

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 1 de 32	

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

COORDINADOR GRUPO GESTIÓN BIENESTAR Y CAPACITACIÓN

GRUPO GESTIÓN BIENESTAR Y CAPACITACIÓN

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2024

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 2 de 32	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	NORMATIVIDAD	4
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	6
4.	OBJETIVOS.....	7
4.1	OBJETIVO GENERAL	7
4.2	OBJETIVO ESPECIFICO	7
5.	DESARROLLO DEL PROGRAMA	7
5.1	BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	7
5.1	BENEFICIARIOS PARA ESCUELAS DE CAPACITACIÓN Y DEPORTIVAS – CAJA DE COMPENSACIÓN	12
5.2	ESTRATEGIAS.....	12
5.3	EJES TEMÁTICOS.....	12
5.4	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	12
5.5	EJE 2. SALUD MENTAL.....	16
5.6	EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL.....	19
5.7	EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	21
5.8	EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL – TRANSVERSAL	22
6.	CRONOGRAMA	22
	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	22
	EJE 2. SALUD MENTAL.....	23
	EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	26
7.	RECURSOS.....	29
8.	INDICADORES	29
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	29
10.	COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA.....	30
11.	APROBACIÓN.....	30
12.	BIBLIOGRAFÍA	30

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 3 de 32	

1.INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Radium fue inaugurado el 4 de agosto de 1934 y en 1951 se convirtió en Instituto Nacional de Cancerología, entidad especializada del orden nacional adscrito al Ministerio de Salud.

A través de ley 2291 de 2024, se transforma la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado, se define su objeto, funciones, estructura y régimen legal.

Dentro de las políticas de fortalecimiento institucional se encuentra la de talento humano, que busca atraer, fidelizar y desarrollar el talento humano, generando sentido de pertenencia con base en principios y valores, todo esto desarrollado a través de la resolución 0559 de 2019.

El desarrollo del talento humano en el Instituto Nacional de Cancerología es una parte fundamental de su desarrollo, razón por la cual la institución realiza una serie de inversiones en planes de desarrollo personal, como los programas de bienestar, de incentivos y de capacitación basándose en las siguientes herramientas:

Mediciones de clima laboral: Estas encuestas permiten identificar posibles fuentes de conflictos, que requieran como acciones correctivas la implementación de planes de formación grupal.

Análisis de perfiles de cargos: Esta actividad permite revisar el estado de cumplimiento de requisitos tales como formación, entrenamiento, etc.

Evaluaciones de competencias y desempeño: Consisten en evaluaciones estandarizadas y periódicas que miden en qué medida los servidores alcanzan los estándares de desempeño y/o competencias requeridas, identificando posibles brechas de competencias que puedan cerrarse a través de planes y actividades de formación, capacitación y/o entrenamiento.

Con el fin de contar con un entorno laboral apropiado, mejorar el clima organizacional, promover la permanencia y fidelización del talento humano y disminuir el riesgo psicolaboral, el plan de bienestar se basa en tres estrategias:

- Actividades para el mejoramiento de la calidad de vida e integración laborales.
- Actividades para el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar
- Actividades de responsabilidad social.

De acuerdo con lo anterior, las actividades que desarrollara el grupo gestión de bienestar y capacitación serán de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo y educativo, que buscan bienestar físico, mental y social en las personas que laboran en el instituto y su núcleo familiar.

El programa de bienestar laboral institucional se formula desde el activo más importante de las entidades públicas en salud al servicio de los ciudadanos que son los “servidores públicos”, esto enmarcado dentro de la política de empleo público y de la gestión estratégica del talento humano, a través del diseño de planes, programas y proyectos enfocados en el bienestar y desarrollo humano de los servidores públicos y sus familias, buscando siempre la integralidad del ciclo de vida del servidor público y su retiro.

El programa de bienestar laboral del Instituto Nacional de Cancerología está elaborado, programado y soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicolaboral medición efectuada en el año 2019 y cultura, medición realizada en el año 2020, así como lo pactado en las diferentes negociaciones que se han realizado con las agremiaciones sindicales y que se han plasmado a través de la convención colectiva para trabajadores oficiales y los acuerdos sindicales para empleados públicos vigentes.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 4 de 32	

Con base en lo anterior se adaptó nuestro programa de bienestar al “Modelo Programa Nacional de Bienestar emitido por la Función Pública para todos los servidores públicos, buscando actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Es por esta razón que las actividades que se plantean para la vigencia 2024, no solamente involucran a los colaboradores sino también a sus familias, buscando mejorar el “Equilibrio Psicosocial, la Salud Mental, la Convivencia Social, las Alianzas Interinstitucionales” y la información e innovación como soportes de la modernización institucional, todo esto a través de los siguientes:

EJES TEMATICOS



2. NORMATIVIDAD

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

Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar, los programas de Incentivos. **Título II Capítulo I. “Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e Incentivos”.**

Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. **Capítulo II Artículo 15 “Plan de Estímulos”.**

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 5 de 32	

Decreto 1227 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.

En el Decreto 1083 de 2015, Título 10 “Sistema de Estímulos”, Artículo 2.2.10.2 Actualizado el 9 de julio de 2020 “Beneficiarios”. 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.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente”.

Artículo 2.2.10.6. “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”.

Capítulo 6 “Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos”.

Ley 1960 de 2019 Artículo 3.

El literal g) <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246> - 6.g del artículo 6 del Decreto - Ley 1567 de 1998 quedará así:

g) “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Acuerdos sindicales aprobados a través de la Resolución 092 del 14 de febrero de 2014 y la Resolución 0865 del 18 de diciembre de 2018 negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE y las agremiaciones sindicales ASEPIN y ANTHOC para mejoramiento de las condiciones de los empleados

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 6 de 32	

públicos; De igual manera la Convención Colectiva de Trabajo y sus posteriores modificaciones, vigente entre el Instituto Nacional de Cancerología y ANTHOC para aplicación a los trabajadores oficiales.

Programa de Vigilancia para el riesgo psicosocial: Establece los lineamientos y parámetros de gestión que orientarán la identificación, prevención, intervención y vigilancia de los factores psicosociales al interior del INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA de manera que se reduzca la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.

Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial y Clima Laboral 2020-2022 (Resolución 0326 de 2020): Busca brindar un espacio de orientación, apoyo emocional o escucha a aquellos funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología, que 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.

Laudo arbitral de fecha 14 de diciembre de 2020 para trabajadores oficiales.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para el año 2023 desde el Grupo Gestión de bienestar y capacitación se realizaron diferentes actividades de las cuales se tienen los siguientes indicadores con corte al 30 de noviembre de 2023:

Dentro de la ejecución del año 2023 trabajamos 5 indicadores que se ejecutan con corte al 31 de diciembre y son los siguientes:

- 1.- Porcentaje de cobertura del programa de bienestar.
- 2.- Porcentaje de cumplimiento del plan de incentivos.
- 3.- Porcentaje de ejecución de actividades del programa de bienestar.
- 4.- Porcentaje de ejecución presupuestal del programa de bienestar.
- 5.- Porcentaje de satisfacción de las actividades del programa de bienestar.

De igual manera se realizaron varias actividades en las que se destacan las siguientes por tener mayor número de participación:

1.- Feria de servicios: esta actividad reúne a varias empresas que ofrecen sus servicios a los funcionarios del Instituto, dentro de estas actividades esta la de emprendimiento. Esta feria de servicios conto con una participación de 613 personas para la primera actividad y 392 personas para la segunda actividad, para un total de 1005 personas.

2.- Día de la familia: espacio que brinda el Instituto dos veces al año en conjunto con la caja de compensación familiar para reunir a los funcionarios con sus familias, esta actividad conto con una participación de 604 funcionarios para la primera fecha y de 28 funcionarios para la segunda fecha, para un total de 632 participantes.

3.- Día del servidor público: es un espacio donde el Instituto reúne a todos los funcionarios públicos para realizar un reconocimiento por esta labor que ejercen cada uno desde sus cargos respectivos, se tuvo una participación de 220 funcionarios.

