo vigente en el Instituto.
- Para los empleados públicos a través del plan de bienestar y los convenios docencia servicio con las universidades, permiten que los funcionarios accedan a estudiar una carrera técnica, profesional y especializaciones entre otros.

1.2.3. Apoyo Económico Lenguas Extranjeras:

Se otorga mediante la Resolución No.0039 del 13 de enero de 2018, un apoyo económico a los funcionarios que desean estudiar lenguas extranjeras para el cual se toma como base el 40% del salario mínimo legal vigente.

1.3 Subsidio Exequial: El Instituto subsidiara el 60% en la afiliación anual exequial escogido por el Instituto este servicio cubrirá al funcionario cónyuge o compañero permanente e hijos.

1.4 Transporte Circular para Funcionarios

1.5 Programa de Vivienda, el Instituto se promoverá entre sus funcionarios facilidades de adquisición de vivienda propia a través de los programas que ofrece Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de compensación y las diferentes entidades Financieras para ello promoverá como mínimo tres ferias de vivienda al año con estas entidades.

1.6 Programa de turismo: el Instituto se promoverá entre sus funcionarios feria con la caja de compensación para adquirir planes de turismo asequibles

1.7 De acuerdo con la **Resolución N° 092 del 19 de febrero del 2014,** por la cual se adoptan los acuerdos celebrados en la negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología y los sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC.

1.7.1 **Servicio de alimentación** El Instituto continuara prestando el servicio de venta de almuerzo a los servidores públicos, que se beneficien del presente acuerdo, indistintamente del monto de su salario, estos pagaran por dicho servicio un valor resultante de aplicar la tabla de descuentos vigente: su descuento se realizara mensualmente por nómina.

1.7.2 **Refrigerio Balanceado** a los empleados públicos que laboren el turno de la noche.

1.7.3 Entrega de un (1) bono que da derecho a la entrega exclusiva de un vestido, una blusa y un par de zapatos, para quienes desempeñen el cargo de

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

secretario, al igual que a auxiliares administrativos y a los enfermeros auxiliares, cuando por razones legales no tengan derecho a dotación.

1.7.4 **Obsequio de navidad** El Instituto entregara un obsequio de navidad para los hijos empleados públicos de cero (0) a los doce (12) años a corte del 31 de diciembre del año respectivo.

1.7.5 Entregará a los empleados públicos una **torta navideña**.

1.8 **Otros beneficios que mejoran la calidad de vida laboral:**

1.8.1 Servicio de **parqueadero gratuito** a todos los funcionarios.

1.8.2 **Beneficio mensual de Snack** a todos sus funcionarios equivalentes a $25.000 más IVA

1.9 Promoción y Prevención de la Salud

Las actividades de promoción y prevención de salud se realizan a través del apoyo del Grupo de salud ocupacional con el desarrollo del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.9.1 Área de la salud

De acuerdo a la Resolución N° 092 del 19 de febrero del 2014, por la cual se adoptan los acuerdos celebrados en la negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología y los sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC y para trabajadores oficiales mediante convención colectiva se garantiza:

1.9.2 Prevención del Cáncer se realizara anualmente a los empleados públicos y trabajadores oficiales para detección del cáncer en estadios tempranos y de lesiones pre malignas conforme a las recomendaciones y guías de tamización publicadas por el Instituto las cuales son: tamización en cáncer colon rectal, cáncer de cuello uterino y detección temprana del cáncer de mama igualmente tamización para la detección temprana en cáncer de próstata a los trabajadores mayores de 40 años, en los casos de quienes tengan de riesgo, antecedentes familiares o que presenten sintomatología urinaria sospechosa.

1.9.3 Apoyo Institucional: A petición de un empleado público activo del Instituto **con** diagnostico confirmado de cáncer, el Instituto oficiara a la EPS a la cual se encuentre afiliado, para que se realice la atención en el Instituto, de acuerdo con el marco legal vigente y sujeto al cumplimiento de los parámetros contractuales y de autorización requeridos con dicha EPS, este oficio también se realizara

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

cucando solicite una personas que al momento de ser pensionada, fuere empleado público activo del Instituto.

1.9.4 De acuerdo con **la convención colectiva de trabajo** por la cual se acuerda entre el Instituto Nacional de Cancerología y el sindicato de **trabajadores oficiales** lo siguiente:

1.9.4.1 El Instituto Nacional de Cancerología prestará el **servicio de ambulancia** y primeros auxilios al trabajador, cuando por accidente de trabajo o enfermedad grave dentro de la institución, no pueda transportarse por sus propios medios

1.9.4.2 Atención Médica en el Instituto En caso que el trabajador tenga familiares en cualquier grado de consanguinidad, con problemas de salud en la especialidad del instituto, éste le prestará el servicio médico gratuito, este servicio se extenderá a los familiares de los pensionados y de los funcionarios que fallezcan a su servicio.

2. DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y CULTURALES.

Para el Instituto Nacional de Cancerología ESE es importante contar con programas de Recreación y Cultura, el cual es un instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

- Promoción de actividades culturales tales como la danza, música, canto, teatro, poesía, pintura.
- Actividades de integración deportiva en disciplinas deportivas individuales y de conjunto. Actividades ecológicas. Programas de acondicionamiento físico. Programas de vacaciones recreativas

Con el fin de mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Instituto, el programa de bienestar laboral, buscará suplir las necesidades de protección, diversión, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud,

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

vivienda, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de las actividades se apoyarán con el aliado estratégico Caja de Compensación Familiar.

2.1 Actividades de Integración Familiar:

Generar a través de la unidad familiar integración y fortalecimiento de los lazos familiares, buscando su consolidación como célula fundamental de nuestra Institución con valores como el amor, la sana convivencia y el respeto para que sus integrantes adopten actitudes de armonía, paz y estabilidad, siendo parte medular del trabajo asistencial, investigativo y administrativo de la entidad.

De acuerdo con la convención colectiva de trabajo por la cual se acuerda entre el Instituto Nacional de Cancerología y el sindicato de trabajadores oficiales lo siguiente:

2.1.1 Vacaciones recreativas: Para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 6 a 11 años en los meses de junio y octubre.
2.1.2 Campamentos: Para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 12 a 16 años en los meses de junio y octubre.
2.1.3 Salida recreativa: Para los funcionarios con los hijos.
***2.1.4* Actividad para los hijos**: *"Un día en el trabajo de mis padres".*
2.1.5 Caminatas ecológicas: Para los funcionarios y grupo familiar
2.1.6 Vacaciones recreativas de trabajadores oficiales: Para los hijos de los trabajadores. Dichas vacaciones serán para los hijos de los trabajadores entre seis (6) años y los dieciséis (16) años de edad. Igualmente continuará dando aguinaldo a los hijos de los trabajadores en el mes de diciembre.

2.2 Actividades deportivas:

Tiene el objetivo de desarrollar competencias deportivas encaminadas a contribuir a mejorar la salud física y mental de los deportistas, a través de una competencia responsable; complementando las actividades diarias laborales, teniendo como finalidad generar comportamientos de integración, respeto, tolerancia, satisfacción en el entorno laboral y familiar fomentado el trabajo en equipo.

2.2.1 Subsidio 100% participación en Maratones, los funcionarios deberán estar inscritos en los entrenamientos.
2.2.2 Apoyo en las Escuelas deportivas.
2.2.3 Convenio **subsidiado** para inscripción de **Gimnasio**

2.2.4 **Subsidio en Torneos interempresas** en los que el Instituto cuente con un equipo formal con entrenamiento permanente.

2.2.5 **Subsidio a entrenamientos** semanales en los deportes tales como: atletismo, vóleibol mixto, Mini Tejo y Tejo, Bolos, Tenis de mesa, ajedrez entre otros. Se promulgara el deporte con responsabilidad.

2.2.6 **Subsidio de uniformes deportivos:** Cada dos años se hará entrega de uniformes deportivos a los funcionarios que lleven mínimo un 90% de los entrenamientos en el año. Estos comprende camisetas, pantalonetas, medias y sudadera.

3. INTEGRACIÓN LABORAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

- **Feria de servicios** por parte de la caja de compensación (recreación, salud, turismo, entre otros), cooperativas, entidades bancarias y otras entidades.
- **Reconocimiento a la labor realizada** de la actividad o profesión de todos los funcionarios.
- **Aniversario del Instituto**. En julio y Actividad de Integración
- **Actividad de integración** Cena de navidad y fin de año para el personal de la noche.
- **Celebración de la novena navideña** con la participación de todas las dependencias del Instituto.
- **Entrega de manifestaciones de felicitaciones** por el nacimiento y/o adopción del hijo(a) de los funcionarios(as).
- **Manifestación de solidaridad y condolencia** por el fallecimiento de un familiar, de los servidores públicos (primer grado de consanguinidad –padre e hijos-cónyuge).

De acuerdo con **la convención colectiva de trabajo** por la cual se acuerda entre el Instituto Nacional de Cancerología y el sindicato de **trabajadores oficiales** lo siguiente:

- El instituto **reconoce cuatro (4) días de descanso remunerado** a sus trabajadores en el mes de diciembre. Estos días de descanso incluyen los que el Gobierno reconozca como ocasión de las festividades de Navidad y Año nuevo y el Instituto podrá establecer turnos para su disfrute.

