



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

RESOLUCION NÚMERO

(00914)

**Por la cual se Adopta el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología
Empresa Social del Estado para la vigencia 2020**

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 2407 del 24 de diciembre de 2018.

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en el Título VI, Capítulo 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 el Decreto 1083 de 2015 establece:

"(...) Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69)

[Firma manuscrita]

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 2020”

Artículo 2.2.10.2. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. 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°. 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 1° modificado por el artículo 1° del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
(Decreto 1227 de 2005, artículo 71)

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
(Decreto 1227 de 2005, artículo 72)

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

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 2020”

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 73)

Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 74)

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 75)

Que el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología ESE para la vigencia 2020 se ajusta al Plan de Desarrollo Institucional 2019 - 2022, 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 Políticas de Fortalecimiento Institucional (Política de Calidad, Política de Talento Humano y Política de Gestión 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 de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología ESE para la vigencia 2020 se soporta en una evaluación del nivel de satisfacción del programa vigencia 2019, la Convención Colectiva de Trabajo vigente para trabajadores oficiales, Acuerdos Sindicales vigentes para empleados públicos, aportes del nivel Directivo y concepto favorable de la Comisión de Personal.

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 2020”

Que la comisión de personal en reunión ordinaria del 23 de enero de 2020, que consta en acta No. 001 de la misma fecha dio concepto favorable.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

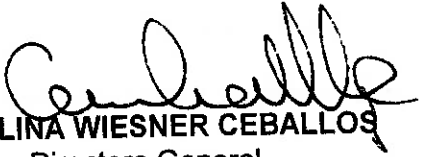
ARTÍCULO 1º. Adoptar el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado para la vigencia 2020, consignado en el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

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

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

04 FEB 2020


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

DG/CWC/SAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM/GCVL/PAV/GBYC/VJTM

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR		VIGENCIA:	16-09-2019
			Página 1 de 23	

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

ROSA MARIA RODRIGUEZ MOLANO

VÍCTOR JULIO TORRES MURILLO

**GRUPO AREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO,
GRUPO BIENESTAR Y CAPACITACIÓN**

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

Enero 22 de 2020

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 2 de 29	

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN3

2. MARCO LEGAL3

 2.1. MISIÓN..... 4

 2.2. VISIÓN..... 4

 2.3. VALORES 5

 2.4. PRINCIPIOS..... 5

3. OBJETIVOS6

 3.1. OBJETIVO GENERAL 6

 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 6

4. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....6

 4.1. BENEFICIARIOS PARA ACTIVIDADES FAMILIARES: 7

 4.2. BENEFICIARIOS PARA ESCUELAS DE CAPACITACIÓN Y DEPORTIVAS - CAJA DE COMPENSACIÓN: 7

5. METAS7

6. INDICADORES19

7. CRONOGRAMA19

 7.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL E INTEGRACIÓN LABORAL..... 19

 7.2. CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR 23

8. RECURSOS27

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....28

10. BIBLIOGRAFÍA28

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR		VIGENCIA:	16-09-2019
			Página 3 de 29	

1. Introducción

El Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología ESE 2020 hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Para construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas al desempeño de la gestión de talento humano, el análisis de la caracterización de los empleos y de los servidores de la entidad, así como de los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores.

El Plan de Bienestar Institucional se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2020, no solamente involucran a los colaboradores, sino también, hay actividades para compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que complementan el portafolio preestablecido y que le apuntan a los intereses característicos de la persona según el momento de vida que atraviesan: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras.

A mayor participación, aumentan las opciones de acceder a las experiencias complementarias. En este documento se describe el marco operativo para el desarrollo de las actividades previstas para la vigencia. En la tabla anexa se puede observar el detalle de la programación.

2. Marco Legal

Las normas vigentes para la implementación de planes 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.

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

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.

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 4 de 29	

En el Decreto 1083 de 2015, Título 10 “Sistema de Estímulos”, Artículo 2.2.10.2 “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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. 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”.

Acuerdos sindicales aprobados a través de la Resolución 092 del 14 de febrero de 2014, Resolución 0865 del 18 de diciembre de 2018 negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE y el sindicato de empleados públicos ASEPINC y de trabajadores oficiales ANTHOC, de igual manera la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 29 de noviembre de 2012 entre el Instituto Nacional de Cancerología y ANTHOC.

