



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

RESOLUCION NÚMERO

(0112)

**Por la cual se Adopta el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología
Empresa Social del Estado para la vigencia 2017**

LA DIRECTORA GENERAL ENCARGADA 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 Resolución 2177 del 10 de noviembre de 2015 y

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

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

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 2017”

Que en el Decreto 1567 de 1998 se reglamenta el apoyo de las entidades para educación formal como parte de los programas de bienestar social e incentivos, específicamente en lo contemplado en el parágrafo del Artículo 4 “Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos”.

Que el Plan de Bienestar se ajusta al Plan de Desarrollo Institucional 2015 - 2018, como soporte de la perspectiva de la generación de valor público, para lograr este propósito, el Instituto ha definido su misión, visión, valores, principios y políticas como marco para la acción y para la implementación de un plan estratégico. Para el desarrollo de las acciones institucionales se definen políticas orientadas a la consolidación de los campos de acción misionales y políticas orientadas al desarrollo institucional dentro de las que se encuentran las 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 se soporta en una evaluación de satisfacción del programa vigencia año 2017, la Convención Colectiva de Trabajo vigente para trabajadores oficiales, Acuerdos Sindicales vigente para empleados públicos y aportes del nivel Directivo y la Comisión de Personal.

Que el Plan de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología ESE para la vigencia 2017, fue aprobado por la Directora General (E) para presentación ante la Comisión de Personal del Instituto.

Que la Comisión de Personal en reunión del 16 de febrero de 2017, que consta en acta No. 02 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 2017, consignado en el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

16 FEB 2017


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General (E)



PLAN DE BIENESTAR

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

2017



CONTENIDO

Introducción.....	04
Marco Legal.....	05
Misión.....	06
Visión.....	06
Valores.....	06
Principios.....	06
Beneficiarios y Alcance.....	07
Objetivo General.....	08
Objetivos Específicos.....	08
Estrategias.....	08
1. Calidad de Vida Laboral y Personal.....	09
1.1 Programa de Retiro Asistido.....	09
1.1.1 Taller de Sensibilización en Bogotá.....	09
1.1.2 Seminario – Taller Sensibilización fuera de Bogotá	09
1.1.3 Programa de Pensionados	11
1.2 Educacion Formal	11
1.2.1 Fomento Educativo.....	12
1.2.2 Aprendizaje Convenios Docentes.....	12
1.2.3 Apoyo Aprendizaje en Lenguas Extranjeras.....	12
2. Desarrollo de Habilidades Personales, Familiares y Culturales.....	13



2.1 Actividades de Integración Familiar.....	13
2.2 Actividades Deportivas.....	15
2.3 Actividades Culturales.....	15
3. Integración Laboral.....	15
4. Promoción y Prevención de la Salud.....	17
4.1 Area de la Salud.....	17
5. Enfoque de Actividades de Responsabilidad Social.....	18
6. Fuentes de las Actividades Y Beneficios De Bienestar.....	18
7. Entidades de apoyo	
8. Anexo Programa y Otras Actividades	
9. Bibliografía	



**Instituto Nacional
de Cancerología-ESE**
Colombia
Por el control del cáncer

INTRODUCCIÓN

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

El Plan que se elabora para el año 2017 conlleva al logro de los objetivos institucionales. Por esta razón, es de gran importancia buscar el mejoramiento del clima y de la cultura organizacional, al igual que el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional, la misión y la visión del Instituto.

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



MARCO LEGAL

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

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

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

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

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

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

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



**Instituto Nacional
de Cancerología-ESE**
Colombia
Por el control del cáncer

MISIÓN

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

VISIÓN

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

VALORES

- a. El compromiso con la Institución y su misión
- b. La responsabilidad sobre nuestros actos
- c. La transparencia de nuestro actuar
- d. La consideración por las condiciones y necesidades de los demás
- e. La creatividad como base de la innovación y la creación de conocimiento

PRINCIPIOS:

- a. El buen trato
- b. La vocación del servicio
- c. El trabajo en equipo
- d. La oportunidad de nuestras acciones
- e. La seguridad de nuestras acciones
- f. La orientación a resultados



BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

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

Para este año, el Instituto ha considerado importante ampliar en sus actividades de bienestar laboral y si la ley lo permite el concepto de familia así:

Beneficiarios:

- Hijos hasta los 16 años y Conyugue o compañero permanente.
- Si no hay conyugue o compañero permanentes ni hijos puede participar con los padres, presentando los registros civiles que demuestren el parentesco.
- Si no hay conyugue o compañero permanente ni hijos, ni padres, puede participar con los hermanos menores de 16 años presentando los registros civiles que demuestren el parentesco.
- Si no hay conyugue o compañero permanente, hijos, padres o hermanos menores de 16 años puede participar con un beneficiario del tercer grado de consanguinidad colateral (sobrino hasta los 16 años), con la presentación de los respectivos registros civiles que demuestre el parentesco.