Dentro de la ejecución de actividades que se tienen programadas para ejecutarse en diciembre se reconocen las de mayor participación que son las siguientes:

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 7 de 32	

1.- Actividad de integración y despedida de fin de año, se tiene planeado contar con 1500 personas incluyendo los aliados estratégicos, contratistas y supernumerarios.

2.- Entrega bonos de navidad para funcionarios 687 y para hijos de funcionarios 222 para un total de 909 personas.

3.- Entrega de 900 tortas de navidad para los funcionarios de planta, supernumerarios, fellows, estudiantes.

Teniendo en cuenta lo anterior y todas las actividades que se realizaron durante el 2023 y de conformidad a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, en su capítulo III Programas de Bienestar Social **“ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** 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, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”; Es por esto que el Instituto adopta el programa de bienestar de acuerdo a lo estipulado en la norma.

El programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, resultados de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), para el Instituto, aplicada a los servidores del Instituto Nacional de Cancerología. De la misma manera el programa permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad, a su desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional que apalanca la estrategia, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar, buscando mejorar las condiciones intralaborales y fortalecer las condiciones extralaborales.

4.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Mejorar el clima organizacional mediante la integración, entre servidores del Instituto a través del desarrollo de actividades recreativas.
- Promover la fidelización del talento humano, a través del desarrollo de actividades de educación, recreación, deportes y cultural de los servidores y su grupo familiar.
- Contribuir a la disminución del riesgo psicolaboral mediante actividades que promuevan el trabajo en equipo y el compañerismo.

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

5.1 BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Acorde con lo establecido por 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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 8 de 32	

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.

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.

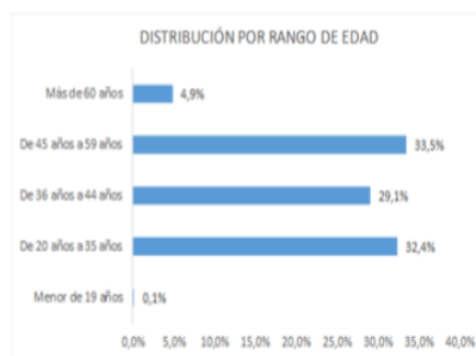
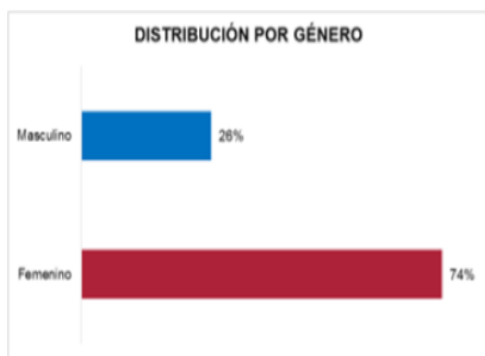
El país, la sociedad y por ende el Instituto no puede ser ajeno a este fenómeno, el cual se refleja en gran medida en el último Informe de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial realizado en el Instituto Nacional de Cancerología en octubre de 2022 del cual se obtuvo la siguiente información.



POBLACIÓN

En el Instituto Nacional de Cancerología se encontró la siguiente distribución dentro de la población trabajadora

N: 1580

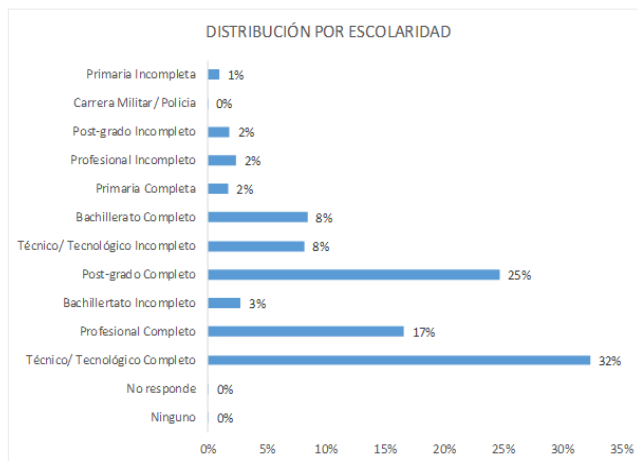
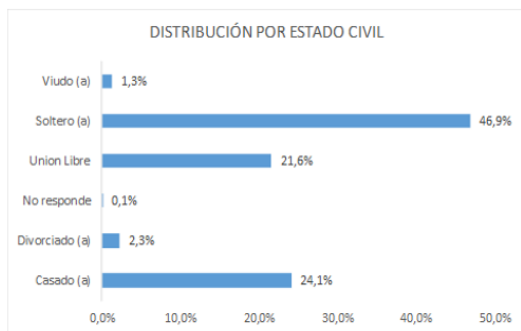


Se evidencia en la población trabajadora una mayor representación del género femenino, con una distribución equitativa en el rango de 18 a 60 años, lo cual indica que hay un panorama diverso en experiencia y tiempo de exposición al desgaste producto del trabajo.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 9 de 32	



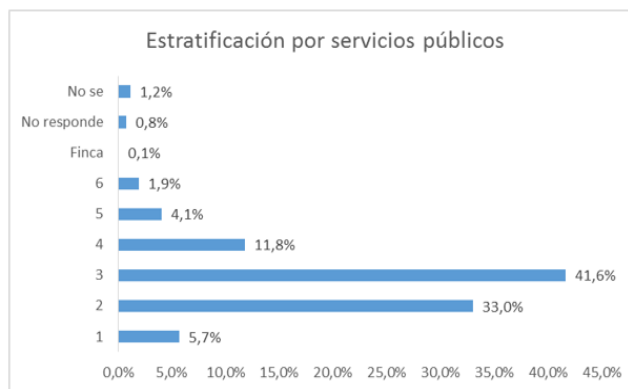
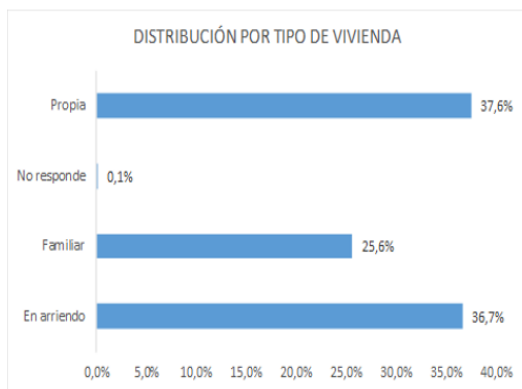
POBLACIÓN



Se evidencia en la población trabajadora una mayor tendencia al estado civil soltero y la formación académica profesional con post grado completo, evidenciando los cambios sociales, económicos y generacionales de las últimas décadas en el mercado laboral colombiano



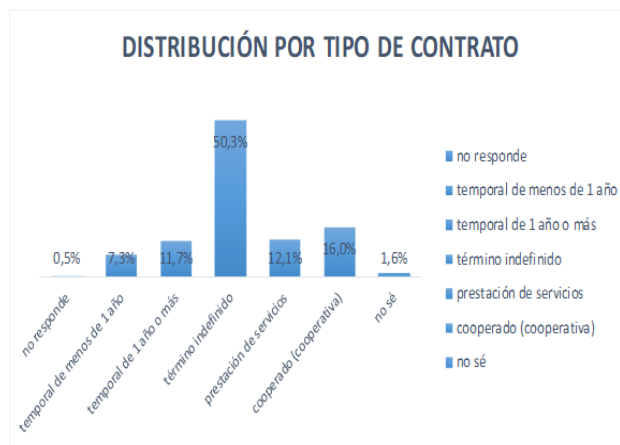
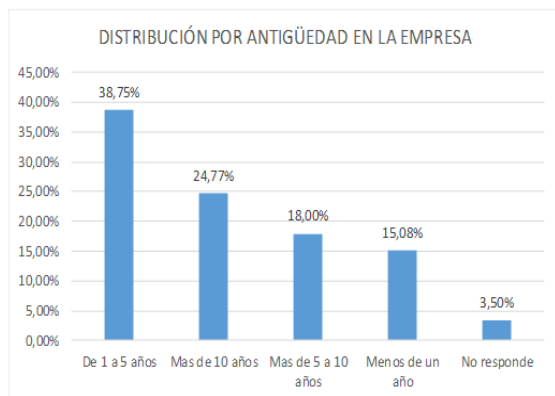
POBLACIÓN



Se evidencia en la población trabajadora una mayor tendencia al adquirir vivienda propia y ejercer roles de alta responsabilidad, lo cual evidencia una serie de factores y estresores extralaborales que pueden impactar en las herramientas y estrategias de manejo de cansancio y agotamiento físico, mental y emocional de los trabajadores.

