

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 1 de 23	

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

**COORDINADORA GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO (E)
COORDINADOR GRUPO GESTIÓN BIENESTAR Y CAPACITACIÓN**

**GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
GRUPO GESTIÓN BIENESTAR Y CAPACITACIÓN**

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2025

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 2 de 23	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	NORMATIVIDAD	3
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	5
3.1	METODOLOGÍA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	5
4.	OBJETIVOS.....	5
4.1	OBJETIVO GENERAL	5
4.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	6
5.	DESARROLLO DEL PROGRAMA	6
5.1	PROPÓSITO.....	6
5.2	METAS.....	8
5.2.1	ANÁLISIS POR EJES	8
6.	CRONOGRAMA	20
7.	RECURSOS.....	20
8.	INDICADORES	20
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	21
10.	COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	21
11.	APROBACIÓN.....	21
12.	BIBLIOGRAFÍA	22

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 3 de 23	

1.INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Programa de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología, formulado a partir de la detección de necesidades de los servidores de la Entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el talento humano, el liderazgo bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece que el pilar fundamental del Instituto Nacional de Cancerología es su talento humano, de tal manera que su bienestar es prioritario a nivel institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, las metas institucionales, y el incremento en la mejora del Clima Laboral y la Cultura Organizacional. Por lo anterior, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano a través del Grupo de Bienestar, lidera el proceso de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, con el objetivo de mejorar el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, estableciendo condiciones laborales que fomenten la felicidad, la creatividad, la motivación, la identidad y la vocación por el servicio público. Estas acciones permitirán fortalecer las competencias de los trabajadores, la participación y el desarrollo profesional, garantizando la seguridad laboral, todo ello alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano.

2. NORMATIVIDAD

El Instituto Nacional de Cancerología ha establecido el siguiente marco normativo como guía para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. 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.

Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Ley 1823 de 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 4 de 23	

Ley 2088 de 2021. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. 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.

Convención colectiva y Acuerdos sindicales. Vigente la convención colectiva para trabajadores oficiales y acuerdos sindicales para empleados público.

Catálogo de expresiones fundamentales en el Programa de Bienestar de acuerdo con lo siguiente:

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del Instituto. El Instituto Nacional de Cancerología como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: • Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad. • Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Felicidad: “La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 5 de 23	

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: “Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”. (Ardila, Rubén Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia).

Salario Emocional: “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar laboral.

A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

3.1 METODOLOGÍA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025 se fundamentará en un diagnóstico de las necesidades de las servidoras y los servidores públicos, obtenido a través del consolidado del resultado de las encuestas aplicadas en las actividades desarrolladas en la vigencia 2024. Con base en los resultados, se establecerán prioridades y estrategias alineadas con las políticas institucionales, para así diseñar las actividades a desarrollar basadas en las sugerencias realizadas por las servidoras y servidores de la institución.

El análisis del resultado de las encuestas permitirá que se establezcan las expectativas de las servidoras y servidores del Instituto, conllevando al replanteamiento las algunas de las actividades.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
Página 6 de 23			

4.2 OBJETIVO ESPECIFICO

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

-Promover la fidelización del talento humano, a través del desarrollo de actividades de educación, recreación, deportes y cultural de los servidores y su grupo familiar.

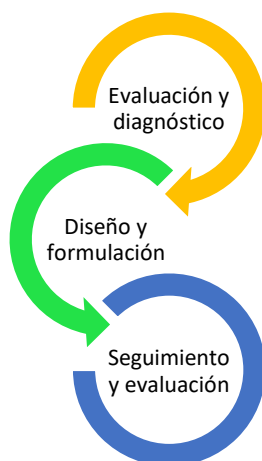
-Contribuir a la disminución del riesgo psicolaboral mediante actividades que promuevan el trabajo en equipo y el compañerismo.

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

5.1 PROPÓSITO

Implementar las actividades del Plan de Bienestar, ajustándolas a las necesidades e intereses de los servidores públicos del Instituto y en consonancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevarán a cabo las siguientes etapas:



• **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

• **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2025.

• **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 7 de 23	

Responsable: Coordinador del Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano y Coordinador del Grupo de Bienestar del Nacional de Cancerología o quien haga sus veces.

El Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano a través del Grupo de Bienestar, serán responsables de identificar, analizar y consolidar las necesidades de bienestar de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, ejecutando el mismo utilizando las herramientas disponibles para formular un Plan de Bienestar Social e Incentivos integral, en colaboración con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Programa de bienestar e Incentivos

El Programa de Bienestar e Incentivos se construye sobre una base sólida: el marco normativo, las necesidades de los empleados y los resultados de la medición del clima laboral. Esta combinación de elementos garantiza un enfoque integral que impacte positivamente la calidad de vida de los trabajadores en todas sus dimensiones.

Con el fin de promover el desarrollo integral de las servidoras y los servidores, el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el Grupo de Bienestar liderarán la implementación de actividades y programas enfocados en el aprendizaje colaborativo, la cultura organizacional, la preparación para la jubilación y el bienestar general. Estas iniciativas contribuyen a crear un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

Con el objetivo de facilitar la gestión y el seguimiento del plan, se ha establecido una clasificación detallada de los diferentes ítems que lo componen. Esta estructura permite una asignación eficiente de recursos y facilita la evaluación de los resultados.

Programa de Bienestar

El programa de bienestar para la vigencia 2025 tiene la intencionalidad de potencializar las habilidades de las servidoras y servidores de las cuales se considera importante establecer actividades referentes a : Inteligencia artificial, Ciberseguridad, Tecnología, Pensamiento creativo, Resiliencia, Curiosidad, Liderazgo, Gestión del Talento Humano, Pensamiento Analítico, Administración del Medio Ambiente.

Incluye actividades relacionadas en aspectos recreativos, culturales, deportivos, artísticos y salud.

Incentivos

Con el fin de promover una cultura de excelencia, se han establecido diversos incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios, para reconocer el desempeño de las servidoras y los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como de los equipos de trabajo. Estos incentivos buscan motivar a todos los colaboradores y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

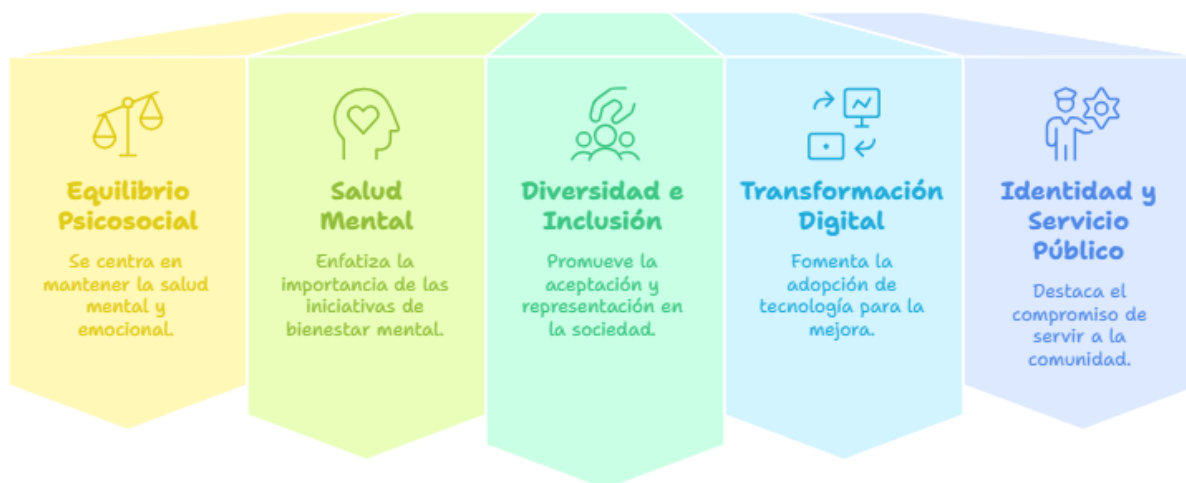
Ejes elaboración Programa de Bienestar Social

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de las servidoras y los servidores del Instituto, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 8 de 23	

Programa de Bienestar Social



5.2 METAS

5.2.1 Análisis por ejes

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Se refiere a la interacción entre una persona y su entorno, en este eje se deben tener en cuenta los siguientes enfoques que se relacionan con el equilibrio psicosocial:

Calidad de Vida Laboral Psicosocial
Vida laboral y Familiar

Estos 3 enfoques encierran actividades que mejoren el estrés del funcionario en su puesto de trabajo; eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales; celebraciones, programas de felicidad en el trabajo; desvinculación laboral asistida y sostenibilidad ambiental.

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 temas: 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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 9 de 23	

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:

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

Apoyo en las escuelas deportivas y gimnasio: El servidor como sus afiliados a la Caja de compensación podrá realizar actividades en las escuelas deportivas de la caja y/o gimnasio que tengan convenio con la Caja, el Instituto entregará un subsidio definido por la oficina de Bienestar y Capacitación de acuerdo con el presupuesto asignado para cada año.