- El Instituto paga un **auxilio de defunción** equivalente a un salario mínimo del Instituto, por muerte de la esposa(o) o compañero(a) permanente del funcionario. Por el fallecimiento del funcionario el Instituto pagará un auxilio de defunción equivalente a un salario mínimo del Instituto, además del consagrado en la Ley.
- El Instituto suministra a todos los trabajadores las **dotaciones** de acuerdo con la Ley 11 de 1984.

3.1 Actividades culturales

El área está enfocada en el desarrollo de los funcionarios del INC en propiciar y contribuir con actividades colectivas que fortalezcan la creatividad, el arte y la cultura. Se instaurarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las particularidades de cada uno de los funcionarios.

3.1.1 **Semana de la cultura** (Obra de Teatro, Feria de Talentos, Bazar de Integración, Bingo, cine foro, Charlas de interés en mejoramiento de calidad de vida laboral entre otros), se dará un espacio para el día Nacional del Servidor Público

3.1.2 **Cursos libres** (pintura y manualidades, entre otros)

3.1.3 **Apoyo Semana de Salud Ocupacional**.

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL:

El Instituto está enmarcado en un entorno social y comunitario que se puede beneficiar con su actividad tomando conciencia de su importancia. El Instituto busca contribuir al desarrollo positivo de las comunidades en las que se encuentran, mejorando su imagen pública, su prestigio comunitario con el fin de que su entorno social más inmediato se torne en un sólido aliado.

- Actividad Día de los niños pacientes (Octubre).
- Dotación útiles escuela
- Lectura cura Adultos
- Biblio red

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2018

CELEBRACION DIAS ESPECIALES VIGENCIA 2018		
FECHA ESPECIAL	PROMEDIO MENSUAL DE PARTICIPANTES	EVENTO
DIA DEL PERIODISTA (9 feb), DIA DEL CONTADOR (1 de marzo) DIA DEL FISICO (14 de marzo) DIA DEL VOLUNTARIADO	42	Almuerzo 20 de abril de 2018
BIBLIOTECOLOGO (23 de abril), BACTERIOLOGO (28 de abril), ESTADISTA (12 de mayo).	38	
DIA DE LA SECRETARIA Y AUX ADMINISTRATIVOS (26 de abril)	121	
DIA DEL ABOGADO (22 de junio), DIA DEL ECONOMISTA (3 de julio)	15	
DIA DE LA ENFERMERA (12 de mayo) Cena noche 1- 11 de mayo Cena noche 2- 12 de mayo	240	Almuerzo 11 de mayo de 2018
ALMUERZO PENSIONADOS	20	Por definir
CUMPLEAÑOS 82 INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA	900	Almuerzo 19 de julio de 2018
DIA SERVICIOS GENERALES PERSONAL DE VIGILANCIA MANTENIMIENTO CONDUCTOR MENSAJEROS	27	Almuerzo
DIA DEL NUTRICIONISTA (11 de agosto), DIA DEL INGENIERO (17 de agosto), FONOAUDIOLOGO (6 de septiembre), DIA DEL RELACIONISTA PUBLICO (26 de septiembre)	26	Almuerzo 24 de noviembre de 2018
DIA DEL BIOLOGO (17 septiembre) DIA DEL QUIMICO FARMACEUTICO Y AUXILIARES DE DROGUERIA (26 septiembre)	12	
DIA DEL TECNICO (Operativo - Administrativo)	80	
DIAL DEL ODONTOLOGO (3 de octubre), ARCHIVISTA (3 de octubre), TRABAJADOR SOCIAL (22 de octubre), INSTRUMENTADOR (22de octubre), ARQUITECTO	27	
DIA DEL ADMINISTRADOR (4Nov), DIA DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL (17Nov), DIA DEL PSICOLOGO(24Nov),DIA DEL PUBLICISTA(4Dic)	20	
DIA DEL MEDICO (3 de Diciembre)	204	Almuerzo 30 de noviembre de 2018
Actividad de Integracion	900	Almuerzo 14 de diciembre de 2018
CENA AVIDENA (Noche) 24 y 31 de diciembre de 2018	300	Cena 24 y 31 de diciembre de 2018

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

FUENTES DE LAS ACTIVIDADES Y BENEFICIOS DE BIENESTAR

- Encuesta de satisfacción, realizadas en cada actividad de celebración de días especiales.
- Convención Colectiva para Trabajadores Oficiales.
- Acuerdos Sindicales.
- Sugerencias de las Directivas y Comisión de Personal.