2.1. 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.

2.2. 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.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 5 de 29	

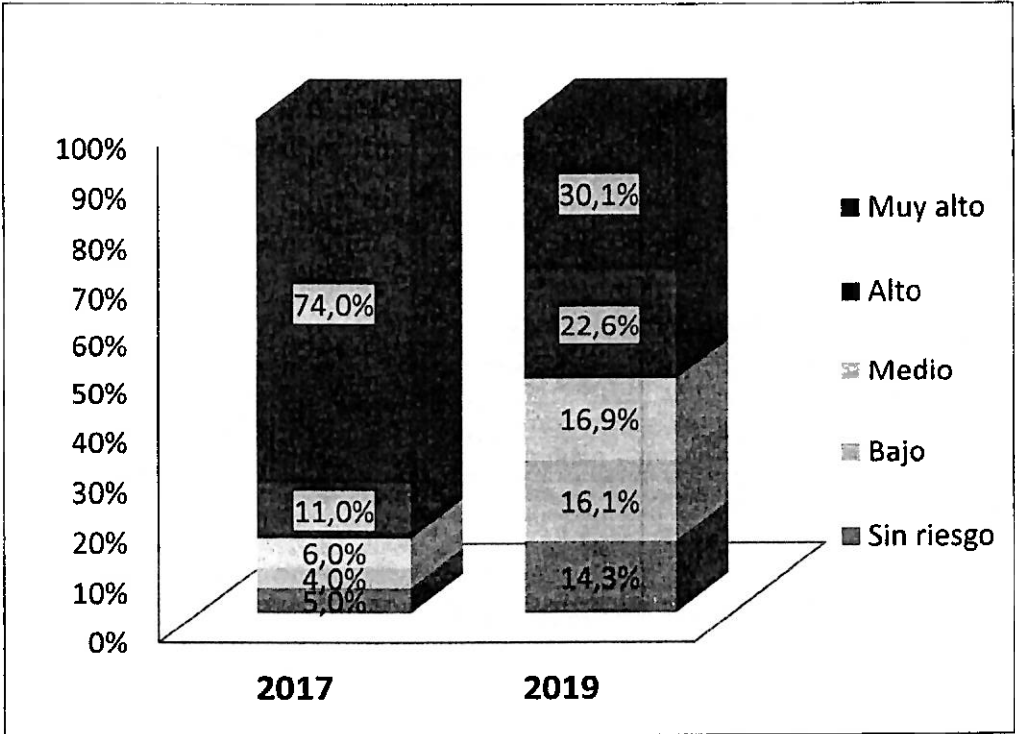
2.3. VALORES

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

2.4. PRINCIPIOS

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

COMPARATIVO CONDICIONES INTRALABORALES GENERAL



Informe evaluación factores riesgo psicosocial INC-COMPENSAR 2019

En la gráfica anterior podemos observar como entre la medición del año 2017 a la medición del año 2019 mejoramos notablemente, disminuimos nuestros factores de riesgo muy alto y alto que estaban en el 85% al 52,7% respectivamente y logramos aumentar para el año 2019 al 14,3% del personal sin riesgo.

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 6 de 29			

3. Objetivos

3.1. 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, en pro del mejoramiento continuo como se muestra a continuación:

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.
- Garantizar un ambiente laboral seguro y propicio para el desarrollo de las tareas de cada uno de los servidores
- Promover los principios y 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 servidores y su grupo familiar.
- Contribuir a la disminución del riesgo psicolaboral mediante actividades que promuevan el trabajo en equipo y el compañerismo.
- Promover el bienestar de nuestros pensionados.

4. Beneficiarios 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.

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 Estudio de Clima Organizacional realizado por el Grupo Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Caja de Compensación Familiar que reflejo según el estado civil lo siguiente: Soltero un 39%, Casado el 27%, Unión Libre el 25%, Separado/Divorciado el 8% y el 1% es viudo.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 7 de 29	

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 de acuerdo con lo siguiente:

4.1. Beneficiarios para Actividades Familiares:

- 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 conyugue o Compañero permanente serán beneficiarios a los padres, presentando los registros civiles que demuestren el parentesco.
- 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 18 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.