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.

Obsequio de navidad para hijos de funcionarios: El Instituto entregará un bono de navidad por valor de \$150.000 para los hijos de los empleados públicos de cero (0) a los doce (12) años a corte del 31 de diciembre del año respectivo. **(Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)**.

Entrega torta navideña: El Instituto entregará anualmente una torta navideña, masa negra y bañada en vino, a todos los empleados públicos y oficiales en el mes de diciembre. **(Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC) y Laudo Arbitral de fecha 14 de diciembre de 2020, para trabajadores oficiales**

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

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

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.

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 10 de 23	

\$2.000 (Dos mil pesos m/cte). “**(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y trabajadores oficiales ANTHOC)**”.

Refrigerio Balanceado a los empleados públicos que laboren en el turno de la noche, se les entregara un refrigerio balanceado y caliente. **(Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC)**.

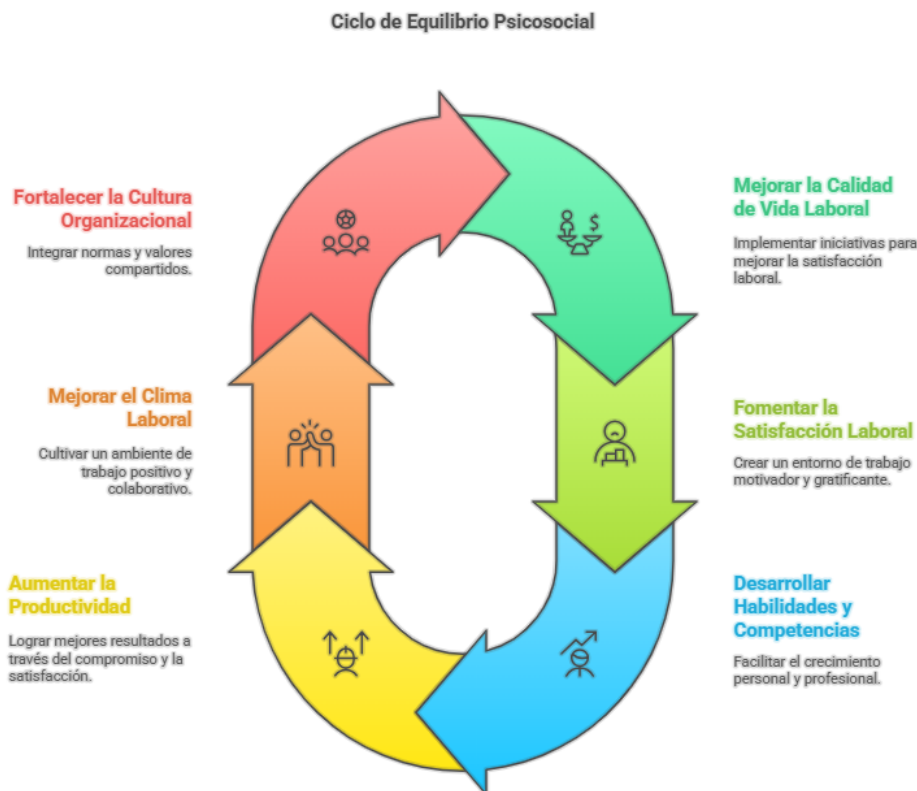
Auxilio para anteojos y elementos ortopédicos: De acuerdo con la Convención Colectiva de los Trabajadores Oficiales se acordó lo siguiente:

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

Auxilio sindical: El INC proporcionará el beneficio a la organización sindical la formación académica a título de diplomado para los afiliados seleccionados por la organización sindical, por año, hasta por la suma de 10 SMMLV en una universidad ampliamente reconocida. El tema será objeto de concertación con la organización sindical y el INC. **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC)**.

Lugar de esparcimiento dentro del INC: La administración gestionará la adquisición de los juegos de mesa para facilitar actividades de esparcimiento. **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC)**.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 11 de 23	



EJE 2. SALUD MENTAL: Es un estado de bienestar que incluye el aspecto emocional, psíquico y social, en este eje se realizan muchas actividades desde el grupo Salud y Seguridad en el Trabajo a través de un grupo profesional de psicólogos, que se encargan de abordar al funcionario en aquellos momentos que se requiere. También se realizan actividades que buscan el bienestar emocional, psicológico y social que terminan afectando la forma en que pensamos, sentimos, y actuamos.