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para funcionarios y sus familias, podrán contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

CRONOGRAMA DE OTRAS ACITIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2018

TIPO DE ACTIVIDAD	PROMEDIO MENSUAL DE PARTICIPANTES	TIPO DE ACTIVIDAD	FECHA DE ACTIVIDAD
VACACIONES RECREATIVAS	90	PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS EDAD ENTRE LOS 06 Y 12 AÑOS	19 AL 22 DE JUNIO DE 2018 09 AL 12 DE OCTUBRE DE 2018
CAMPAMENTOS	60	PARA HIJOS DE FUNCIOANRIOS EDAD ENTRE 13 A 16 AÑOS	04, 05 Y 06 DE JULIO DE 2018 09 AL 12 DE OCTUBRE DE 2018
CAMINATAS	200	SE REALIZAN TRES CAMINATAS (EN DICIEMBRE PASEO NAVIDEÑO)	20 DE ABRIL DE 2018 25 DE AGOSTO DE 2018 25 DE NOVIEMBRE DE 2018
SEMANA CULTURAL	887	SE REALIZA EN SEPTIEMBRE (BAZAR, PRESENTACION DE TALENTOS, CAMPEONATOS JUEGOS AUTOCTONOS, CAMPEONATOS XBOX, OBRA DE TEATRO Y BINGO BASADO EN VALORES INSTITUCIONALES	DEL 24 AL 27 DE MARZO DE 2018
DIA DEL NIÑO		LA SEMANA ANTERIOR AL 31 DE OCTUBRE	26 DE OCTUBRE DE 2018
DIA EN EL TRABAJO DE PAPA	45	SE REALIZA DOS DIAS EN UN DIA ASISTEN NIÑOS DE 6 A 11 AÑOS Y EL OTRO DIA ASISTEN NIÑOS DE 12 A 16 AÑOS	12 Y 13 DE DICIEMBRE DE 2018
SALIDA INTEGRACION HIJOS Y FUNCIONARIO	740	SE REALIZARA EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2018	22 DE SEPTIEMBRE DE 2018

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

TIPO DE ACTIVIDAD	PROMEDIO MENSUAL DE PARTICIPANTES	TIPO DE ACTIVIDAD	FECHA DE ACTIVIDAD
CURSO DE COCINA	20	Funcionarios del INC	Fechas programadas todos los viernes del año
INSCRIPCIÓN A TORNEO INTEREMPRESAS 2 AL AÑO FUTBOL FEMENINO	2	Funcionarios del INC	1 y 2 semestre
INSCRIPCIÓN A TORNEO INTEREMPRESAS 2 AL AÑO BOLOS	2	Funcionarios del INC	1 y 2 semestre
INSCRIPCIÓN A TORNEO INTEREMPRESAS 2 AL AÑO TEJO Y MINI TEJO	2	Funcionarios del INC	1 y 2 semestre
INSCRIPCIÓN A TORNEO INTEREMPRESAS 2 AL AÑO VOLEIBOL	2	Funcionarios del INC	1 y 2 semestre
INSCRIPCIÓN A CARRERAS DE ATLETISMO (BODY TECH, MEDIA MARATÓN DE BOGOTÁ, NEW BALANCE Y UNICEF)		Funcionarios del INC	Por definir
ENTRENAMIENTO EN ATLETISMO	12	Funcionarios del INC	sabados y domingos
ENTRENAMIENTO EN TEJO Y MINI TEJO	12	Funcionarios del INC	Los dias jueves
ENTRENAMIENTO EN BOLOS	12	Funcionarios del INC	Los dias jueves
ENTRENAMIENTO EN VOLEIBOL	12	Funcionarios del INC	Los viernes
ENTRENAMIENTO EN TENIS DE MESA	12	Funcionarios del INC	Los martes y jueves
ENTRENAMIENTO EN FUTBOL FEMENINO	12	Funcionarios del INC	Los miercoles
BONOS REGALO	356	Funcionarios del INC	Mes de noviembre
TORTA NAVIDEÑA	846	Funcionarios del INC	Mes de diciembre
ACTIVIDADES CULTURALES OFRECIDAS POR LA CAJA DANZA, ARTE, FOTOGRAFIA COCINA	12	Funcionarios del INC en el 2 piso en sala de espera del Instituto Nacional de Cancerología	Fechas programadas todos los viernes del año

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

BIBLIOGRAFÍA

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005.
- La calidad de vida laboral para la cultura de lo público: instrumentos para su gestión. 2004
- Rousseau, D.M. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper y I. Robertson,International Review of Industrial and Organizationat Psychology. Wiley, 139-158.
- Schneider, B. y Reichers, A.E. (1983). On the aetiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39
- Resolución 092 del 14 de febrero del 2014, Por medio del cual se adoptan acuerdos celebrados en forma definitiva dentro de la negociación colectiva llevada a cabo entre el Instituto Nacional de Cancerología – Empresa Social del Estado y los Sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC
- Colección Colectiva de trabajo de los trabajadores oficiales del Instituto Nacional de Cancerología.
- Resolución N° 165 del 13 de marzo del 2014., por la cual se reglamenta a los funcionarios de Planta para educación formal a través de los convenios docencia servicio con las Universidades con las cuales el Instituto tiene convenios vigentes.

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7