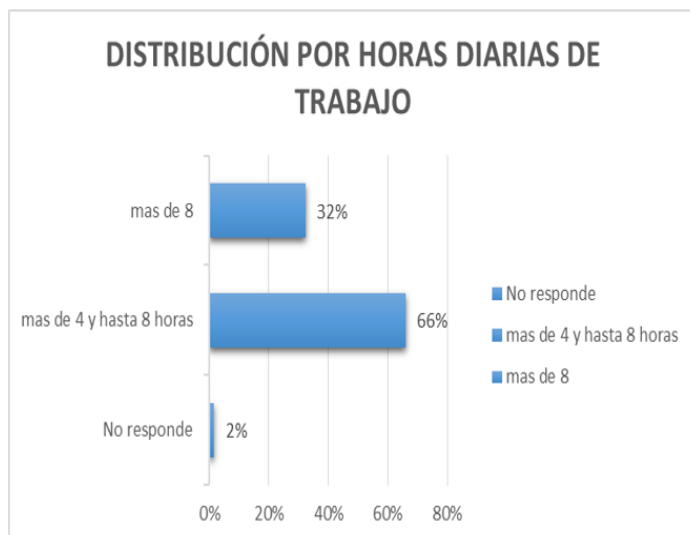
	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA		CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL		VIGENCIA:	07-02-2024
			Página 10 de 32	

POBLACIÓN



Se evidencia en la población trabajadora una mayor tendencia a una experiencia laboral en el rango de 1 a 10 años, principalmente bajo tipo de contratación indefinida de planta, lo cual puede indicar un vínculo fuerte con la entidad y una exposición directa a factores de riesgo psicosocial.

POBLACIÓN



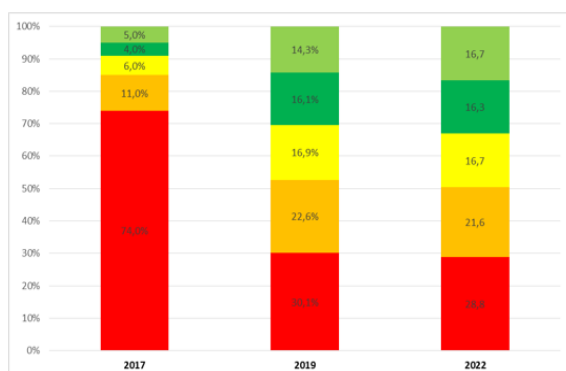
Se evidencia en la población trabajadora una mayor tendencia a trabajos de jornada continua con periodos de descanso fijos, siguiendo patrones de ritmo circadiano de 8 horas

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 11 de 32	



COMPARATIVO 2017 - 2022

RIESGO INTRALABORAL



RIESGO EXTRALABORAL



A nivel general se encuentra como factores de intervención y mejora aspectos relacionados a las recompensas derivadas de la organización para jefes y profesionales., así como para personal auxiliar y operativo, ante lo cual se sugiere evaluar y ejercer controles sobre los aspectos que puedan impactar negativamente la percepción de los trabajadores respecto al valor de su trabajo, remuneración salarial, salario emocional u otros factores que permitan el descanso y el compromiso con la entidad en estos grupos poblacionales

Como se puede observar en la gráfica anterior, en el riesgo intra laboral se logro una disminución en los factores de intervención por lo cual seguiremos desarrollando las actividades que se han generado para mejorar este indicador y que siga disminuyendo con tendencia a cero.

En cuanto al riesgo extralaboral, notamos un pequeño aumento en los factores de intervención, indica que debemos seguir mejorando las estrategias que se han diseñado para tratar de disminuir este riesgo extra laboral, Ahora hay factores como la ubicación geográfica que impactan fuertemente dentro de este riesgo extra laboral y que generan que el indicador se incremente.

De acuerdo con lo anterior se siguen implementando herramientas y mecanismos que tiendan a mejorar las condiciones tanto de los funcionarios como de su familia y su entorno.

De igual manera el Instituto ha considerado importante que, dentro de sus actividades de integración familiar del Programa de bienestar, ampliar el concepto de beneficiarios de acuerdo con lo siguiente:

En primera línea: Cónyuge o Compañero permanente.

En segunda línea: Cónyuge o Compañero permanente, hijos hasta los 23 años o hijos discapacitados superior al 50% de discapacidad o más, sin importar la edad si dependen económicamente de los padres.

En tercera línea: a falta de Cónyuge o Compañero permanente serán beneficiarios a los padres, presentando los registros civiles que demuestren el parentesco.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 12 de 32	

Si el servidor no cuenta con Cónyuge o Compañero permanente, ni hijos menores de 23 años, ni padres, puede participar con los hermanos menores de 23 años presentando los registros civiles que demuestren el parentesco y tengan dependencia económica del trabajador.

Si el servidor no cuenta con Cónyuge o Compañero permanente, hijos menores de 23 años, padres o hermanos menores de 23 años, puede participar con un beneficiario familiar hasta el tercer grado de consanguinidad colateral (sobrino hasta los 23 años), con la presentación de los respectivos registros civiles que demuestre el parentesco.

Si el servidor no cuenta con Cónyuge o Compañero permanente, hijos menores de 23 años, padres o hermanos menores de 23 años, ni familiares hasta el tercer grado de consanguinidad colateral (sobrino hasta los 23 años), podrá asistir con un acompañante que defina Él.

También se contempla que el funcionario pueda participar en las actividades de integración familiar si no aplica a los conceptos de beneficiarios anteriormente expuestos, con su núcleo familiar, en el entendido de ser aquellas personas que conviven con Él y que tienen algún grado de consanguinidad, ya que estas actividades están diseñadas para que el funcionario pueda participar con la familia.

5.1 BENEFICIARIOS PARA ESCUELAS DE CAPACITACIÓN Y DEPORTIVAS – CAJA DE COMPENSACIÓN

Serán beneficiarios del subsidio para el uso de escuelas de capacitación y escuelas deportivas de la Caja de Compensación, el funcionario y familiares del servidor que se encuentren inscritos en la misma dependiendo del servidor.

5.2 ESTRATEGIAS

El Programa de Bienestar Laboral se ejecutará durante la vigencia del año 2024 a través de 5 ejes temáticos de acuerdo con lo siguiente:

5.3 EJES TEMÁTICOS

Para poder desarrollar una vida emocional, afectiva y laboral estable, un entorno laboral y familiar saludables, un cambio y evolución en la cultura organizacional, que el sector público sea el mejor lugar para trabajar y que la información y la innovación sean soportes de la modernización institucional se requieren desarrollar estos 5 ejes de acuerdo con lo siguiente:

5.4 EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

En este eje se deben tener en cuenta los siguientes enfoques que se relacionan con el equilibrio psicosocial:

Calidad de Vida Laboral

Psicosocial

Vida laboral y Familiar

Estos 3 enfoques encierran actividades que mejoren el stress del funcionario en su puesto de trabajo; Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales; Celebraciones, Programas de felicidad en el trabajo; Desvinculación laboral asistida y Sostenibilidad ambiental, todo lo anterior de manera virtual y cuando se pueda de manera presencial.

Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 13 de 32	

competencias permitiendo obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Este concepto gira en torno a dos ejes: clima laboral y cultura organizacional.

Clima Laboral: hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual".

Cultura Organizacional: es "el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento".