Ruta de la felicidad, Yoga, técnicas de autocuidado para personal que trabajan en las áreas de la salud:

Algunos de los problemas que afectan la salud mental y emocional del personal están asociados a la alta demanda laboral, las largas jornadas de trabajo, la disminución de su poder adquisitivo y la carga emocional que recae sobre ellos. Estos se traducen con síntomas como depresión, insatisfacción, ansiedad, estrés, ira, hostilidad, síndrome de burnout o síndrome de agotamiento emocional, hipertensión arterial, dolores de cabeza y tensión en el cuello y los hombros, uso de sustancias psicoactivas como el alcohol u otras drogas, cambios en la calidad del trabajo, etc.

El problema debe empezarse a trabajar en tres niveles:

- 1) Una política que oriente la resolución de los problemas que contribuyen al detrimento de la salud emocional y mental.
- 2) La realización dentro del Instituto de ejercicios de evaluación del problema y búsqueda de alternativas.
- 3) La sensibilización en el personal hospitalario para que trabaje en su autocuidado como forma de trabajar su propia salud emocional y mental.

El autocuidado

Trabajar mecanismos de autocuidado son alternativas que involucran las variables 2 y 3 que mencionamos en el párrafo anterior. Por una parte, requiere de concientizar al personal de la

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 12 de 23	

importancia que tiene la decisión de cuidarse a sí mismos como necesita de una voluntad expresa de la administración de la entidad para proveer los espacios para que estos procesos ocurran y comiencen a transformarse las dinámicas que afectan las dinámicas que afectan la salud emocional y mental de las personas.

Autoconocimiento un camino para trabajar la salud mental y emocional del personal que trabaja en ambientes hospitalarios (médicos, enfermeras, administrativos, etc.)

Por autoconocimiento nos referimos a técnicas de conciencia corporal como el yoga, meditación, chi kung, taichí, karate, entre otras. Estas prácticas son técnicas sofisticadas que usan la respiración, el movimiento del cuerpo y las posiciones corporales para aprender a balancear la mente, las emociones y el cuerpo, propiciando la relajación, la calma y el equilibrio en pro del mejoramiento de las relaciones con uno mismo, con los otros y con el entorno.

Club de la lectura: En conjunto con la caja de compensación familiar, crear espacios donde los funcionarios puedan acceder a buscar y bajar libros para ser leídos en los momentos que el funcionario tenga disponibilidad y buscar espacios de reunión donde se pueda hablar sobre los libros leídos y la experiencia tenida en este proceso.

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 las festividades 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. **(Resolución 0865/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC y trabajadores oficiales ANTHOC).**

Auxilio de nacimiento: Por el nacimiento de hijo vivo y/o adopción del hijo(a) de los servidores (as), el Instituto entregará un bono redimible por valor de \$150.00 que se incrementará anualmente con el IPC **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC).**

Canasta Navideña: La administración entregará un bono navideño equivalente a \$115.000 pesos moneda corriente, a partir de la firma del acuerdo sindical y se incrementará anualmente a partir del 2025 según el IPC. **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC).**

Regalo de cumpleaños: La administración garantizará un día remunerado al servidor público por su cumpleaños que deberá concertarse con el coordinador del área y deberá tomarse en los siguientes 30 días calendario. No deberá coincidir con festivos ni dominicales ni situaciones administrativas. **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC).**

Apoyo para hijos con discapacidad: El Instituto otorgará anualmente un auxilio por discapacidad para el hijo(s) del empleado público, para lo cual se debe presentar el certificado de discapacidad, cumpliendo con las formalidades establecidas en la Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y la Protección Social y las que la modifiquen, el hijo (a) debe depender económicamente del empleado público y estar afiliado a la EPS correspondiente como beneficiario del empleado público cotizante, el auxilio anual será equivalente a 3 salarios mínimo mensuales legales vigentes, el certificado deberá actualizarse de acuerdo con la normatividad vigente. El Instituto concederá el auxilio para las discapacidades del nivel severo o extremo o superiores al 50% y fijará los requisitos correspondientes, de acuerdo con las normas vigentes y los lineamientos institucionales **“(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y trabajadores oficiales ANTHOC)”**.

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 13 de 23	

distinción a los profesionales que hayan realizado aportes significativos a la docencia o al desarrollo científico institucional y que se encuentren retirados de la actividad laboral, se realiza una ceremonia institucional y se hacen acreedores de un diploma de reconocimiento.