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

Entre los primeros estarían, por citar un ejemplo, el declive de la fecundidad por debajo de los niveles de reemplazamiento o el aumento de la esperanza de vida media de las personas y, entre los segundos, podríamos señalar la incorporación de la mujer al trabajo, el retraso en la edad del matrimonio y el nacimiento de los hijos, así como un significativo aumento en la incidencia del divorcio, sin olvidar el importante peso que ha tenido desde mediados de los 90 el fenómeno migratorio. Los cambios demográficos y sociológicos producidos nos dan una pista de los



cambios en la estructura familiar que llevan a una composición cada vez más heterogénea de los hogares: familias encabezadas por una sola persona, familias en las que cada miembro de la pareja aporta los hijos/as de una anterior relación o personas de origen extranjero que comparten vivienda, mayores que viven solos, son solo algunos ejemplos de los cambios que están aconteciendo y que modifican el modelo de familia que hemos conocido hasta el momento.

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

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

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover la integración entre los servidores del Instituto mediante el desarrollo de actividades recreativas.
- Promover la satisfacción de las necesidades de los servidores de acuerdo a su permanencia laboral.
- Promover actividades con los pensionados, con el fin de mejorar la calidad de vida a quienes les prestaron incondicionalmente sus servicios al Instituto.
- Retener el talento humano, a través del desarrollo de actividades de educación, recreación, deportes y cultura de los funcionarios y su grupo familiar.



- Garantizar un ambiente laboral seguro y propicio para el desarrollo de las tareas de cada uno de los funcionarios
- Promover el desarrollo de los valores institucionales en función del mejoramiento de la cultura organizacional, con el fin de generar compromiso y sentido de pertenencia.
- Desarrollar una cultura de gestión del riesgo que permita prevenir y atender los riesgos psicolaborales, de los funcionarios y su grupo familiar.
- Contribuir a la disminución del riesgo psicolaboral mediante actividades que promuevan el trabajo en equipo y el compañerismo.

ESTRATEGIAS:

El Plan de Bienestar Laboral, se ejecutará durante la vigencia 2017 dirigido a todos los funcionarios de la institución y la su familia. Está basado en cinco enfoques a partir de diferentes actividades que tienen como finalidad contribuir con el mejoramiento del clima organizacional y la mitigación del riesgo psicolaboral, con el apoyo de aliados estratégicos como: Caja de Compensación Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Convenios Docentes con Universidades como (San Martín, Uniandina, Javeriana, Rosario):

1. Calidad de vida laboral
2. Desarrollo de habilidades personales, familiares y culturales
3. Integración laboral
4. Promoción y prevención de la salud, basado en el autocuidado
5. Responsabilidad social

1. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL:

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

Igualmente esta área tiene el objetivo de optimizar la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios propiciando espacios donde se fortalezcan los valores



institucionales; brindándoles herramientas que le permitan aportar efectivamente el desarrollo de sus áreas a cada uno de los equipos de trabajo que constituyen el Instituto Nacional de Cancerología.

Calidad de vida laboral busca:

- Generar condiciones óptimas para el desempeño de cada uno de los servidores del Instituto, con el fin de propiciar y mejorar las relaciones interpersonales.
- Llevar cada actividad del plan de Bienestar a los funcionarios, con el fin de hacerlos partícipes, a su vez sensibilizar a los directivos del Instituto en la contribución de las actividades con el fin de crear compromiso, sentido de pertenencia y de más valores que son indispensables en la familia-INC.
- Incrementar la participación de los funcionarios en las actividades de Bienestar
- Promover el liderazgo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva, en cada momento de esparcimiento del Plan de Bienestar.

En esta área se desarrollarán los siguientes programas:

1.1 Programa de Retiro Asistido

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

1.1.1 Taller de Sensibilización en Bogotá: dirigido a personas que están a dos años de su jubilación donde se abordarán temas relacionados con proyecto de vida, legislación en pensiones y emprendimiento familiar

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

1.1.3 Programa de Pensionados: Brinda al pensionado del Instituto un espacio para su desarrollo integral, teniendo en cuenta su participación y crecimiento



personal, la recreación, la salud física y mental y el manejo del tiempo libre, como reconocimiento a toda una vida de servicio en el Instituto. Por lo tanto, el Instituto busca fortalecer el Club de Pensionados, definido por la Organización Mundial de la Salud como "...el proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez."