De todo esto, parte la importancia del estudio y abordaje de la calidad de vida laboral en las entidades y de humanizar el entorno del trabajo, centrándose en el ser humano y en mejorar sus condiciones y calidad de vida, aumentando, además, el bienestar, la satisfacción del trabajador, así como la eficiencia de la entidad. Para llevar a cabo esto, se va a realizar a través de las siguientes estrategias o actividades como se han desarrollado en este programa de bienestar de acuerdo con lo siguiente:

Incentivos no pecuniarios. Se concederá un solo incentivo para los funcionarios con la calidad de ser de libre nombramiento y remoción y un incentivo por nivel profesional, técnico y asistencial para los funcionarios de carrera administrativa el cual se otorgará a través del Programa de Bienestar de acuerdo a lo estipulado en la Resolución de Incentivos vigente.

Reconocimiento a la labor: De la actividad o profesión de todos los servidores: Se busca reconocer la labor realizada en pro del mejoramiento institucional, a través de una actividad de integración semestral que recoge las profesiones y labores en cada semestre.

Apoyo en las Escuelas deportivas: El servidor como sus afiliados a la Caja de compensación podrá realizar actividades en las escuelas deportivas de la caja, con subsidio del Instituto definido por la oficina de Bienestar y Capacitación de acuerdo al presupuesto asignado.

Beneficio mensual de Snack: Todos los servidores mensualmente cuentan con un valor económico que es cargado a la huella dactilar para ser usado en las máquinas que se encuentran dispuestas para consumo de alimentos y bebidas durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

Manifestaciones de felicitaciones: Por el nacimiento y/o adopción del hijo(a) de los servidores (as).

Obsequio de navidad: El Instituto entregará 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. El Instituto entregará anualmente una torta navideña a todos los empleados públicos en el mes de diciembre. **(Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).**

Incentivo de Navidad para empleados públicos y trabajadores oficiales: El Instituto como reconocimiento a las labores realizadas, entregará un bono a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales, en el mes de diciembre por el valor que determine la entidad de conformidad al presupuesto asignado siempre y cuando el beneficiario haya laborado durante el último año de manera continua en el Instituto. **(Resolución 0865/18**

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 14 de 32	

Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC) y Laudo Arbitral de fecha 14 de diciembre de 2020 para trabajadores oficiales.

Incentivo de descanso para el mes de diciembre: “El Instituto reconocerá de uno (1) a tres (3) días continuos de descanso remunerado a sus empleados públicos, los cuales se desarrollarán por turnos programados para la festividad del 25 de diciembre, primero de enero y festivo de reyes. Para efectos de su disfrute el coordinador del área respectiva enviará a la Coordinadora del Grupo Área Gestión de Talento Humano del Instituto, la programación respectiva para cada uno de los funcionarios de tal manera que se garantice la debida continuidad y atención a los pacientes y los servicios institucionales. Dicho incentivo no tiene ningún efecto salarial ni prestacional ni podrá ser compensado en ninguna otra época. Tampoco será aplicable para quienes en dichas festividades se encuentren en periodo de vacaciones entre el 16 de diciembre y el 15 de enero del año inmediatamente siguiente. El Instituto definirá la programación y disfrute distinto para funcionarios asistenciales que realizan atención por el sistema de turno.” **(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)**”. Para Trabajadores Oficiales se reconocerán (4) cuatro días de descanso remunerado por **“Convención Colectiva de Trabajo”**.

Profesores eméritos: Con base en la Resolución 01013 del 15 de diciembre de 2014, se establece un reconocimiento por mérito al personal docente y de investigaciones bajo la condición de profesor emérito como distinción a los profesionales que hayan realizado aportes significativos a la docencia o al desarrollo científico institucional y que se encuentren retirados de la actividad laboral, se realiza una ceremonia institucional y se hacen acreedores de un diploma de reconocimiento.

Apoyo Económico Lenguas Extranjeras: El Instituto continuara desarrollando dentro de los programas de capacitación y bienestar, acciones que permitan fortalecer la adquisición de una lengua extranjera en especial el inglés, para los empleados públicos del Instituto, buscando optimizar la accesibilidad, la atención, la investigación y el intercambio de conocimiento. **(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)**. Este apoyo se otorga mediante la Resolución No.0039 del 13 de enero de 2017, en su Artículo Quinto “Requisitos para Funcionarios que tomen este beneficio fuera de las Instalaciones del Instituto”: “Establecer un apoyo económico máximo del 40% del salario mínimo legal vigente (SMLV) para cada nivel en el aprendizaje de lenguas extranjeras”.

Educación Formal: De acuerdo con el decreto 1567 de 1998, Artículo 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 ESE, 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.

Fomento Educativo: 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: **(convención colectiva de trabajadores oficiales)**, efectuará lo siguiente:

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 15 de 32	

Para preescolar 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.

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.

Uniformes para los empleados públicos sin derecho a dotación: El Instituto entregará anualmente dos (2) vestidos, dos (2) blusas (para las damas) o dos (2) camisas (para los caballeros) y dos (2) pares de zapatos, para quienes desempeñen el cargo de secretario ejecutivo o de auxiliar administrativo y que no tengan derecho a dotación. Para quienes desempeñen el empleo de enfermero auxiliar se entregarán dos (2) conjuntos en color blanco y dos (2) pares de zapatos color blanco. Para quienes desempeñen los empleos de profesional universitario y profesional especializado con funciones de enfermero, bacteriólogo y terapeuta con asistencia directa de pacientes y que se encuentren en la planta asignados a la Subdirección General de Atención Médica y Docencia se le suministrará dichos uniformes así:

- Cargos de profesional universitario y profesional especializado con funciones de enfermera, se les suministrará dos (2) conjuntos en color blanco y dos (2) pares de zapatos color blanco.
- Cargos de profesional universitario y profesional especializado con funciones de bacteriólogo y terapeuta, se les suministrará dos (2) conjuntos en color azul claro y dos (2) pares de zapatos color blanco.
- Técnicos asistenciales, dos (2) conjuntos en color azul oscuro y dos (2) pares de zapatos color blanco.

En ningún caso este estímulo constituirá dotación en términos de ley.

Todos los incentivos de uniforme serán de uso obligatorio, y su no utilización implica la pérdida automática del derecho así reconocido. **“(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).”**

El Instituto suministrará a todos los trabajadores las dotaciones de acuerdo con la ley once (11) de 1984 así:

- Para cada una de las auxiliares de servicios Generales (aseo, Lavandería y ropería, dietética y nutrición): tres (3) blusas azules en dacrón – seda, tres (3) gorros azules en dacrón seda, tres (3) pares de zapatos blancos, tres (3) sacos de lana color azul claro.
 - Para cada uno de los trabajadores de mantenimiento, Lavandería, ropería y toderos (personal masculino), la dotación será así: tres (3) conjuntos de chaqueta y pantalón jean y tres (3) pares de botas industriales.
- Para cada uno de los mensajeros, conductores y ascensoristas: Tres (3) vestidos de paño, tres (3) camisas, tres (3) corbatas, tres pares de zapatos.

Auxilio de Alimentación: El Instituto continuará prestando el servicio de venta de almuerzo a los Empleados Públicos que se beneficien del presente acuerdo colectivo indistintamente del monto de su salario. Estos pagarán

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 16 de 32	

por dicho servicio el 2% de la asignación básica mensual y de la prima de compensación en los casos en que exista el beneficio de dicha prima. Se continúa subsidiando el almuerzo a los trabajadores oficiales por valor de \$2.000 (Dos mil pesos m/cte). “(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)”.

Refrigerio Balanceado a los empleados públicos que laboren en el turno de la noche. (Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).

Servicio de parqueadero gratuito Se cuenta con servicio de parqueadero gratuito para bicicletas, motos y vehículos, que es utilizado por todo el personal del Instituto sin importar su vinculación laboral y de acuerdo con la disponibilidad diaria.