Apoyo económico lenguas extranjeras: El Instituto continuara desarrollando dentro de los planes 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 trabajadores oficiales ANTHOC)**”... Este apoyo se otorga mediante la Resolución No.0039 del 13 de enero de 2017, en su Artículo Quinto “Requisitos para funcionarios que tomen este beneficio fuera de las Instalaciones del Instituto”: “Establecer un apoyo económico máximo del 40% del salario mínimo legal vigente (SMLV) para cada nivel en el aprendizaje de lenguas extranjeras”.

Educación Formal: De acuerdo con el decreto 1567 de 1998, Artículo 4: “...parágrafo: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos”. Basados en esta normatividad es importante que el Instituto Nacional de Cancerología, a través del plan 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, por esta razón el Instituto a través de la siguiente modalidad busca resolver esta necesidad de acuerdo a lo siguiente:

Convenio docencia – servicio: 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 profesional, especializaciones, maestrías y doctorados.

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

Programa de retiro asistido pre pensionables: Con el objetivo de brindar mejor calidad de vida de los servidores del INC que están próximos a llegar al fin de su etapa laboral, se desarrollará un programa de formación con espacio de reflexión, esparcimiento, ocio y adquisición de herramientas que les permita comprender el cambio de rutina y las transformaciones en su proyecto de vida, sus relaciones con las personas e interacción con su entorno de acuerdo con lo siguiente:

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

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

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 14 de 23	

correspondiente “(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y trabajadores oficiales ANTHOC)”.

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

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

Apoyo para la continuidad de prestación de servicios de la caja de compensación para pensionados (Diamante): De conformidad a lo establecido en la **Ley 789 de 2002 CAPITULO III 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, dependiendo los recursos con los que cuente y serán determinados por el Grupo Bienestar y Capacitación.

Carné de pensionado (Diamante): 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.

Actividades del recuerdo pensionados (Diamante): 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.

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

Manifestación de Solidaridad y condolencia: Acompañamiento por el fallecimiento de un familiar, de los servidores públicos (primer grado de consanguinidad (padre e hijos) y cónyuge. Consiste en hacer una publicación interna de saludo y acompañamiento al funcionario y hacer entrega de un bono de hojas verdes en nombre de la Institución al funcionario que sufrió esta calamidad.

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. **(Convención colectiva de trabajadores oficiales 29 nov/12).**

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 15 de 23	

Auxilio por fallecimiento: El instituto reconocerá a título de auxilio por fallecimiento la suma de \$400.000 mil pesos al empleado que acredite el deceso de su padre o madre en caso de ser soltero sin hijos, así como el empleado que acredite el fallecimiento del cónyuge o compañero(a) permanente e hijos (adoptivo), previa acreditación del registro civil de defunción, registro civil de nacimiento, certificado de matrimonio o sentencia judicial y/o declaración juramentada de sociedad de hecho. Dicho trámite se realizará en los 30 días siguientes al fallecimiento. **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC).**

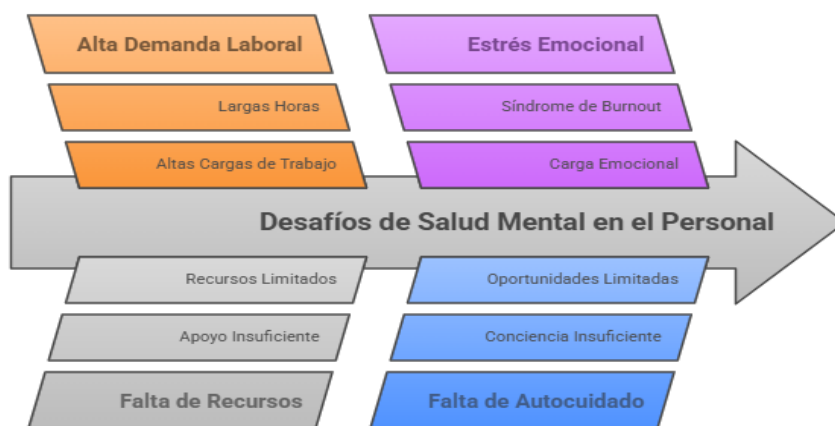
Apoyo Institucional: A petición de un empleado público o trabajador oficial activo del Instituto con diagnóstico confirmado de cáncer, el Instituto oficiará a la EPS a la cual se encuentre afiliado, para que se realice la atención en el Instituto, de acuerdo con el marco legal vigente y sujeto al cumplimiento de los parámetros contractuales y de autorización requeridos con dicha EPS, este oficio también se realizará cuando lo solicite una persona que al momento sea pensionada o fuese empleado público activo del Instituto. **(Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).**

Servicio de Ambulancia: De acuerdo con la convención colectiva de trabajo por la cual se acuerda entre el Instituto Nacional de Cancerología y el sindicato de trabajadores oficiales lo siguiente: El Instituto Nacional de Cancerología prestará el servicio de ambulancia y primeros auxilios al trabajador, cuando por accidente de trabajo o enfermedad grave dentro de la institución, no pueda transportarse por sus propios medios.