Se realizan encuentros en el Instituto cada bimestre con el fin de propiciar espacios de esparcimiento con el acompañamiento de la caja de compensación. Buscamos ofrecer a nuestros pensionados actividades recreativas que estimulen el encuentro social y la actividad física para alcanzar un mayor bienestar emocional y físico, brindando un acompañamiento de orden grupal no individualizado, en el cual el pensionado cuenta con espacios de encuentro con quienes fueron compañeros de trabajo.

1.2 Educación Formal

Que de acuerdo al decreto 1567 de 1998, 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, a través del programa de bienestar fortalezca a los servidores las competencias ofreciendo capacitación a nivel superior con el fin de mejorar la calidad de los trabajadores y su familia.

1.2.1 Apoyo aprendizaje Convenios Docentes:

Se otorga mediante Resolución N° 165 del 13 de marzo del 2014, la cual establece una apoyo económico entre el 25% y el 50% a los funcionarios que van a realizar pregrado, post grado, maestrías, doctorados, etc., de acuerdo a las funciones del cargo; este apoyo se da con las universidades que tienen convenio docente-servicio.



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

1.3 Fomento Educativo

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

- Para pre-escolar y primaria, el equivalente a ocho (8) días del salario mínimo vigente en el Instituto, anualmente para cada hijo.
- Para Bachillerato, el equivalente a nueve (9) días del salario mínimo vigente en el Instituto, anualmente para cada hijo. Se reconocerá y pagará igual valor a los trabajadores que estudien en Bachillerato.
- Para carreras técnicas y Universitarias, el equivalente a quince (15) días del salario mínimo vigente en el Instituto, semestralmente para cada hijo. Se reconocerá y se pagará igual valor, semestralmente, a los trabajadores que cursen estos estudios.
- Para los hijos(as) con problemas especiales y permanentes de salud, el Instituto reconocerá y pagará anualmente, el equivalente a cien (100) días del salario mínimo vigente en el Instituto.
- Para los empleados públicos a través del plan de bienestar y los convenios docencia servicio con las universidades, permiten que los funcionarios accedan a estudiar una carrera técnica, profesional y especializaciones entre otros.

1.4 Apoyo Económico Lenguas Extranjeras:

Se otorga mediante la Resolución No.0039 del 13 de enero de 2017, un apoyo económico a los funcionarios que desean estudiar lenguas extranjeras para el cual se toma como base el 40% del salario mínimo legal vigente.

1.5 Subsidio servicio médico domiciliario y Exequial:

El Instituto subsidiara el 60% en la afiliación al servicio Médico Domiciliario y Exequial escogido por el instituto, este servicio cubrirá al funcionario, cónyuge o compañero (a) permanente e hijos.



2 DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y CULTURALES.

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

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

Con el fin de mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Instituto, el programa de bienestar laboral, buscará suplir las necesidades de protección, diversión, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de las actividades se apoyarán con el aliado estratégico Caja de Compensación Familiar.

2.1 Actividades de Integración Familiar:

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

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



**Instituto Nacional
de Cancerología-ESE**
Colombia
Por el control del cáncer

- **Vacaciones recreativas**, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 6 a 11 años en los meses de junio y octubre.
- **Campamentos**, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 12 a 16 años en los meses de junio y octubre.
- **Salida recreativa**, para los funcionarios con los hijos en el mes de abril.
- **Actividad para los hijos** de todos los colaboradores en el Instituto, "*Un día en el trabajo de mis padres*".
- **Caminatas ecológicas** para los funcionarios y grupo familiar
- **Vacaciones recreativas de trabajadores oficiales** para los hijos de los trabajadores. Dichas vacaciones serán para los hijos de los trabajadores entre seis (6) años y los dieciséis (16) años de edad. Igualmente, continuará dando aguinaldo a los hijos de los trabajadores en el mes de diciembre.

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

- **Venta de almuerzo subsidiado** a los servidores públicos en el comedor de funcionarios, el cual se descontará mensualmente por nómina.
- **Refrigerio Balanceado** a los empleados públicos que laboren el turno de la noche.
- Entrega de un (1) bono que da derecho a la entrega exclusiva de un **vestido, una blusa y un par de zapatos**, para quienes desempeñen el cargo de secretario, al igual que a auxiliares administrativos y a los enfermeros auxiliares, cuando por razones legales no tengan derecho a dotación.
- **Obsequio de navidad** para hijos de empleados públicos de los cero (0) a los doce años (12) a corte del 31 de diciembre respectivo.
- Entregará a los empleados públicos una **torta navideña**.