Con el fin de poder verificar parentesco el servidor 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 los beneficiarios que tiene registrados como su núcleo familiar.

4.2. 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, los familiares del servidor que se encuentren inscritos en la misma dependiendo del servidor.

5. Metas

El Plan de Bienestar Laboral se ejecutará durante la vigencia del año 2020, dirigido a todos los servidores de la institución y la familia-instituto. Está basado en tres 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 Martín, Uni Andina, Javeriana, Rosario, FUCS, El Bosque, entre otras). Los tres enfoques son:

1. Calidad de vida laboral e integración laboral
2. Calidad de vida personal y familiar
3. Responsabilidad social



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 8 de 29	

1. CALIDAD DE VIDA LABORAL E INTEGRACIÓN LABORAL

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 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 plan de bienestar de acuerdo con lo siguiente:

1.1. Actividades destinadas a fortalecer la Calidad de Vida Laboral:

1.1.1.**Reconocimiento:** Teniendo en cuenta que, en la última encuesta de clima, riesgo y cultura, la cual tuvo una participación de 1585 servidores, para un 85% de cobertura, un margen de error del 2% y como resultado dentro de este instrumento las subvariables que obtuvieron el más bajo puntaje fueron:
Inspirar: 64,41; Desarrollo del líder a su gente: 63,56; y retroalimentación del líder a su equipo de trabajo: 63,12, se evidencia que el reconocimiento solo cubre una población del 13.27% que son los funcionarios de carrera administrativa, es por esto que el Instituto hace necesarios realizar una estrategia de reconocimiento a los funcionarios que se encuentran en nombramiento Provisional y emprende acciones que permitan incorporarlos en este tipo de actividades.

1.1.1.1. **Reconocimiento por escrito:** Se hará un reconocimiento por escrito a los mejores empleados en Provisionalidad, en los tres niveles asistencial, técnico y profesional por parte de la Dirección General con copia a la hoja de vida. Subsidio de educación formal y Subsidio para Turismo Familiar.

1.1.1.2. **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 Plan de Bienestar.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 9 de 29	

1.1.2. Uniformes para los empleados públicos sin derecho a dotación: El Instituto Nacional de Cancerología ESE 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:

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.

1.1.3. Auxilio de Alimentación: El Instituto Nacional de Cancerología ESE continuará prestando el servicio de venta de almuerzo a los Empleados Públicos que se benefician del presente acuerdo colectivo indistintamente del monto de su salario. Estos pagarán 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)”**.

1.1.4. Promoción de hábitos saludables: El Instituto Nacional de Cancerología ESE promoverá en conjunto con todos los estamentos institucionales la promoción de hábitos saludables para los empleados públicos a través de actividad física regular (escuelas deportivas), dieta balanceada, dieta baja en azúcares y grasas, dieta rica en frutas (en aquellos alimentos que sean subsidiados por el Instituto), control del tabaquismo, control al consumo de alcohol, (dentro del plan de salud y seguridad en el trabajo) y control a la exposición de rayos solares. **“(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)”**.

W R.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 10 de 29	

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

1.1.6.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.

1.1.7.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 maquinas que se encuentran dispuestas para consumo de alimentos y bebidas durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

1.2. Actividades destinadas a fortalecer la Integración Laboral:

1.2.1.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.

1.2.2.Actividades de Integración: día del servidor público, 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. Se realizará en julio y diciembre de 2019.

1.2.3.Aniversario del Instituto y fin de año. Consistente en actividades lúdicas que permitan reforzar nuestros valores y principios, en pro del mejoramiento del clima laboral y la disminución del riesgo psicolaboral.

1.2.4.Actividad de motivación, creatividad y trabajo en equipo de la novena navideña con la participación de todas las dependencias del Instituto, se busca un espacio donde se comparte a través de la reflexión, del compartir a través de un refrigerio y del canto las tradiciones de la novena de aguinaldos.

1.2.5.Distinciones por antigüedad: 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.