Atención Médica en el Instituto: En caso de que el trabajador oficial tenga familiares en cualquier grado de consanguinidad, con problemas de salud en la especialidad del Instituto, éste le prestará el servicio médico gratuito, este servicio se extenderá a los familiares de los pensionados y de los funcionarios que fallezcan a su servicio. **(Resolución 0092/14 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y ANTHOC).**

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).**

Abordando el Estrés Laboral y los Desafíos de Salud Mental



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 16 de 23	

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: Aquí se tienen presentes todas aquellas actividades que tienden al desarrollo de:

Promover la integración laboral.
Promover la integración familiar.
Promover actividades deportivas.

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

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.

Actividades deportivas: El INC apoyará mediante subsidio del 100% a los empleados públicos que realicen actividades deportivas en todas las modalidades y se creará un comité deportivo (conformado por un representante de cada disciplina deportiva, un integrante de la asociación sindical ASEPINC y el coordinador del grupo de Gestión de Bienestar y Capacitación) el cual tendrá un reglamento específico en el que se contemplaran tanto las condiciones de participación, como las sanciones no pecuniarias de quienes incumplan dicho instrumento. De igual forma la administración garantizará tiempo protegido a los participantes de dichas actividades deportivas independiente al turno u horario laboral. **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC).**

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

Incentivo semana santa y diciembre – Día de la familia: El INC concederá un día de descanso remunerado que se llamará el día de la familia; para primer semestre será el miércoles santo (para la parte asistencial y apoyo será acordado con la coordinación del servicio en el mes siguiente) y para el segundo semestre, será en el mes de diciembre, el cual se podrá unir con el tiempo que conceda la administración según el artículo 5 de la resolución 865 del 2018. **(Resolución 0851/24 Acuerdo sindicato empleados públicos ASEPINC).**

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

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

Vacaciones recreativas para hijos de trabajadores oficiales: Para los hijos de los trabajadores. Dichas vacaciones serán para los hijos de los trabajadores entre seis (6) años y los dieciséis (16) años. Igualmente continuará dando aguinaldo a los hijos de los trabajadores en el mes de diciembre. **(Convención colectiva de trabajadores oficiales).**

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

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 17 de 23	

busca informar a los funcionarios sobre temas que tienen que ver con la Institución y sus avances a través de los diferentes servicios. Se realizan actividades que tienen que ver con temas culturales y de arte que son de interés para los funcionarios. En esta semana también se realiza lo siguiente:

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

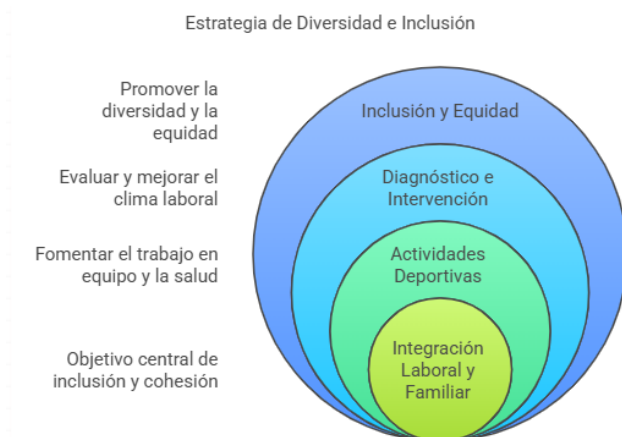
Subsidio 100% participación en Maratones: A todos los funcionarios que conforman los equipos deportivos institucionales previo cumplimiento de todas las medidas preventivas como el examen médico y asistencia a los entrenamientos.

Subsidio en Torneos Inter empresas: Subsidio del 100% en aquellos torneos en que el Instituto cuente con un equipo formal que cumpla con los requisitos por el cual se conforma un equipo deportivo en el Instituto Nacional de Cancerología y cuente con el entrenamiento necesario y permanente.