Auxilio para anteojos y elementos ortopédicos: De acuerdo a la Convención Colectiva de los Trabajadores Oficiales se acordó lo siguiente:

- **Lentes y monturas:** El Instituto entregara un auxilio de cincuenta mil pesos (\$50.000) moneda corriente, hasta una vez al año, con destinación específica para cubrir gastos por concepto de lentes y moldura. El auxilio solamente se entregará a trabajadores oficiales beneficiarios de la convención, que sean formulados a través y con las formalidades de la respectiva EPS. El reconocimiento se hará previa entrega de la factura pagada por aquel que recibe el beneficio. La factura entregada debe cumplir con los requisitos de la DIAN y ser emitida por una entidad legalmente constituida.
- **Suministro de silla de ruedas:** Cuando a un trabajador oficial beneficiario de la convención colectiva le sea ordenado por el médico tratante de su EPS, el uso temporal de silla de ruedas, el Instituto la suministrara en calidad de préstamo, con el compromiso de devolverla al Instituto, cuando cese la necesidad de esta. Tal obligación queda sujeta a que no sea suministrada por la EPS respectiva.

5.5 EJE 2. SALUD MENTAL

En este eje se realizan muchas actividades desde el grupo Salud y Seguridad en el Trabajo a través de un grupo profesional de psicólogos, que se encargan de abordar al funcionario en aquellos momentos que se requiere. También se realizan actividades que buscan el bienestar emocional, psicológico y social que terminan afectando la forma en que pensamos, sentimos, y actuamos.

Desde bienestar se presta apoyo a muchas de las actividades que el Instituto Nacional de Cancerología ESE desarrolla en este eje a través de Salud y Seguridad en el Trabajo bajo el “Plan de intervención de Riesgo Psicosocial y Clima Laboral” y del “Programa de Vigilancia para el riesgo psicosocial”, dentro de las actividades que se realizan desde el Programa de Bienestar 2023 están:

Apoyo para hijos con discapacidad: El Instituto otorgará anualmente un auxilio por discapacidad para el hijo (s) del empleado público, para lo cual se debe presentar el certificado de discapacidad, cumpliendo con las formalidades establecidas en la Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y la Protección Social y las que la modifiquen, el hijo (a) debe depender económicamente del empleado público y estar afiliado a la EPS correspondiente como beneficiario del empleado público cotizante, el auxilio anual será equivalente a 3 salarios mínimo mensuales legales vigentes, el certificado deberá actualizarse de acuerdo con la normatividad vigente. El Instituto concederá el auxilio para las discapacidades del nivel severo o extremo o superiores al 50% y fijará los

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 17 de 32	

requisitos correspondientes, de acuerdo con las normas vigentes y los lineamientos institucionales “**(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)**”.

Distinciones por antigüedad: Es un reconocimiento a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin disolución de continuidad. Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y los servidores que se hayan hecho acreedores a dicho reconocimiento podrán acceder nuevamente a este estímulo después de los cinco (5) años de servicio siguientes.

Despedida pensionados: Consiste en realizar una actividad en la cual se exalta la labor realizada por los años de servicio laborados en el Instituto, espacio de agradecimiento.

Acompañamiento a Pensionados: Dentro del programa de retiro asistido se realizan actividades dirigidas a los pensionados del Instituto, orientadas al aprovechamiento del tiempo libre, contribuir al buen estado de salud físico y mental, mejorar el ambiente familiar y proporcionar diversas alternativas para consolidar la etapa de adulto mayor, sano, plácido y confortable. Estas actividades serán lideradas y eventualmente subsidiadas en una parte por el Instituto.

Apoyo para la continuidad de prestación de servicios de la caja de compensación para pensionados: De conformidad a lo establecido en la Ley 789 de 2002 **PARÁGRAFO 2o.** Los trabajadores que hubieren acreditado veinticinco 25 o más años al Sistema de Cajas de Compensación Familiar y se encuentren pensionados tendrán derecho a los programas de capacitación, recreación y turismo social a las tarifas más bajas de cada Caja de Compensación, una vez se encuentren afiliados, el Instituto podrá subsidiar una parte de las actividades.

Carné de pensionado: Con la finalidad de que los funcionarios que se retiren por pensión de la Institución puedan continuar haciendo parte de la familia del Instituto y tengan libre acceso a la que fue durante mucho tiempo su institución se les expide un carné en forma gratuita.

Programa de retiro asistido pre pensionables: Con el objetivo de brindar mejor calidad de vida de los servidores 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 interacción con su entorno de acuerdo a lo siguiente:

Taller de Sensibilización en Bogotá (Plata): 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

Seminario-Taller Sensibilización fuera de Bogotá (Oro): Dirigido a personas que están a un año de su jubilación donde se abordarán temas relacionados con crecimiento personal, economía familiar y tiempo libre.

Apoyo de retiro pensión de vejez: “El Instituto pagará el equivalente a tres (3) salarios mínimos-legales mensuales vigentes por una sola vez a aquellos empleados públicos que se encuentren legalmente vinculados a la institución y que obtengan la pensión por vejez. Dicho apoyo no constituye factor salarial en ningún caso y solo se hará efectivo una vez el empleado público se encuentre retirado efectivamente por dicha causa mediante el

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 18 de 32	

mecanismo y requisito que fije el Instituto y se hará efectivo a partir de la firma del acto administrativo correspondiente “**(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)**”.

Apoyo retiro por pensión invalidez: El Instituto pagará el equivalente a tres (3) salarios mínimos-legales mensuales vigentes por una sola vez a aquellos empleados públicos que se encuentren legalmente vinculados a la institución y que obtengan la pensión por invalidez. Dicho apoyo no constituye factor salarial en ningún caso y solo se hará efectivo una vez el empleado público se encuentre retirado efectivamente por dicha causa mediante el mecanismo y requisito que fije el Instituto y se hará efectivo a partir de la firma del acto administrativo correspondiente. “**(Plan de Acción MIPG (GSI-P01-D-06))**”.

Obtener beneficios como afiliación gratuita y el acceso, a costos muy bajos, de los programas integrales en cultura, recreación, deportes, de capacitación y turismo ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar, es posible para personas pensionadas que ganan entre 1 y 1,5 salarios mínimos.

Estas personas pensionadas por vejez, invalidez y sobrevivientes, y su grupo familiar (conyugue o compañero/a permanente que no labore, así como sus hijos menores de 18 años), serán afiliados sin costo a la Caja de Compensación Familiar a la que pertenecieron durante su último trabajo y pagarán la tarifa más baja de dicha caja para disfrutar de los servicios de recreación, deporte y cultura.

Apoyo por retiro supresión de empleo: Cuando se presente esta situación el Instituto coordinara con la Caja de Compensación Familiar acompañamiento con el exfuncionario para que a través de la plataforma agencia de empleo de la caja se de inicio a la ruta de empleabilidad y pueda acceder a registro de hoja de vida, orientación laboral, formación para el trabajo y postulación a vacantes sin costo alguno. De igual manera indicara al exfuncionario las posibilidades que tiene de acceder a los diferentes cursos gratuitos a través de la Caja de Compensación Familiar para que pueda fortalecer sus habilidades y competencias mejorando su perfil educativo y profesional.

Actividades del recuerdo: Como reconocimiento a toda una vida de servicio al Instituto se realizará una actividad anual de reencuentro a través de la Caja de Compensación, propendiendo integración en esta nueva etapa de la vida, 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 propone realizar encuentros en las instalaciones de la Caja de Compensación Familiar con el fin de propiciar espacios de esparcimiento con el acompañamiento de la caja de compensación realizando 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 individualizado, en el cual el pensionado cuente con espacios de encuentro con quienes fueron compañeros de trabajo.

Manifestación de Solidaridad y condolencia: Acompañamiento por el fallecimiento de un familiar, de los servidores públicos (primer grado de consanguinidad (padre e hijos) y cónyuge.

Auxilio de defunción: De acuerdo con la convención colectiva suscrita el 29 de noviembre de 2012 entre el Instituto Nacional de Cancerología y los trabajadores oficiales representados por ANTHOC, en el Capítulo IV, Artículo Trigésimo Primero se acuerda lo siguiente: “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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 19 de 32	

fallecimiento del funcionario el Instituto pagará un auxilio de defunción equivalente a un salario mínimo del Instituto, además del consagrado en la Ley.”

