

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
Página 1 de 10			

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
PETH**

TALENTO HUMANO

**ELABORADO POR:
SUBGERENTE DE TALENTO HUMANO**

SUBGERENCIA DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2026

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
		Página 2 de 10	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS	3
2.1	GENERAL	3
2.2	ESPECÍFICOS.....	3
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	4
4.	DESARROLLO DEL PLAN	5
5.	METAS	6
6.	INDICADORES.....	7
7.	CRONOGRAMA.....	8
8.	RECURSOS	8
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	8
10.	APROBACIÓN	8
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	9

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
Página 3 de 10			

1. INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental para el Instituto Nacional de Cancerología es su talento humano, de manera que se ha definido la importancia de contar con colaboradores con altas cualidades personales y profesionales con la experticia técnica requerida para el óptimo desempeño en cada uno de los empleos de la planta de personal.

Por lo tanto, se ha identificado la importancia de generar condiciones de trabajo que permitan favorecer el desarrollo personal y profesional, en consecuencia, es necesario contar con un Plan Estratégico de Talento Humano alineado con la Planeación Estratégica Institucional que se convierta en herramienta que potencie el talento humano y contribuya al logro de las metas para la vigencia 2026.

El Plan Estratégico de Talento Humano se construye con la integración de las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Integridad, pilares fundamentales para la Gestión y el Desarrollo del Talento Humano que contribuyen a la apropiación de los principios y valores éticos en cada servidor, proyectando transparencia y confianza en la comunidad en general.

De igual manera, se establece que con la implementación de la Ley 2291 de 2023 mediante la cual se transformó la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología, permitirá la construcción de modelos para desarrollar la transferencia del conocimiento a través de productos innovadores, al igual que proceso de formalización de 656 nuevos colaboradores de acuerdo a las diferentes modalidades de contratación basadas en las prioridades estratégicas y las competencias necesarias para satisfacer las exigencias de la institución.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se formula conforme a la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones, el Decreto 1072 de 2015 (SG-SST), la Ley 2291 de 2023, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y los Decretos 0021, 0022 y 0023 de 2026 relacionados con la estructura organizacional, la planta de personal y el régimen salarial y prestacional del Instituto.

En virtud de la transformación institucional derivada de la Ley 2291 de 2023 y materializada mediante los citados decretos de 2026, el Instituto Nacional de Cancerología adopta una nueva estructura organizacional y una nueva de planta de personal, lo cual implica la necesidad de ajustar progresivamente los procesos, planes, programas y procedimientos asociados a la Gestión del Talento Humano. En consecuencia, el presente Plan y los demás instrumentos de planeación del área deberán actualizarse y armonizarse con las nuevas realidades organizacionales, funcionales y laborales, garantizando coherencia con el marco normativo vigente, la sostenibilidad institucional y los lineamientos estratégicos definidos para la vigencia.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Consolidar la gestión estratégica del talento humano del Instituto Nacional de Cancerología durante la vigencia 2026, en el marco de la transformación institucional, promoviendo el desarrollo integral del servidor y el cumplimiento de los lineamientos estratégicos del Instituto.

2.2 ESPECÍFICOS

- Consolidar la implementación de la nueva planta de personal adoptada para la vigencia 2026, mediante el proceso de incorporación y formalización del talento humano, garantizando la continuidad del servicio institucional.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
		Página 4 de 10	

- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y digitales del talento humano, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación alineado a las brechas identificadas y a las prioridades estratégicas institucionales.
- Promover el bienestar integral, el equilibrio psicosocial y el fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de la implementación del Programa de Bienestar Laboral y estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional.
- Garantizar la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los servidores.
- Consolidar la transformación institucional en materia de gestión del empleo público, mediante la implementación de la nueva planta y la gestión del proceso de solicitud y estructuración del concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Instituto Nacional de Cancerología atraviesa un proceso de transformación institucional derivado de la Ley 2291 de 2023, mediante la cual se redefinió su naturaleza jurídica, objeto, funciones y régimen aplicable. Esta transformación se materializa en la adopción de la nueva estructura organizacional y la planta de personal establecidas mediante los Decretos 0021, 0022 y 0023 de 2026.