Subsidio a entrenamientos semanales: Pago del 100% a entrenamientos deportivos tales como: Atletismo, Vóleybol mixto, Mini Tejo, Tejo, Bolos, Tenis de mesa, Natación, Ajedrez, Fútbol y aquellos que se presenten entre otros.

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 80% de los entrenamientos en el año. Estos comprenden de acuerdo con la modalidad deportiva pantaloneta, camiseta, medias o en los casos que se requiera sudadera.

Escuelas de capacitación para adultos: El servidor como sus afiliados a la Caja de compensación podrá realizar actividades en las escuelas de capacitación con subsidio del Instituto en arte, pintura, cursos de Excel, Word, cocina entre otros. Este porcentaje será definido por el Coordinador del Grupo de Bienestar y Capacitación.



EJE 4. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO: Este eje se realiza bajo un enfoque de acuerdo con lo siguiente:

Promoción de afiliación a planes complementarios de salud: El Instituto dentro del plan de bienestar promoverá la realización de convenios con las EPS que ofrezcan planes complementarios de salud empresariales

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 18 de 23	

en favor de los empleados públicos del Instituto sus beneficiarios directos. **“(Resolución 0865/18 Acuerdo sindicatos empleados públicos ASEPINC y trabajadores oficiales ANTHOC)”**.

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

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

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

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

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

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 de acuerdo con lo estipulado en la Resolución de Incentivos vigente.

Para los funcionarios que conforman los diferentes comités de elección, los equipos de trabajo voluntario para ayuda de sus compañeros como: Comité de Convivencia, Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), Brigada de Emergencia y demás que el Instituto considere pueden acceder a un estímulo, el Instituto en el mes de diciembre, entregara al funcionario que acredite a través del presidente o líder da cada comité o grupo la participación del 90% del total de las actividades que allí se realice, o en los casos que el grupo de

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 19 de 23	

bienestar y capacitación considere por la participación de un funcionario en una actividad realizada, un bono redimible por valor de \$100.000 que será elegido por el Grupo Bienestar y Capacitación.

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.



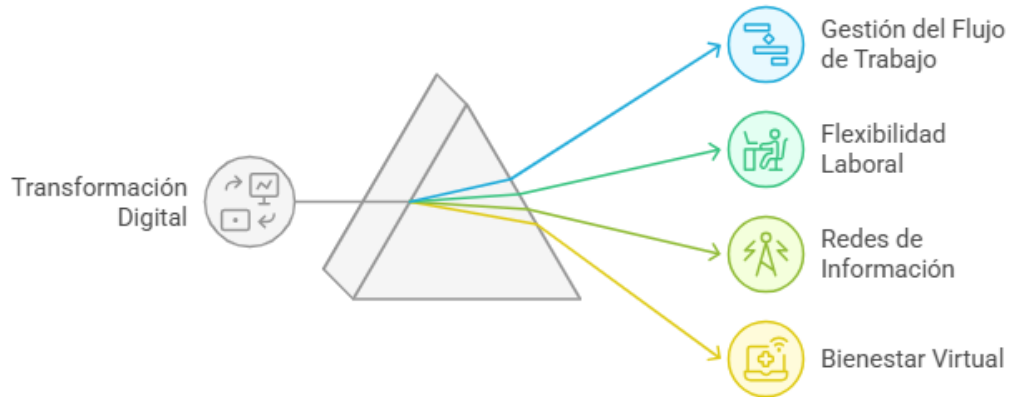
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL – TRANSVERSAL: Este eje es transversal a los 4 anteriores y busca la apropiación en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito, enfocadas en el autocuidado y la organización del trabajo, la actualización de redes y sistemas de información, estrategias de Bienestar Virtual y la caracterización y comportamientos para el bienestar individual y colectivo.

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

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 20 de 23	

Revelando la Transformación Digital en el Lugar de Trabajo



6. CRONOGRAMA

¡Error! Vínculo no válido.

7. RECURSOS

Los recursos se ejecutarán a través de los diferentes ejes, los recursos que se ejecutan en el eje 5 “Transformación digital” podrán tener actividades que se presentan en cualquiera de los 4 ejes restantes.