Apoyo Institucional: A petición de un empleado público o trabajador oficial activo del Instituto con diagnóstico confirmado de cáncer, el Instituto oficiará 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 realizará cuando lo solicite una persona que al momento sea pensionada o fuese empleado público activo del Instituto. (Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).

Servicio de Ambulancia: 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 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.

Atención Médica en el Instituto: En caso de que el trabajador oficial 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.

Prevención del Cáncer: Se realizará una (1) jornada en el primer semestre del año previa inscripción de 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. (Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).

5.6 EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

Aquí se tienen presentes todas aquellas actividades que tienden al desarrollo de:

Promover la integración laboral.

Promover la integración familiar.

Promover Actividades deportivas.

Para el desarrollo de este eje, se tienen en cuenta las siguientes actividades: Diagnóstico e intervención clima laboral y adaptación al cambio; Inclusión laboral, diversidad y equidad.

Día nacional del servidor público: Es un día de integración de los servidores públicos, en este día se realizarán actividades de recreación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, de compañerismo, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

Actividades deportivas: Tiene como objetivo 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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 20 de 32	

Día de la familia: Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017 art. 4º, el Instituto Nacional de Cancerología ESE, a través de la Caja de Compensación Familiar realizará semestralmente una actividad de integración con las familias, parte del costo será asumido por el Instituto y el restante por la Caja de Compensación Familiar respectiva.

Actividad para los hijos: Consiste en efectuar un día de trabajo acompañado por los hijos, para mostrar las actividades que desarrolla el funcionario dentro de la Institución.

Vacaciones recreativas: Para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 6 a 11 años en los meses de junio y octubre. Parte del costo será asumido por el Instituto.

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. Igualmente continuará dando aguinaldo a los hijos de los trabajadores en el mes de diciembre. **(Convención colectiva de trabajadores oficiales).**

Campamentos: Para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 12 a 16 años en los meses de junio y octubre. Parte del costo será asumido por el Instituto.

Promoción de Bienestar a través de rutas de transporte para los empleados: El Instituto promoverá dentro de los programas de bienestar la implementación de rutas de transporte, facilitando el acceso y la salida de los empleados públicos del Instituto, buscando mejorar la calidad de vida y su seguridad. Estas rutas se realizarán en coordinación con la Caja de Compensación Familiar subsidiará parcialmente el valor mensual de dicho servicio en concurrencia con el empleado público que utilice el servicio. (Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).

Semana de la cultura y arte: “Porque reconocemos el valor del Talento Humano” Fomentar la generación de procesos de transformación de la visión de la cultura encaminadas a la transformación del hacer ciudadano. Esta semana se realiza en el primer semestre del año y a través de diferentes actividades que se realizan se busca informar a los funcionarios sobre temas que tienen que ver con la Institución y sus avances a través de los diferentes servicios. Se realizan actividades que tienen que ver con temas culturales y de arte que son de interés para los funcionarios. En esta semana el último día se realiza lo siguiente:

- **Feria de servicios:** Es una actividad que permite ofertar los servicios que se prestan por parte de la caja de compensación (recreación, salud, turismo, entre otros), cooperativas, entidades bancarias y otras entidades.

Subsidio 100% participación en Maratones: A todos los funcionarios que conforman los equipos deportivos institucionales previo cumplimiento de todas las medidas preventivas como el examen médico y asistencia a los entrenamientos.

Subsidio en Torneos Inter empresas: En aquellos Torneos en que el Instituto cuente con un equipo formal que cumpla con los requisitos por el cual se conforma un equipo deportivo en el Instituto Nacional de Cancerología y cuente con el entrenamiento necesario y permanente.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 21 de 32	

Subsidio a entrenamientos semanales: En los deportes tales como: Atletismo, Vóleybol mixto, Mini Tejo, Tejo, Bolos, Tenis de mesa, Natación, Ajedrez y aquellos que se presenten entre otros. Los deportes de choque no se promoverá su participación ya que propiciamos el deporte saludable.

Subsidio de uniformes deportivos: Cada dos años se hará entrega de uniformes deportivos a los servidores que conforman los equipos y que participan como mínimo al 70% de los entrenamientos en el año. Estos comprenden camiseta, pantaloneta, medias y sudadera.

Escuelas de capacitación para adultos: El servidor como sus afiliados a la Caja de compensación podrá realizar actividades en las escuelas de capacitación con subsidio del Instituto en arte, pintura, cursos de Excel, Word, cocina entre otros.

5.7 EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje se realiza bajo un enfoque de acuerdo con lo siguiente:

Coordinación Interinstitucional: Esta alianza entre Instituciones se estará realizando con las diferentes universidades con las que el Instituto Nacional de Cancerología ESE tiene convenio, entre las que están: Autónoma de Bucaramanga, De Antioquia, De Caldas, Javeriana, Del Rosario, Antonio Nariño, El Bosque, Los Andes, De la Sabana, Distrital Francisco José de Caldas, Industrial de Santander UIS, Nacional de Colombia, Pontificia Bolivariana, Simón Bolívar, Del Cauca, Del Sinú, Del Valle, Militar Nueva Granada, Iberoamericana, Escuela Superior de Oftalmología del Instituto Barraquer de América, Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, Fundación Universitaria Ciencias de la Salud FUCS, del Área Andina, Juan N. Corpas, San Martín, Sanitas, Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, Instituto de Educación INGABO, entre otras).

De igual manera con la Caja de Compensación Familiar con la que se tenga el convenio vigente, empresas o sociedades debidamente constituidas y personas naturales que presten sus servicios en temas recreativos, culturales, deportivos y de apoyo logístico que permitan el desarrollo y ejecución de cada una de las actividades contempladas en el programa de bienestar.

Promoción de turismo ecológico: El Instituto adelantará como parte de los programas de bienestar que se realicen en convenio con las Instituciones, empresas y/o personas naturales que requiera, las gestiones necesarias con el fin de llevar a cabo planes de turismo ecológico a los empleados públicos de la entidad y cumpliendo los requisitos establecidos; para ello gestionará ante la entidad administrativa especial de parques Nacionales Naturales de Colombia obtención de convenios para obtener tarifas especiales. **(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).**

Promoción de afiliación a planes complementarios de salud: El Instituto dentro del programa de bienestar promoverá la realización de convenios con las EPS que ofrezcan planes complementarios de salud empresariales en favor de los empleados públicos del Instituto sus beneficiarios directos. **“(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)”**.

Promoción de vivienda: El Instituto promoverá acciones con la caja de compensación familiar o entidades financieras públicas o privadas, que permitan obtener mejores condiciones para el mejoramiento y la adquisición de vivienda de los empleados públicos al servicio del El Instituto Nacional de Cancerología ESE. **(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).**

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 22 de 32	

Subsidio Exequial: El Instituto a través de la caja de compensación familiar buscará entidades que ofrezcan planes exequiales que beneficien al funcionario y sus familias para lo cual realizará afiliación anual a un plan Exequial, este servicio cubrirá al funcionario cónyuge o compañero permanente e hijos. Parte del costo será asumido por el Instituto.

Convenio docencia – servicio: Para los empleados públicos a través del programa 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.

5.8 EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL – TRANSVERSAL

Este eje es transversal a los 4 anteriores y busca la apropiación en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito, enfocadas en el autocuidado y la organización del trabajo, la actualización de redes y sistemas de información, estrategias de Bienestar Virtual y la caracterización y comportamientos para el bienestar individual y colectivo.

Para poder desarrollar estos tres enfoques se requiere realizar lo siguiente:

Facilitar a los miembros de las entidades, la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, y flexibilidad laboral, entre otros aspectos; Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información; de acuerdo a esto el Instituto Nacional de Cancerología, viene implementando actividades como: Trabajo en casa, Horario flexible para las personas que deben asistir a la Institución, y la Alternancia Laboral que es un acuerdo entre empleador y trabajador para la presencialidad en la Institución durante unos días previo acuerdo y cronograma realizado con cada Subdirección.