Otros beneficios que mejoran la calidad de vida laboral:

- Servicio de **parqueadero gratuito** a todos los funcionarios.
- **Beneficio mensual de Snack** a todos sus funcionarios equivalentes a \$25.000 más IVA



2.2 Actividades deportivas:

Tiene el objetivo de desarrollar competencias deportivas encaminadas a contribuir y 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.

- **Subsidio 100% participación en Maratones**, los funcionarios deberán estar inscritos en los entrenamientos.
- **Apoyo en las Escuelas deportivas.**
- Convenio **subsidiado** para inscripción de **Gimnasio**
- **Subsidio en Torneos interempresas** en los que el Instituto cuente con un equipo formal con entrenamiento permanente.
- **Subsidio a entrenamientos** semanales en (atletismo, fútbol masculino y femenino, vóleybol mixto, baloncesto mixto, Mini Tejo y Tejo y Bolos).

2.3 Actividades culturales

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

- **Semana de la cultura** (Obra de Teatro, Feria de Talentos, Bazar de Integración, Bingo, Torneos de XBOX, cine foro, Charlas de interés en mejoramiento de calidad de vida laboral entre otros)
- **Cursos libres** (pintura y manualidades, entre otros)
- **Apoyo Semana de Salud Ocupacional.**

3. INTEGRACIÓN LABORAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar,



**Instituto Nacional
de Cancerología-ESE**
Colombia
Por el control del cáncer

sentir y ver el mundo que les rodea. Es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

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

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

- El Instituto **reconoce cuatro (4) días de descanso remunerado** a sus trabajadores en el mes de diciembre. Estos días de descanso incluyen los que el Gobierno reconozca como ocasión de las festividades de Navidad y Año nuevo y el Instituto podrá establecer turnos para su disfrute.
- El Instituto paga un **auxilio de defunción** equivalente a un salario mínimo del Instituto, por muerte de la esposa(o) ó compañero(a) permanente del funcionario. Por el fallecimiento del funcionario el Instituto pagará un auxilio de defunción equivalente a un salario mínimo del Instituto, además del consagrado en la Ley.
- El Instituto suministra a todos los trabajadores las **dotaciones** de acuerdo con la Ley 11 de 1984.



4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

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

4.1 Área de la salud

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

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

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 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.



5. RESPONSABILIDAD SOCIAL:

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

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

6. FUENTES DE LAS ACTIVIDADES Y BENEFICIOS DE BIENESTAR

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

7. ENTIDADES DE APOYO

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

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



8. ACTIVIDADES CELEBRACION DIAS ESPECIALES 2017 – 2018

CELEBRACION DIAS ESPECIALES VIGENCIA 2017 Y 2018		
FECHA ESPECIAL	PROMEDIO MENSUAL	EVENTO
DÍA DEL PERIODISTA (9 feb), DÍA DEL CONTADOR (1 de marzo) DÍA DEL FÍSICO (14 de marzo) DÍA DEL VOLUNTARIADO	42	Almuerzo 24 de abril de 2017
BIBLIOTECÓLOGO (23 de abril) BACTERIOLOGO (28 de abril), ESTADISTA (12 de mayo)	38	
DÍA DE LA SECRETARIA Y AUX ADMINISTRATIVOS (26 de abril)	121	
DÍA DEL ABOGADO (22 de junio), DÍA DEL ECONOMISTA (3 de julio)	15	
DÍA DE LA ENFERMERA (12 de mayo) Cena noche 1 - 11 de mayo Cena noche 2 - 12 de mayo	240	Almuerzo 12 de mayo de 2017
ALMUERZO PENSIONADOS	20	Almuerzo
CUMPLEAÑOS 82 INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	900	Almuerzo 21 de julio de 2017
DÍA SERVICIOS GENERALES-PERSONAL DE VIGILANCIA-MANTENIMIENTO-CONDUCTOR-MENSAJEROS	27	Almuerzo 14 de noviembre de 2017
DÍA DEL NUTRICIONISTA (11 de agosto), DÍA DEL INGENIERO (17 de agosto), FONOAUDIÓLOGO (6 de septiembre), DÍA DEL RELACIONISTA PÚBLICO (26 de septiembre)	26	
DÍA DEL BIÓLOGO (17 septiembre) DÍA DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO Y AUXILIARES DE DROGUERÍA (26 septiembre),	12	
DÍA DEL TÉCNICO (Operativo - Administrativo)	80	
DÍA DEL ODONTÓLOGO (3 de octubre), ARCHIVISTA (3 de octubre), TRABAJADOR SOCIAL (22 de octubre), INSTRUMENTADOR (22 de octubre), ARQUITECTO	27	
ALMUERZO PENSIONADOS	4	
DÍA DEL ADMINISTRADOR (4Nov), DÍA DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL (17Nov), DÍA DEL PSICÓLOGO(24Nov),DÍA DEL PUBLICISTA(4Dic)	20	
DÍA DEL MÉDICO (3 de Diciembre)	204	
Actividad de Integración	900	Almuerzo 15 de diciembre de 2017
CENA AVIDEÑA (Noche) 24 y 31 de diciembre de 2017.	300	Cena