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)	Valor	Total
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$269.842.500	\$269.842.500
EJE 2. SALUD MENTAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$371.058.500	\$371.058.500
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$365.000.000	\$365.000.000
EJE 4. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$30.000.000	\$30.000.000
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$10.630.000	\$10.630.000
VIGENCIA FUTURA	\$100.000.000	\$100.000.000
TOTAL, PRESUPUESTO	\$ 1.146.531.000	\$ 1.146.531.000

8. INDICADORES

Cobertura:

No. Total, de personas que participaron en las actividades

No. Total, de personas que se inscribieron

Satisfacción:

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

No. Total, de encuestas contestadas

Ejecución:

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 21 de 23	

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

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Se espera que el plan de bienestar se ejecute en un 100% teniendo en cuenta que muchas actividades que se realizan, podemos integrar a nuestros aliados estratégicos.

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

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

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

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

10. COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

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

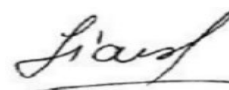
11. APROBACIÓN

El presente Programa se encuentra aprobado en el acta institucional No. 002 del Comité Directivo del día 19 de febrero de 2025 y en el acta No. 002 de la Comisión de Personal del día 24 de febrero de 2025.

Carolina Wiesner Ceballos
Dirección General



Lía Margarita Álvarez Puente
Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera



Sandra Patricia Angel Vargas
Coordinadora Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano (E)



Victor Julio Torres Murillo
Coordinador Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 22 de 23	

12. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- La calidad de vida laboral para la cultura de lo público: instrumentos para su gestión. 2004.
- Decreto 2865 de fecha 10 de diciembre de 2013, por el cual se declara el día del servidor público.
- Resolución 092 del 14 de febrero del 2014, Por medio del cual se adoptan acuerdos celebrados en forma definitiva dentro de la negociación colectiva llevada a cabo entre el Instituto Nacional de Cancerología – Empresa Social del Estado y los Sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC.
- Convención Colectiva de trabajo de los trabajadores oficiales del Instituto Nacional de Cancerología ESE.
- Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública 2020-2022.
- En el Decreto 1083 de 2015, Título 10 “Sistema de Estímulos”, Artículo 2.2.10.2 Actualizado el 9 de julio de 2020 “Beneficiarios”. Capítulo 6 “Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos”.
- Ley 1960 de 2019 Artículo 3.
- El literal g) del artículo 6 del Decreto - Ley 1567 de 1998, se puede evidenciar en el siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246> - 6.g del artículo 6 del Decreto - Ley 1567 de 1998 quedará así: g) “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
- CONPES: Documento 3992 de 2020 “Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia”.
- Programa de Vigilancia para el riesgo psicosocial Establece los lineamientos y parámetros de gestión que orientarán la identificación, prevención, intervención y vigilancia de los factores psicosociales al interior del INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA de manera que se reduzca la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.
- Plan de Intervención Psicosocial: Busca brindar un espacio de orientación, apoyo emocional o escucha a aquellos funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología ESE, que hayan tenido interacción con pacientes, compañeros de trabajo o colegas quienes hayan dado positivo en diagnostico por Covid-19 o quienes también de manera autónoma soliciten la atención psicosocial individual.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	6
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-08-2025
		Página 23 de 23	

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	11-02-2021	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodriguez
2	25-02-2022	Se requiere modificar las actividades de acuerdo a los ejes y actualizar vigencia	Elizabeth Romero Rodriguez
3	08-04-2022	Se requiere actualizar el programa de acuerdo a solicitud efectuada por la Dirección General en la que solicita abrir las opciones para poder contratar actividades con empresas, personas naturales que oferten servicios de recreación, deporte, arte, cultura y actividades de bienestar que beneficien al funcionario para el año 2022.	Elizabeth Romero Rodriguez
4	08-02-2023	Se actualiza cronograma de actividades, los beneficios y los acuerdos sindicales para desarrollar en la vigencia 2023, el programa de Bienestar es aprobado en Comité Directivo mediante Acta no.12.-	Elizabeth Romero Rodriguez
5	07-02-2024	Se realiza ajuste para la vigencia 2024, se incluyen nuevos programas según solicitud con base a la vigencia anterior. Se modifica plazo	Elizabeth Romero Rodriguez
6	13-08-2025	Se revisa el documento y se requiere: 1. Actualizar la normatividad. 2. Revisión de objetivos para el año 2025.. 3. Actualizar el cronograma de actividades. 4. Actualizar recursos. 5. Indicadores. 6. inclusión de los miembros del Comité aprobatorio del Programa para vigencia 2025.	Elizabeth Romero Rodriguez

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinador	Cargo:	Coordinador
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación	Dependencia:	Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación
Fecha:	13-08-2025	Fecha:	13-08-2025	Fecha:	13-08-2025