1.2.6.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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 11 de 29	

- 1.2.7. 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. Parte del costo es asumido por el Instituto.
- 1.2.8. Subsidio 100% participación en Maratones:** A todos los funcionarios que confor.man los equipos deportivos institucionales previo cumplimiento de todas las medidas preventivas como el examen médico y asistencia a los entrenamientos.
- 1.2.9. Subsidio en Torneos Inter empresas** en los 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 pèrmanente.
- 1.2.10. Subsidio a entrenamientos** semanales en los deportes tales como: Atletismo, Vóleibol 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 con responsabilidad.
- 1.2.11. 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.

2. CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

El ser humano tiene por naturaleza una serie de necesidades que busca satisfacer en todo momento, jerarquizadas por A. Maslow (2012) en cinco categorías, (Auto realización, Reconocimiento, Sociales, Seguridad y Fisiológicas o de Subsistencia) cada una de ellas subordinada a la satisfacción de la anterior. En general estas necesidades se pueden enmarcar en **tres dimensiones**. Una **dimensión física** que atarca las necesidades de subsistencia como alimento, vestuario, vivienda, descanso y entretenimiento, y necesidades de seguridad como protección, salud, educación, trabajo y, estabilidad laboral y económica. Una **dimensión social** que incluye la necesidad de afecto, aceptación y pertenencia a grupos sociales que lo reafirmen como persona. Y una **dimensión psicológica** que enmarca la necesidad de atención, respeto, estatus y el logro por sí mismo de las expectativas de realización personal y profesional.

De acuerdo con lo anterior la **“Calidad de vida personal y familiar”** busca favorecer el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con el Instituto.

2.1. Actividades para el mejoramiento de la calidad de vida personal

- 2.1.1. 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 Institutc.
- 

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GS-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 12 de 29	

- 2.1.2. Respaldo al funcionario** acompañamiento por el fallecimiento de un familiar, de los servidores públicos (primer grado de consanguinidad –(padre e hijos) y cónyuge.
- 2.1.3. FERIA de servicios** por parte de la caja de compensación (recreación, salud, turismo, entre otros), cooperativas, entidades bancarias y otras entidades.
- 2.1.4. Manifestaciones de felicitaciones** por el nacimiento y/o adopción del hijo(a) de los servidores (as).
- 2.1.5. 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.
- 2.1.6. Incentivo de descanso para el mes de diciembre:** “El Instituto Nacional de Cancerología ESE, 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 oficina de Gestión Humana 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).**
- 2.1.7. Descanso remunerado:** De acuerdo con la convención colectiva suscrita el 29 de noviembre de 2012 entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE y los trabajadores oficiales representados por ANTHOC, en el Capítulo III, Artículo Vigésimo se acuerda lo siguiente:
“El Instituto reconocerá 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.” **(Acuerdo de convención colectiva capítulo III, artículo Vigésimo)**
- 2.1.8. Auxilio de defunción:** De acuerdo con la convención colectiva suscrita el 29 de noviembre de 2012 entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE 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 fallecimiento del funcionario el Instituto pagará un auxilio de defunción equivalente a un salario mínimo del Instituto, además del consagrado en la Ley.” **(Acuerdo de convención colectiva capítulo IV, artículo trigésimo 1º)**



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 13 de 29	

2.1.9. Incentivo de Navidad para empleados públicos: El Instituto como reconocimiento a las labores realizadas, entregará un bono a todos los empleados públicos, 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 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).**

2.1.10. Programa de Retiro Asistido: 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 infracción con su entorno.

2.1.11. Pre pensionables:

2.1.11.1. 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.

2.1.11.2 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.

2.1.12. Apoyo de retiro pensión de vejez

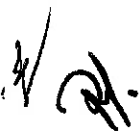
“El Instituto Nacional de Cancerología ESE pagará el equivalente a tres (3) salarios mínimo-legales mensuales vigentes por una sola vez a aquellos empleados públicos que se encuentren legalmente vinculados a la institución y que obtengan la pensión por vejez. Dicho apoyo no constituye factor salarial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

2.1.13. Despedida pensionados

Actividad en la cual se exalta la labor realizada por los años de servicio laborados en el Instituto, espacio de agradecimiento

2.1.14. Acompañamiento a Pensionados:

Dentro del programa de retiro asistido se realizan varias actividades dirigidas a los pensionados del Instituto, en las cuales se proponen diversas actividades 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, placido y confortable. Estas actividades serán lideradas y eventualmente subsidiadas en una parte por el Instituto.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 14 de 29	

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

2.1.15. Apoyo para hijos con discapacidad: El Instituto Nacional de Cancerología ESE. 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 requisitos correspondientes, de acuerdo con las normas vigentes y los lineamientos institucionales. **"(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)"**.