La vigencia 2026 representa un año de consolidación institucional, caracterizado por:

- La implementación de la nueva planta de personal.
- El proceso de incorporación y formalización del talento humano en los nuevos cargos.
- La reorganización funcional de las dependencias.
- La actualización de perfiles y competencias.
- La gestión del proceso de solicitud y estructuración del concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.

Este escenario implica un reto estratégico para la gestión del talento humano, dado que exige garantizar la continuidad del servicio, la estabilidad operativa y la adaptación organizacional en el marco de la transformación institucional.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se orienta a consolidar la nueva planta, fortalecer las competencias del personal, promover el bienestar integral y asegurar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, articulando estos procesos con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la Planeación Estratégica Institucional.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 0022 de 2026, mediante el cual se establece la planta de personal del Instituto Nacional de Cancerología, a continuación, se presenta la distribución de cargos adoptada para la vigencia 2026, la cual constituye el marco estructural sobre el cual se desarrollan los procesos de incorporación, formalización y gestión del talento humano.

Número de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
DIRECCIÓN			
(1) Uno	Director General de Entidad Descentralizada	0015	28
(1) Uno	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	11
(1) Uno	Asesor	1020	11
(1) Uno	Asesor	1020	9
(1) Uno	Profesional Especializado	2028	19

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
Página 5 de 10			

(3) Tres	Secretario Ejecutivo	4210	24
PLANTA GLOBAL			
(1) Uno	Subgerente de Entidad Descentralizada	0040	23
(1) Uno	Subgerente de Entidad Descentralizada	0040	18
(4) Cuatro	Director Técnico	0100	23
(3) Tres	Jefe de Oficina	0137	18
(7) Siete	Profesional Especializado	2028	24
(3) Tres	Profesional Especializado	2028	23
(24) Veinticuatro	Profesional Especializado	2028	21
(29) Veintinueve	Profesional Especializado	2028	19
(16) Dieciséis	Profesional Especializado	2028	18
(16) Dieciséis	Profesional Especializado	2028	16
(126) Ciento veintiséis	Profesional Especializado	2028	15
(78) Setenta y ocho	Profesional Especializado	2028	14
(12) Doce	Profesional Especializado	2028	13
(263) Doscientos sesenta y tres	Profesional Universitario	2044	11
(33) Treinta y tres	Profesional Universitario	2044	1
(53) Cincuenta y tres	Médico	2085	15
(169) Ciento sesenta y nueve	Médico Especialista	2120	24
(13) Trece	Médico Especialista	2120	23
(1) Uno	Médico Especialista	2120	22
(1) Uno	Médico Especialista	2120	21
(4) Cuatro	Médico Especialista	2120	18
(2) Dos	Técnico Administrativo	3124	18
(2) Dos	Técnico Administrativo	3124	17
(101) Ciento uno	Técnico Administrativo	3124	16
(74) Setenta y cuatro	Técnico de servicios Asistenciales	3128	17
(17) Diecisiete	Técnico Operativo	3132	16
(2) Dos	Técnico Operativo	3132	15
(16) Dieciséis	Auxiliar Administrativo	4044	19
(2) Dos	Auxiliar Administrativo	4044	18
(11) Once	Auxiliar Administrativo	4044	16
(127) Ciento veintisiete	Auxiliar Administrativo	4044	15
(32) Treinta y dos	Auxiliar Área Salud	4046	13
(2) Dos	Auxiliar de Servicios Generales	4064	13
(442) Cuatrocientos cuarenta y dos	Enfermero Auxiliar	4128	20
(2) Dos	Secretario Ejecutivo	4210	23
(8) Ocho	Secretario Ejecutivo	4210	20

La distribución de cargos adoptada para la vigencia 2026 constituye la base para la ejecución del presente Plan Estratégico de Talento Humano. En este marco, se articulan los planes institucionales de previsión, capacitación, bienestar, incentivos, inducción y seguridad y salud en el trabajo, los cuales se desarrollarán mediante los procedimientos establecidos para la gestión integral del talento humano.

4. DESARROLLO DEL PLAN

En cumplimiento de la Circular Externa 100-003 de 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el presente Plan Estratégico de Talento Humano incorpora de manera transversal los lineamientos de la Política

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
Página 6 de 10			

de Empleo Público y la Política de Integridad Pública, garantizando su desarrollo a través de los instrumentos que integran la gestión estratégica del talento humano y asegurando su implementación a lo largo del ciclo de vida del servidor público.