6. CRONOGRAMA

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Número de participantes	Porcentaje de cumplimiento
Apoyo Económico Lenguas Extranjeras	Cada vez que se presenten 2024	Los que se presenten	100%
Apoyo en las Escuelas deportivas	Cada vez que se presenten 2024	Los que se presenten	100%
Auxilio de Alimentación	Cada vez que se presenten 2024	Los que se presenten	100%
Auxilio para anteojos y elementos ortopédicos	Cada vez que se presenten 2024	Los que se presenten	100%
Beneficio mensual de Snack	El primero de cada mes 2024	Los que se presenten	100%
Educación Formal	Cada vez que se presenten 2024	Los que se presenten	100%
Fomento Educativo	Marzo y Septiembre de 2024	Los que se presenten	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 23 de 32	

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Número de participantes	Porcentaje de cumplimiento
Incentivo de descanso para el mes de diciembre	dic-24	Los que se presenten	100%
Incentivo de Navidad para empleados públicos y trabajadores oficiales	dic-24	Los que se presenten	100%
Incentivos no pecuniarios	jul-24	4	100%
Manifestaciones de felicitaciones	Cada vez que se presenten 2024	Los que se presenten	100%
Obsequio de navidad para hijos de funcionarios	dic-24	Los que se presenten	100%
Profesores eméritos	Cada vez que se presenten 2024	Los que se presenten	100%
Reconocimiento a la labor	1/07/2024 - 1/12/24	Los que se presenten	100%
Refrigerio Balanceado	Todos los días en la noche	Los que se presenten	100%
Uniformes para los empleados públicos sin derecho a dotación	Durante la vigencia de 2024	Los que se presenten	100%

EJE 2. SALUD MENTAL

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Número de participantes	Porcentaje de cumplimiento
Acompañamiento a Pensionados	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Actividades del recuerdo	Septiembre de 2024	Los que se presenten	100%
Apoyo de retiro pensión de vejez	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Apoyo Institucional	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Apoyo para hijos con discapacidad	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 24 de 32	

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Número de participantes	Porcentaje de cumplimiento
Apoyo para la continuidad de prestación de servicios de la caja de compensación para pensionados por edad y por invalidez.	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Apoyo por retiro supresión de empleo	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Atención Médica en el Instituto	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Auxilio de defunción	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Carné de pensionado	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Despedida pensionados	Diciembre de 2024	Los que se presenten	100%
Distinciones por antigüedad	Noviembre de 2024	Los que se presenten	100%
Manifestación de Solidaridad y condolencia	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Prevención del Cáncer	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Seminario-Taller Sensibilización fuera de Bogotá - ORO	Octubre de 2024	Los que se presenten	100%
Servicio de Ambulancia	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Taller de Sensibilización en Bogotá - PLATA	Septiembre de 2024	Los que se presenten	100%
Actividad para los hijos en el lugar de trabajo	Julio de 2024	Los que se presenten	100%
Actividades deportivas	Cada vez que se presenten	Los que se presenten	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 25 de 32	

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Número de participantes	Porcentaje de cumplimiento
Campamentos	Julio y Octubre de 2024	Los que se presenten	100%
Día de la familia	Primer y Segundo semestre de 2024	Los que se presenten	100%
Día nacional del servidor público	Julio de 2024	Los que se presenten	100%
Escuelas de capacitación para adultos	Cada vez que se presenten	Los que se presenten	100%
Feria de servicios	Primer y Segundo semestre de 2024	Los que se presenten	100%
Semana de la cultura y arte: "Porque reconocemos el valor del Talento Humano"	Primer y Segundo semestre de 2024	Los que se presenten	100%
Subsidio 100% participación en Maratones	Cada vez que se presenten	Los que se presenten	100%
Subsidio a entrenamientos semanales	Cada vez que se presenten	Los que se presenten	100%
Subsidio de uniformes deportivos	Cada vez que se presenten	Los que se presenten	100%
Subsidio en Torneos Inter empresas	Cada vez que se presenten	Los que se presenten	100%
Vacaciones recreativas	Julio y Octubre de 2024	Los que se presenten	100%
Vacaciones recreativas de trabajadores oficiales	Julio y Octubre de 2024	Los que se presenten	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 26 de 32	

EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Número de participantes	Porcentaje de cumplimiento
Convenio docencia – servicio	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%
Promoción de afiliación a planes complementarios de salud	Primer y Segundo semestre de 2024	Los que se presenten	100%
Promoción de turismo ecológico	Primer semestre de 2024	Los que se presenten	100%
Promoción de vivienda	Primer y Segundo semestre de 2024	Los que se presenten	100%
Subsidio Exequial	Cada vez que se presente	Los que se presenten	100%

BENEFICIOS

- CARNÉ DE PENSIONADOS

ACUERDO SINDICAL EMPLEADOS PÚBLICOS ASEPINC Y ANTHOC RESOLUCIÓN 0092/2014

- PREVENCIÓN DEL CÁNCER: realizar tamización anualmente a los empleados públicos para la detección del cáncer.
- APOYO INSTITUCIONAL: Para empleados públicos activos del INC, con diagnóstico confirmado de cáncer, el Instituto oficializará a la EPS, a la cual se encuentre afiliado.
- REFRIGERIO BALANCEADO: Para empleados que laboren en el horario nocturno.

ACUERDO SINDICAL EMPLEADOS PÚBLICOS ASEPINC Y ANTHOC RESOLUCIÓN 0865/2018

- INCENTIVOS DE DESCANSO MES DE DICIEMBRE
- APOYO PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD
- PROMOCIÓN DE TURISMO ECOLÓGICO
- PROMOCIÓN DE AFILIACIONES A PLANES COMPLEMENTARIOS
- UNIFORMES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS SIN DERECHO A DOTACIÓN
- PROMOCIÓN DE BIENESTAR A TRAVÉS DE RUTAS DE TRANSPORTE
- AUXILIO DE ALIMENTACIÓN
- PROMOCIÓN DE HÁBITOS SALUDABLES
- PROMOCIÓN DE VIVIENDA
- INCENTIVOS DE NAVIDAD PARA EMPLEADOS PÚBLICOS
- CAPACITACIÓN

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 27 de 32	

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO – TRABAJADORES OFICIALES

- INCENTIVOS DE DESCANSO MES DE DICIEMBRE: 04 días de descanso remunerado
- AUXILIO DE DEFUNCION
- DOTACIONES
- FOMENTO DE EDUCATIVO
- SERVICIO DE AMBULANCIA
- ATENCION MEDICA EN EL INSTITUTO
- LENTES Y MONTURAS
- SUMINISTRO DE SILLAS DE RUEDAS
- APOYO INSTITUCIONAL PARA TRAMITES ADMINISTRATIVOS ANTE LA EPS PARA FUNCIONARIOS CON DIGANOSTICO DE CANCER

LAUDO ARBITRAL DE FECHA 14 DE DICIEMBRE DE 2020, PARA TRABAJADORES OFICIALES

- INCENTIVOS DE NAVIDAD PARA TRABAJADORES OFICIALES

NUEVAS ACTIVIDADES

Para la vigencia de 2024 se van a realizar una serie de actividades fomentando el bienestar laboral y el compromiso social en unión con la caja de compensación familiar a través del aplicativo betterfly donde podemos encontrar lo siguiente:

Liderando Hacia un Futuro más Saludable

- Gestiona y administra los beneficios que ofreces desde un solo lugar, de manera digital.
- Apoya a tu equipo a crear y mejorar hábitos con rankings y retos, contribuyendo al bienestar laboral.
- Accede a datos y reportes para mejorar la propuesta de beneficios de tus colaboradores.
- Centraliza la comunicación hacia tu equipo.
- Convierte los hábitos de tu equipo de donaciones sociales.
- Convierte los hábitos de tu equipo en donaciones sociales, reforzando su sentido de bienestar laboral.

Análisis e información

Analiza los hábitos y comportamientos de tu equipo para mejorar su bienestar laboral.

Portal de clientes

Monitorea el uso de beneficios en tiempo real, enfocándote en el bienestar laboral.

Recompensas

Reconoce los buenos hábitos de tus empleados, recompensándolos por su contribución al bienestar laboral.