Z

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSÍ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 15 de 29	

2.1.16. Promoción de turismo ecológico. El Instituto Nacional de Cancerología ESE adelantará como parte de los programas de bienestar que se realicen en convenio con la Caja de Compensación Familiar, 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 a través de la Caja de Compensación Familiar, obtención de convenios para obtener tarifas especiales. **(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).**

2.1.17. Promoción de afiliación a planes complementarios de salud, El Instituto Nacional de Cancerología ESE. dentro del plan 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)".**

2.1.18. Promoción de vivienda El Instituto Nacional de Cancerología ESE 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).**

2.1.19. 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".

2.1.20. 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).**



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 16 de 29	

2.2. 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:

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

2.2.2 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.

2.2.3 Salida recreativa: Para los funcionarios con los hijos. Parte del costo será asumido por el Instituto.

2.2.4 Actividad para los hijos: "Un día en el trabajo de mis padres".

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

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

2.2.7 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).*

2.2.8 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.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 17 de 29	

2.2.9 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).**

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

2.2.10 Subsidio Exequial: El Instituto a través de la caja 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.

2.2.11 Promoción y Prevención de la Salud: Las actividades de promoción y prevención de salud se realizan a través del apoyo del Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo con el desarrollo del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. – **(Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC y para trabajadores oficiales mediante convención colectiva).**

2.2.12 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).**

2.2.13 Apoyo Institucional: A petición de un empleado público activo del Instituto con diagnostico 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).**

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 18 de 29			

2.2.14 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.

2.2.14.1 Atención Médica en el Instituto: En caso de 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.

2.2.14.2. Auxilio para anteojos y elementos ortopédicos

2.2.14.2.1 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.

2.2.14.2.2 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.

3. 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):** es una actividad en la que los funcionarios se disfrazan y dan un obsequio a cada uno de los niños pacientes que participan de la actividad, es un momento de esparcimiento, creatividad, trabajo en equipo,
- **Dotaciones útiles escuela:** Se realiza a través de la caja de compensación donde donan colores, libros, cuadernos etc., a la escuelita para los niños pacientes del Instituto.
- **Lectura cura Adultos:** Se realiza lectura a los pacientes y familiares en las salas de espera, con el fin de crear espacios de reflexión a nuestros usuarios.

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 19 de 29	

6. Indicadores

- Porcentaje de satisfacción de las actividades del Plan 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 Plan de Bienestar:**
Número de actividades ejecutadas del plan de bienestar / (Total de actividades del plan de bienestar programadas * 100).
- Porcentaje de asistencia a cada una de las actividades del Plan de Bienestar:**
Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100)

7. Cronograma

7.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL E INTEGRACIÓN LABORAL

7.1.1. ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Mejorar el clima organizacional mediante la integración, entre servidores del Instituto a través del desarrollo de actividades recreativas.

INDICADOR: Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100)

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Nro. de participantes	Porcentaje de cumplimiento
PROMOCIÓN DE TURISMO ECOLÓGICO	23 de enero de 2020	1 para cada semestre	20	80%
RECONOCIMIENTO A LA LABOR (Enfermería)	23 de enero de 2020	15 de mayo de 2020	285	80%
SEMANA CULTURA Y ARTE	23 de enero de 2020	22 al 26 de abril de 2020	900	90%
RECONOCIMIENTO A LA LABOR II SEMESTRE PROFESIONES (Nutrición, Ingeniero, Periodista, Odontólogo, Técnico, Motorizado, Estadista, Trabajo Social, Mensajero, Administrador y Físico)	23 de enero de 2020	26 de junio de 2020	80	80%

h/a.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR		VIGENCIA:	16-09-2019
			Página 20 de 29	

ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN FUNCIONARIOS PUBLICOS - DÍA DEL EMPLEADO PÚBLICO	23 de enero de 2020	30 de junio de 2020	900	80%
DISTINCIÓN POR ANTIGÜEDAD (PINES)	23 de enero de 2020	30 de junio de 2020	76	80%
RECONOCIMIENTO A LA LABOR I SEMESTRE PROFESIONES (Contador, Auxiliar Administrativo, secretaria, Bacteriólogo, Abogado, Economista, Servicios Generales)	23 de enero de 2020	30 de julio de 2020	245	80%
RECONOCIMIENTO A LA LABOR (Médico)	23 de enero de 2020	3 de diciembre de 2020	144	80%
ACTIVIDAD INTEGRACIÓN DICIEMBRE	23 de enero de 2020	11 de diciembre de 2020	900	80%
CENA 24 Y 31 DE DICIEMBRE	23 de enero de 2020	24 y 31 de diciembre de 2020	165	80%

7.1.2. ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

OBJETIVO: 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.

Garantizar ambiente laboral seguro y propicio para el desarrollo de las tareas de cada uno de los servidores

INDICADOR: Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100).

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 21 de 29	

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Nro. de participantes	Porcentaje de cumplimiento
RECONOCIMIENTO INCENTIVO NO PECUNIARIO (Reconocimiento en especie a los dos mejores empleados en provisionalidad, en los tres niveles; Asistencial, Técnico y Profesional, el cual se otorga a través del Plan de Bienestar	23 de enero de 2020	14 de febrero de 2020	6	100%
UNIFORMES PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS SIN DERECHO A DOTACIÓN	23 de enero de 2020	11 de diciembre de 2020	800	100%
PROMOCIÓN DE BIENESTAR A TRAVES DE RUTAS DE TRANSPORTE	23 de enero de 2020	Se está trabajando	40	100%
AUXILIO DE ALIMENTACIÓN	23 de enero de 2020	Todos los meses	204	100%
PROMOCIÓN DE HABITOS SALUDABLES	23 de enero de 2020	Programación de Salud y Seguridad en el Trabajo	350	100%
REFRIGERIO BALANCEADO (TODAS LAS NOCHES)	23 de enero de 2020	Todas las noches	78840	100%
SERVICIO DE PARQUEADERO GRATUITO	23 de enero de 2020	Todos los días	110	100%
BENEFICIO MENSUAL DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	23 de enero de 2020	El primero de cada mes	339	100%

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSÍ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 22 de 29	

7.1.3. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

OBJETIVO: 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.

INDICADOR: Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100)

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Nro. de participantes	Porcentaje de cumplimiento
SUBSIDIO 100% MARATONES (Las diferentes competencias atléticas que se puedan realizar a través de la caja de compensación)	23 de enero de 2020	Cada vez que se presenten	10 maratones en el año (Participación de 12 atletas)	80%
ENTRENAMIENTO DE BOLOS	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	80%
ENTRENAMIENTO DE VOLEIBOL	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	80%
ENTRENAMIENTO TENIS DE MESA	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	80%
ENTRENAMIENTO DE ATLETISMO	23 de enero de 2020	Todos los meses	12	80%
ENTRENAMIENTO DE TEJO	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	80%
ENTRENAMIENTO DE NATACIÓN	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	80%
ENTRENAMIENTO DE AJEDREZ	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	80%
TORNEOS INTEREMPRESAS DE LAS ACTIVIDADES DESCRITAS ARRIBA	23 de enero de 2020	Cada vez que se presenten	12 torneos al año	80%
ESCUELAS DEPORTIVAS - HIJOS Y FUNCIONARIOS	23 de enero de 2020	Todos los meses	432	80%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 23 de 29			

INSCRIPCIÓN A GIMNASIO PARA FUNCIONARIOS, Y BENEFICIARIOS SEGÚN REQUISITOS DE LA CAJA	23 de enero de 2020	El primero de cada mes	9	100%
---	---------------------	------------------------	---	------

7.2 CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

7.2.1 ACTIVIDADES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL

OBJETIVO: 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.

Desarrollar una cultura de gestión del riesgo que permita prevenir y atender los riesgos psicolaborales, de los servidores y su grupo familiar.

Promover el bienestar de nuestros pensionados.