En materia de provisión y formalización del empleo público, a través del Plan Anual de Vacantes y la gestión del proceso de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, se garantizará la aplicación del principio de mérito, el cumplimiento de la Ley de Cuotas en los niveles decisorios, la reserva de vacantes para personas con discapacidad conforme a la normatividad vigente, la vinculación prioritaria de jóvenes entre 18 y 28 años en los porcentajes establecidos y la realización de los reportes periódicos en materia de empleo público.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación se desarrollarán acciones de formación en enfoque de género, diversidad e inclusión; sensibilización en prevención de la discriminación y respeto por la identidad de género; fortalecimiento de competencias digitales (Servidor 4.0); promoción de la cultura de integridad y apropiación del Código de Integridad; y formación en ética pública, conflicto de intereses y transparencia.

A través del Programa de Bienestar e Incentivos se implementarán acciones orientadas a la salud integral y salud mental, la incorporación de medidas de equidad como el permiso menstrual bajo criterios institucionales, estrategias de equilibrio psicosocial y entorno laboral saludable, acciones para promover ambientes laborales diversos, inclusivos y libres de discriminación, así como medidas de flexibilidad laboral cuando sean viables institucionalmente.

Por su parte, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo integrará un enfoque preventivo con perspectiva diferencial cuando aplique, incluyendo acciones de medicina preventiva y promoción del autocuidado.

De esta manera, el Instituto Nacional de Cancerología garantiza que los enfoques de género, diversidad, inclusión, mérito, integridad y dignificación del empleo público no se aborden de manera aislada, sino articulados de forma sistémica en los diferentes planes que conforman la gestión estratégica del talento humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el Sistema Integrado de Gestión institucional.

En este marco, la gestión estratégica del talento humano se desarrollará mediante la articulación de los siguientes planes institucionales, asegurando su alineación con la transformación institucional y la planeación estratégica del Instituto:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Anual de Vacaciones
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Programa de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

5. METAS

En coherencia con los objetivos estratégicos definidos en el presente Plan, se establecen las siguientes metas para la vigencia 2026, orientadas a medir el nivel de avance en la implementación de la nueva planta de personal, el fortalecimiento de las competencias, la promoción del bienestar y el mantenimiento de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

Es así, que las metas del plan estratégico de talento humano se fundamentan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con la integración de los siguientes ejes:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud Mental

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
		Página 7 de 10	

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Eje 4: Identidad y Vocación por el servicio público

Eje 5: Transformación Digital – Transversal

Por lo expuesto, se definen las siguientes metas:

- Alcanzar un 90% de provisión efectiva de cargos priorizados.
- Ejecutar un 85% del Plan Institucional de Capacitación.
- Lograr un 80% participación en actividades de bienestar.
- Reducir 5% el ausentismo por causa médica frente a la línea base 2025.
- Mantener un 95% de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

6. INDICADORES

Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula	Meta 2026	Periodicidad	Responsable	Fuente de Información
Incorporación y nombramientos nueva planta	Porcentaje de provisión de cargos priorizados	$(\text{Cargos provistos} / \text{Total cargos priorizados}) \times 100$	90%	Trimestral	Subgerencia de Talento Humano	Actos administrativos de incorporación y nombramiento
Desarrollo de competencias	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	85%	Trimestral	Desarrollo Humano	Plan Institucional de Capacitación
Bienestar organizacional	Cobertura del Programa de Bienestar	$(\text{Servidores participantes} / \text{Total servidores activos}) \times 100$	80%	Semestral	Desarrollo Humano	Listados de asistencia
Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento estándares mínimos SG-SST	$(\text{Puntaje obtenido} / \text{Puntaje máximo posible}) \times 100$	95%	Anual	Seguridad y Salud en el Trabajo	Autoevaluación oficial SG-SST
Seguridad y Salud en el Trabajo	Tasa de ausentismo por causa médica	$(\text{Días incapacidad médica} / \text{Días laborables del periodo}) \times 100$	-5% frente a 2025	Trimestral	Seguridad y Salud en el trabajo	Reportes de nómina e incapacidades
Transformación institucional	Avance gestión del concurso ante CNSC	$(\text{Hitos cumplidos} / \text{Hitos programados}) \times 100$	100% hitos programados	Trimestral	Subgerencia de Talento Humano	Cronograma estructuración concurso