Comunidad

Haz parte de una comunidad con otros líderes de talento humano comprometidos con el bienestar laboral.

Incentiva salud y compromiso en tu equipo de trabajo

Promoviendo Bienestar Laboral Efectivo

Disponibiliza múltiples beneficios a solo un clic y permite que sean tus colaboradores quienes elijan a cuáles acceder, fomentando así el bienestar laboral.

Además, sus acciones diarias les permitirán ganar Bettercoins que podrán destinar a hacer donaciones sociales y, del mismo modo, sus buenos hábitos se traducen en el crecimiento de su seguro, contribuyendo al bienestar laboral.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 28 de 32	

Podrán donar para plantar árboles, dar agua potable o contribuir a combatir la desnutrición infantil, entre otras causas. De esta manera, tu organización estará generando impacto diario en la sociedad para promover un mundo mejor y un mayor bienestar laboral.

Personaliza los Beneficios de tu Equipo

- 1 Premia a tu equipo entregando bonos para ser usados en comercios como: retailers, restaurantes, supermercados, experiencias, suscripciones y muchos más, mejorando su bienestar.
- 2 Carga créditos para los miembros de tus equipos, para que cada uno pueda canjearlo, a su gusto, por bonos de alimentación, transporte, entre otros, apoyando su bienestar laboral.

Cobertura personalizada para tus equipos/ colaboradores

Refuerza el bienestar laboral entregando seguro de vida, cáncer, o accidentes que los miembros de tu equipo podrán personalizar según sus necesidades, priorizando en nuestra plataforma los beneficios que más les gusta, haciendo ejercicio, caminando, meditando o realizando cualquier hábito saludable.

¿Cómo funciona?

1. Entrega protección financiera eligiendo los tipos de coberturas y montos máximos a gastar por mes.
2. Luego te cobraremos basados solo en los siniestros que ocurran.
3. No cobraremos una prima fija, calculamos las primas en función del costo real de las reclamaciones de ese mes, ajustándonos al bienestar laboral.
4. Garantizamos un precio máximo y cualquier ahorro es tuyo, beneficiando el bienestar laboral de tu equipo.

Como funcionan los Bettercoins: impulsando el bienestar laboral:

Betterfly eleva el bienestar laboral más allá de los programas convencionales con bettercoins, nuestra moneda digital innovadora. Estos se ganan realizando actividades saludables como ejercicios o meditación, motivando a los empleados a incorporar estas prácticas en su vida diaria, fortaleciendo una cultura de bienestar laboral sostenible.

Los Bettercoins no son solo recompensas; son herramientas para experimentar el impacto real de las elecciones saludables. Se pueden usar en bonos de salud y bienestar o donaciones a causas sociales, lo que refuerza la comunidad y el propósito en el trabajo.

Betterfly con Bettercoins ofrece una solución para empresas que desean fomentar un bienestar laboral integral. Esta estrategia no solo mejora la salud individual, sino que también impulsa el compromiso social y la colaboración, alineando objetivos personales y corporativos de bienestar.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 29 de 32	

7. RECURSOS

Los recursos se ejecutarán a través de los diferentes ejes y los recursos que se ejecutan en el eje 4 “Alianzas Interinstitucionales” podrán tener actividades que se presentan en los 4 ejes restantes.

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura,	Valor
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	\$152.900.000
EJE 2. SALUD MENTAL Y ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	\$30.030.000
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL Y ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	\$93.500.000
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	\$458.700.000
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	\$10.593.000
FOMENTO EDUCATIVO	\$17.655.000
VIGENCIA FUTURA	\$100.000.000
TOTAL, PRESUPUESTO	\$ 863.378.000

8. INDICADORES

Cobertura:

No. Total, de personas que participaron en las actividades

No. Total, de personas que se inscribieron

Satisfacción:

No. Total, de personas que contestaron la encuesta en la escala de satisfacción

No. Total, de encuestas contestadas

Ejecución:

No. Total, de actividades ejecutadas del Programa de Bienestar

No. Total, de actividades programadas en el Programa de Bienestar

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Se espera que el programa de bienestar se ejecute en un 80% teniendo en cuenta que muchas actividades para su desarrollo dependen del estado actual de la pandemia.

La evaluación de resultados se realizará con base en los indicadores y ejecución de las actividades de acuerdo con el cronograma.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 30 de 32	

Porcentaje de satisfacción de las actividades del Programa de Bienestar: Sumatoria de respuestas satisfactorias de las actividades realizadas de bienestar / (Total de preguntas respondidas en la encuesta de satisfacción de las actividades de bienestar * 100).

Porcentaje de ejecución del Programa de Bienestar: Número de actividades ejecutadas del programa de bienestar / (Total de actividades del programa de bienestar programadas * 100).

Porcentaje de asistencia a cada una de las actividades del Programa de Bienestar: Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas * 100).

10. COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA

Se realizará a través de la página WEB del Instituto y se hará socializaciones en conjunto con la oficina de comunicaciones a través de comunicaciones internas enviadas a cada uno de los usuarios de correo electrónico.

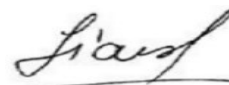
11. APROBACIÓN

El presente Programa se encuentra aprobado en el acta de Comité Directivo No.1 del 30 de enero de 2024.

Carolina Wiesner Ceballos
Dirección General



Lía Margarita Álvarez Puente
Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera



Víctor Julio Torres Murillo
Coordinador Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación



12. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	07-02-2024
		Página 31 de 32	

- La calidad de vida laboral para la cultura de lo público: instrumentos para su gestión. 2004.
- Decreto 2865 de fecha 10 de diciembre de 2013, por el cual se declara el día del servidor público.
- 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.
- Convención Colectiva de trabajo de los trabajadores oficiales del Instituto Nacional de Cancerología ESE.
- Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública 2020-2022.
- En el Decreto 1083 de 2015, Título 10 “Sistema de Estímulos”, Artículo 2.2.10.2 Actualizado el 9 de julio de 2020 “Beneficiarios”. Capítulo 6 “Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos”.
- Ley 1960 de 2019 Artículo 3.
- El literal g) del artículo 6 del Decreto - Ley 1567 de 1998, se puede evidenciar en el siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246> - 6.g del artículo 6 del Decreto - Ley 1567 de 1998 quedará así: g) “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
- CONPES: Documento 3992 de 2020 “Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia”.
- Programa de Vigilancia para el riesgo psicosocial Establece los lineamientos y parámetros de gestión que orientarán la identificación, prevención, intervención y vigilancia de los factores psicosociales al interior del INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA de manera que se reduzca la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.
- Plan de Intervención Psicosocial: Busca brindar un espacio de orientación, apoyo emocional o escucha a aquellos funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología ESE, que 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		CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN:	5
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL		VIGENCIA:	07-02-2024
			Página 32 de 32	

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	11-02-2021	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodriguez
2	25-02-2022	Se requiere modificar las actividades de acuerdo a los ejes y actualizar vigencia	Elizabeth Romero Rodriguez
3	08-04-2022	Se requiere actualizar el programa de acuerdo a solicitud efectuada por la Dirección General en la que solicita abrir las opciones para poder contratar actividades con empresas, personas naturales que oferten servicios de recreación, deporte, arte, cultura y actividades de bienestar que benefician al funcionario para el año 2022.	Elizabeth Romero Rodriguez
4	08-02-2023	Se actualiza cronograma de actividades, los beneficios y los acuerdos sindicales para desarrollar en la vigencia 2023, el programa de Bienestar es aprobado en Comité Directivo mediante Acta no.12.-	Elizabeth Romero Rodriguez
5	07-02-2024	Se realiza ajuste para la vigencia 2024, se incluyen nuevos programas según solicitud con base a la vigencia anterior. Se modifica plazo	Elizabeth Romero Rodriguez

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Subdirectora General de la Gestión Administrativa y Financiera	Cargo:	Subdirectora General de la Gestión Administrativa y Financiera
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Dependencia:	SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Fecha:	07-02-2024	Fecha:	07-02-2024	Fecha:	07-02-2024