INDICADOR: Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100)

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Nro. de participantes	Porcentaje de cumplimiento
MANIFESTACIÓN DE SOLIARIDAD Y CONDOLENCIA	23 de enero de 2020	Cada vez que se presenten	6	100%
FERIA DE SERVICIOS	23 de enero de 2020	Junio de 2020	18	100%
ENTREGA DE MANIFESTACIONES DE NACIMIENTO	23 de enero de 2020	Cada vez que se presenten	30	100%
ESCUELAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS ADULTOS	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	80%
INCENTIVOS DESCANSO PARA EL MES DE DICIEMBRE	23 de enero de 2020	Diciembre y Enero	900	100%

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR		VIGENCIA:	16-09-2019
			Página 24 de 29	

INCENTIVO DE NAVIDAD PARA EMPLEADOS PUBLICOS (BONO)	23 de enero de 2020	Diciembre 24 de 2020	724	100%
PRE PENSIONADOS BOGOTA	23 de enero de 2020	Marzo 6 de 2020	18	80%
PROGRAMA PENSIONADOS OCTUBRE-NOV FUERA DE BOGOTA	23 de enero de 2020	Octubre y noviembre de 2020	15 en cada fecha	80%
APOYO RETIRO PENSIÓN POR PRIMERA VEZ	23 de enero de 2020	Cuando se presente	Los que se presenten	100%
DESPEDIDA DE PENSIONADOS	23 de enero de 2020	21 de agosto de 2020	6	80%
PROGRAMA DE PENSIONADOS (ACTIVIDADES DEL RECUERDO)	23 de enero de 2020	Noviembre y un paseo 10 o 17 de julio	7	80%
CARNET DE PENSIONADOS	23 de enero de 2020	Todos los meses	10	100%
PROFESORES EMERITOS	23 de enero de 2020	Julio 2020	23	100%
APOYO PARA LOS HIJOS CON DISCAPACIDAD	23 de enero de 2020	Cada vez que se presente	2	100%
PROMOCIÓN DE AFILIACIÓN A PLANES COMPLEMENTARIOS DE SALUD	23 de enero de 2020	Segundo semestre de 2020	20	80%
PROMOCIÓN DE VIVIENDA	23 de enero de 2020	3 de Abril y 18 de Septiembre de 2020	15 (en cada fecha)	80%
APOYO APRENDIZAJE CONVENIOS DOCENTE	23 de enero de 2020	Todos los meses	16	100%
APOYO ECONÓMICO LENGUAS EXTRANJERAS	23 de enero de 2020	Todos los meses	20	100%



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 25 de 29	

7.2.2 ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR

OBJETIVO: 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.

Desarrollar una cultura de gestión del riesgo que permita prevenir y atender los riesgos psicolaborales, de los servidores y su grupo familiar.

Garantizar ambiente laboral seguro y propicio para el desarrollo de las tareas de cada uno de los servidores

Promover los principios y valores institucionales en función del mejoramiento de la cultura organizacional, con el fin de generar compromiso y sentido de pertenencia.

INDICADOR: Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100)

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Nro. de participantes	Porcentaje de cumplimiento
VACACIONES RECREATIVAS JUNIO	23 de enero de 2020	Junio a Julio 2020	73	100%
VACACIONES RECREATIVAS OCTUBRE	23 de enero de 2020	Octubre de 2020	73	100%
VACACIONES CAMPAMENTOS JULIO	23 de enero de 2020	Junio a Julio de 2020	41	100
VACACIONES CAMPAMENTOS OCTUBRE	23 de enero de 2020	Octubre de 2020	41	100%
ACTIVIDAD UN DIA DE TRABAJO DE MIS PADRES	23 de enero de 2020	2 y 3 de julio de 2020	50 (25 para cada fecha)	80%
DIA DE LA FAMILIA – PRIMER SEMESTRE DE 2020 SALIDA RECREACIONAL	23 de enero de 2020	Julio de 2020	226	80%
DIA DE LA FAMILIA – TEMATICA NAVIDAD LUGAR POR DEFINIR	23 de enero de 2020	Diciembre de 2020	200	80%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR		VIGENCIA:	16-09-2019
			Página 26 de 29	