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
Página 8 de 10			

7. CRONOGRAMA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Incorporación cargos de Carrera administrativa	Enero de 2026	Enero	100%
Provisión cargos de administrativos (Ley de Garantías)	Enero de 2026	Enero y Junio – Julio - Agosto – Septiembre - Octubre	100%
Provisión cargos misionales	Enero de 2026	Enero – Febrero – Marzo – Abril	100%
Ejecución Plan de Capacitación	Enero de 2026	Marzo a Diciembre	100%
Medición clima organizacional	Enero de 2026	Mayo	100%
Intervención clima y bienestar	Enero de 2026	Julio – Agosto - Septiembre	100%
Auditoría SG-SST	Enero de 2026	Junio	100%
Simulacros y prevención SST	Enero de 2026	Julio - Agosto	100%
Evaluación final e informe Plan Estratégico de Talento Humano	Enero de 2026	Octubre - Noviembre	100%

8. RECURSOS

Los recursos para la ejecución de este plan en la vigencia 2026 se encuentran descritos en cada uno de los planes del Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se realizará mediante el seguimiento periódico de los indicadores definidos en el presente documento, los cuales permitirán medir el nivel de avance en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas establecidas.

El seguimiento se efectuará de manera trimestral, con consolidación semestral para presentación al Comité Directivo, y evaluación anual al cierre de la vigencia, con el fin de identificar logros, brechas y oportunidades de mejora.

Los resultados obtenidos servirán como insumo para la toma de decisiones, el ajuste de estrategias y la retroalimentación del proceso de gestión del talento humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el Sistema Integrado de Gestión institucional.

10. APROBACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 fue presentado al Comité Directivo el día 15 de diciembre de 2025, según consta en el Acta N°15 del 15 de diciembre de 2025, sesión en la cual el Comité decidió aprobar el plan con ajustes y solicitó realizar una revisión integral de los objetivos estratégicos y las metas planteadas, con el fin de garantizar su coherencia con el objetivo general y los lineamientos institucionales.

En cumplimiento de dicha observación, se efectuaron los ajustes correspondientes y el Plan fue nuevamente presentado el 26 de febrero de 2026. Conforme consta en el Acta N°02, el Comité Directivo aprobó de manera definitiva el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
		Página 9 de 10	

11. BIBLIOGRAFÍA

Normatividad Externa

- Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificaciones.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 2291 de 2023, por medio de la cual se transforma la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología.
- Decreto 0021 de 2026, por el cual se adopta la estructura organizacional del Instituto Nacional de Cancerología.
- Decreto 0022 de 2026, por el cual se establece la planta de personal del Instituto Nacional de Cancerología.
- Decreto 0023 de 2026, por el cual se fija el régimen salarial y prestacional aplicable.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Documentos Institucionales

- Plan Estratégico Institucional – Vigencia 2026.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Programa de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Actas del Comité Directivo – Vigencia 2025 y 2026.

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	15-06-2023	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodríguez
2	12-02-2024	Se requiere actualizar por vigencia a 2024 el Plan Estratégico del Talento Humano de acuerdo a los planes aprobados para el año 2024: GTH-P01-PL-02 - PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS. GTH-P01-PL-03 - PLAN ANUAL DE VACANTES. GTH-P05-PG-01 - PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. GTH-P05-PG-02 - PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	Elizabeth Romero Rodríguez
3	30-05-2025	Se modifica el Plan para actualizar vigencia 2025, en el objetivo, la meta, los indicadores y cronograma. Plan aprobado mediante Comité Directivo según Acta 001 de 22 de enero 202.	Elizabeth Romero Rodríguez
4	02-03-2026	Se ajusta en el plan: INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS, ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL, DESARROLLO DEL PLAN, METAS, INDICADORES, CRONOGRAMA, RECURSOS, EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y APROBACIÓN. Los cambios corresponden a lo proyectado para la vigencia 2026.	Diego Andres Paez Gomez

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	4
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	02-03-2026
		Página 10 de 10	

"TODA VERSIÓN FÍSICA O ELECTRÓNICA DE ESTE
DOCUMENTO SE CONSIDERA DOCUMENTO NO CONTROLADO"

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Subgerente Corporativa
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Subgerencia Corporativa
Fecha:	27-02-2026	Fecha:	02-03-2026	Fecha:	02-03-2026