Instituto Nacional
de Cancerología-ESE
Colombia
Por el control del cáncer

OTRAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

TIPO DE ACTIVIDAD	PROMEDIO MENSUAL	TIPO DE ACTIVIDAD	FECHA DE ACTIVIDAD
VACACIONES RECREATIVAS	90	PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS. EDAD ENTRE LOS 06 Y 12 AÑOS	27 AL 30 DE JUNIO DE 2017 10 AL 13 DE OCTUBRE DE 2017
CAMPAMENTOS	60	PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS. EDAD ENTRE 12 A 16 AÑOS	05, 06 Y 07 DE JULIO DE 2017 10 AL 13 DE OCTUBRE DE 2017
CAMINATAS	200	SE REALIZAN TRES CAMINATAS (EN DICIEMBRE PASEO NAVIDEÑO)	21 DE ABRIL DE 2017 26 DE AGOSTO DE 2017 15 DE DICIEMBRE DE 2017
SEMANA CULTURAL	887	SE REALIZA EN MARZO (BAZAR, PRESENTACION DE TALENTOS, CAMPEONATOS JUEGOS AUTOCTONOS, CAMPEONATOS XBOX, OBRA DE TEATRO Y BINGO BASADO EN VALORES INSTITUCIONALES)	DEL 27 AL 31 DE MARZO DE 2017
DÍA DEL NIÑO		LA SEMANA ANTERIOR AL 31 DE OCTUBRE	27 DE OCTUBRE DE 2017
DÍA EN EL TRABAJO DE PAPI	45	SE REALIZA DOS DÍAS, EN UN DÍA ASISTEN NIÑOS DE 6 A 11 AÑOS Y EL OTRO DÍA ASISTEN NIÑOS DE 12 A 16 AÑOS	28 y 29 DE NOVIEMBRE DE 2017
SALIDA INTEGRACION HIJOS Y FUNCIONARIO PISCILAGO	740	SE REALIZARA EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2017	23 DE SEPTIEMBRE DE 2017



TIPO DE ACTIVIDAD	PROMEDIO MENSUAL	TIPO DE ACTIVIDAD	FECHA DE ACTIVIDAD
Curso de cocina	20	Para los funcionarios del INC	Fechas programadas todos los viernes del año
Inscripción a torneo interempresas 2 al año futbol femenino	2	Para los funcionarios del INC	1 y 2 semestre
Inscripción a torneo interempresas 2 al año bolos	2	Para los funcionarios del INC	1 y 2 semestre
Inscripción a torneo interempresas 2 al año tejo y mini tejo	2	Para los funcionarios del INC	1 y 2 semestre
Inscripción a torneo interempresas 2 al año voleibol	2	Para los funcionarios del INC	1 y 2 semestre
Inscripción a Carreras de atletismo (Body Tech, Media maratón de Bogotá, New Balance y Unicef),		Para los funcionarios del INC	
Entrenamiento en Atletismo	12	Para los funcionarios del INC	Los días sábados y domingos
Entrenamiento en tejo y mini tejo	12	Para los funcionarios del INC	Los días jueves
Entrenamiento en bolos	12	Para los funcionarios del INC	Los días jueves
Entrenamiento en Voleibol	12	Para los funcionarios del INC	Los viernes
Entrenamiento en Tenis de Mesa	12	Para los funcionarios del INC	Los martes y jueves
Entrenamiento en futbol femenino	12	Para los funcionarios del INC	Los miércoles
Bonos regalo	315	Para hijos de funcionarios del INC	Mes de noviembre
Torta Navideña	740	Para los funcionarios del INC	Mes de diciembre
Actividades culturales ofrecidas por la Caja. Danza, Arte, Fotografía. Cocina	12	Para los funcionarios del INC en el 2 piso en sala de espera del Instituto Nacional de Cancerología	Fechas programadas todos los viernes del año



**Instituto Nacional
de Cancerología-ESE**
Colombia
Por el control del cáncer

9. BLIOGRAFÍA

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