OBSEQUIO DE NAVIDAD PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS	23 de enero de 2020	Diciembre de 2020	318	100%
TORTA NAVIDEÑA DEGUSTACIÓN	23 de enero de 2020	21 de octubre de 2020	7	100%
ENTREGA TORTA NAVIDEÑA	23 de enero de 2020	16 de diciembre de 2020 al 10 de enero de 2021	724	90%
OBSEQUIO BONO FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO (SU VALOR SE DEFINE DE ACUERDO CON EL PRESUPUESTO Y VALOR ASIGNADO DEL AÑO ANTERIOR)	23 de enero de 2020	24 de diciembre de 2020	724	100%
FOMENTO EDUCATIVO	23 de enero de 2020	Marzo y agosto de 2020	10	100%
SUBSIDIO EXEQUIAL	23 de enero de 2020	Julio 2020	10	80%
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	23 de enero de 2020	Cronograma Salud y Seguridad en el trabajo	350	90%
APOYO INSTITUCIONAL	23 de enero de 2020	Cada vez que se presente		100%
ATENCIÓN MEDICA GRATUITA TRABAJADORES OFICIALES	23 de enero de 2020	Cada vez que se presente		100%
PREVENCIÓN DEL CANCER TRABAJADORES OFICIALES	23 de enero de 2020	Cada vez que se presente		100%
LENTES Y MOLDURAS TRABAJADORES OFICIALES	23 de enero de 2020	Cada vez que se presente		100%

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 27 de 29	

SUMINISTRO DE SILLAS DE RUEDA TRABAJADORES OFICIALES	23 de enero de 2020	Cada vez que se presente		100%
---	---------------------	--------------------------	--	------

7.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVO: Promover los principios y valores institucionales en función del mejoramiento de la cultura organizacional, con el fin de generar compromiso y sentido de pertenencia.

Contribuir a la disminución del riesgo psicolaboral mediante actividades que promuevan el trabajo en equipo y el compañerismo.

INDICADOR: Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100)

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Nro. de participantes	Porcentaje de cumplimiento
ACTIVIDAD DÍA DEL NIÑO PACIENTE	23 de enero de 2020	30 de octubre de 2020		100%
DOTACIONES UTILES ESCUELA INC	23 de enero de 2020	Julio de 2020		90%
LECTURA A PACIENTES	23 de enero de 2020	Una vez por mes		80%

8. Recursos

TALENTO HUMANO - BIENESTAR	Valor	Total
ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR	\$701.000.000,00	
AUXILIO HIJOS CON DISCAPACIDAD	\$20.000.000,00	
AUXILIO PENSIONADOS	\$20.000.000,00	
FOMENTO EDUCATIVO	\$40.000.000,00	
APOYO A LENGUAS EXTRANJERAS	\$15.000.000,00	
INCENTIVOS	\$40.000.000,00	
VIGENCIA FUTURA	\$75.000.000,00	
TOTAL PRESUPUESTO		\$911.000.000,00



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 28 de 29			

9. Evaluación de resultados

- Porcentaje de satisfacción de las actividades del Plan 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 Plan de Bienestar:**
Número de actividades ejecutadas del plan de bienestar / (Total de actividades del plan de bienestar programadas * 100).
- Porcentaje de asistencia a cada una de las actividades del Plan de Bienestar:**
Número de personas que asisten a la actividad / (Número de personas programadas *100)

10. Bibliografía

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- 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.
- 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.

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSÍ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE BIENESTAR	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 29 de 29	

- Convención Colectiva de trabajo de los trabajadores oficiales del Instituto Nacional de Cancerología ESE.
- Resolución No. 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.
- Resolución 0865 del 18 de diciembre de 2018, por medio del cual se adoptan los acuerdos celebrados en forma definitiva en la negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología – Empresa Social del Estado y los sindicatos empleados públicos ASEPIN Y ANTHOC.


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
DIRECTORA GENERAL

 DG/CWC/SGAF/JJPA/GAGYDTH/IRMRM/GCVL/PAV/GBYC/VJTM 

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:		Cargo:		Cargo:	
Dependencia:		Dependencia:		Dependencia:	
Fecha:		Fecha:		Fecha:	

