

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 1 de 18	

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

TALENTO HUMANO

**ELABORADO POR:
SUBGERENTE DE TALENTO HUMANO (D)**

DESARROLLO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2026



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 2 de 18	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	NORMATIVIDAD	4
2.1.	MARCO CONCEPTUAL	5
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	6
3.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	7
4.	OBJETIVO	7
4.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
5.	DESARROLLO DEL PROGRAMA	8
5.1.	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	8
5.1.1.	ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y BIENESTAR.....	8
5.1.2.	BENEFICIOS DE ALIMENTACIÓN Y BIENESTAR.....	9
5.1.3.	BIENESTAR FAMILIAR Y CONDICIONES ESPECIALES.....	9
5.2.	EJE 2. SALUD MENTAL Y BIENESTAR EMOCIONAL	9
5.2.1.	ESTRATEGIAS DE BIENESTAR EMOCIONAL	10
5.2.2.	ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL.....	10
5.2.3.	BENEFICIOS FAMILIARES.....	10
5.2.4.	BENEFICIOS INSTITUCIONALES Y RECONOCIMIENTO	10
5.2.5.	ACCIONES EN ESTRUCTURACIÓN	10
5.3.	EJE 3. DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN	10
5.3.1.	ACTIVIDADES INSTITUCIONALES DE INTEGRACIÓN	11
5.3.2.	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y HÁBITOS SALUDABLES	11
5.3.3.	BENEFICIOS INSTITUCIONALES Y SERVICIOS.....	11
5.3.4.	ACCIONES EN ESTRUCTURACIÓN	11
5.4.	EJE 4. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	11
5.4.1.	RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	11
5.4.2.	BENEFICIOS EDUCATIVOS	12
5.4.3.	BENEFICIOS SINDICALES	12
5.4.4.	PROMOCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES	12
5.4.5.	PROGRAMA DE RETIRO Y ACOMPAÑAMIENTO A PENSIONADOS	12
5.4.6.	BENEFICIOS DE SOLIDARIDAD Y APOYO AL SERVIDOR	12
5.4.7.	BENEFICIOS DE SALUD Y PROTECCIÓN.....	12
5.5.	EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y FLEXIBILIDAD LABORAL.....	13
5.5.1.	ESTRATEGIAS DE BIENESTAR DIGITAL.....	13
5.5.2.	ACCIONES EN ESTRUCTURACIÓN	13
5.6.	METAS	13
6.	CRONOGRAMA	14
7.	RECURSOS.....	14
8.	INDICADORES	14
8.1.	INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR DE COBERTURA	14
8.2.	INDICADOR DE SATISFACCIÓN	15

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 3 de 18	

8.3. INDICADOR DE EJECUCIÓN	15
9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	15
10. COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	16
11. APROBACIÓN.....	16
BIBLIOGRAFÍA.....	17

16

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 4 de 18	

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral del Instituto Nacional de Cancerología se formula en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo que los servidores públicos constituyen el activo más importante para el cumplimiento de la misión institucional.

En este sentido, el programa se orienta a promover condiciones que favorezcan la calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Así mismo, el programa se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología y con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de bienestar e incentivos, incorporando acciones que contribuyen al desarrollo integral de los servidores públicos y al fortalecimiento de la cultura organizacional en el marco del proceso de transformación institucional que adelanta el Instituto.

2. NORMATIVIDAD

El Instituto Nacional de Cancerología establece el siguiente marco normativo como referencia para la formulación e implementación del Programa de Bienestar e Incentivos, en concordancia con las disposiciones que regulan la gestión del talento humano en el sector público:

- **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. En su Título II establece los lineamientos relacionados con los programas de bienestar social e incentivos.
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. El parágrafo del artículo 36 establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus labores.
- **Decreto 1227 de 2005.** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y establece en su artículo 70 que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias programas de protección y servicios sociales relacionados con actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal, entre otros.
- **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.
- **Ley 1221 de 2008.** Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo.
- **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.
- **Decreto 1083 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En su Título 10 regula el Sistema de Estímulos, incluyendo los programas de bienestar social y planes de incentivos.
- **Ley 1823 de 2017.** Por medio de la cual se adopta la estrategia de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y privadas.
- **Ley 1857 de 2017.** Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 y se establecen medidas para fortalecer la protección de la familia.
- **Ley 2088 de 2021.** Regula la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales.
- **Ley 2191 de 2022.** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.
- **Plan Nacional de Bienestar e Incentivos del Servicio Público.** Lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la implementación de estrategias de bienestar y calidad de vida laboral en las entidades públicas.

✓

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 5 de 18	

- **Convención Colectiva de Trabajo y acuerdos sindicales vigentes** suscritos entre el Instituto Nacional de Cancerología E.S.E. y las organizaciones sindicales de la entidad.
- **Resolución 0851 de 2024:** acuerdo suscrito entre el Instituto Nacional de Cancerología y ASEPINC.

2.1. MARCO CONCEPTUAL

Para la formulación e implementación del Programa de Bienestar Laboral del Instituto Nacional de Cancerología se consideran los siguientes conceptos orientadores, los cuales permiten comprender la importancia de las estrategias dirigidas al fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Servidores públicos

El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. En este sentido, los programas de bienestar se orientan al fortalecimiento de las condiciones laborales, personales y familiares de quienes prestan sus servicios al Estado.

Bienestar laboral

Hace referencia al conjunto de programas, estrategias y actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, promoviendo condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral, así como el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Necesidades

Las necesidades de los servidores públicos comprenden aspectos laborales, familiares, sociales, culturales e intelectuales que influyen en su desempeño y satisfacción en el trabajo. Identificar estas necesidades permite diseñar estrategias de bienestar orientadas a fortalecer la motivación, el compromiso y la permanencia del talento humano en la entidad.

Incentivos

Los incentivos constituyen estrategias institucionales que buscan reconocer el desempeño, estimular la productividad y fortalecer el compromiso de los servidores públicos con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estos pueden ser de carácter económico o no económico y se orientan a promover el reconocimiento del mérito y el buen desempeño. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007).

Clima organizacional

Hace referencia a las percepciones que tienen los servidores sobre las condiciones del ambiente laboral, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y las condiciones de trabajo. Un clima organizacional favorable contribuye al fortalecimiento de la motivación, la productividad y el bienestar laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional

Se define como el conjunto de valores, creencias, prácticas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Estos elementos orientan la manera en que se desarrollan las relaciones laborales, la toma de

10

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 6 de 18	

decisiones y el compromiso con la misión institucional. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

Calidad de vida laboral

Hace referencia al nivel de satisfacción que experimentan los servidores públicos respecto a sus condiciones laborales, su desarrollo personal y profesional, y el equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar. Una adecuada calidad de vida laboral contribuye al bienestar integral de los servidores y al fortalecimiento del desempeño institucional.

Salario emocional

Corresponde al conjunto de beneficios no económicos que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores con el propósito de complementar la remuneración salarial, fortalecer la motivación, mejorar la satisfacción laboral y promover el compromiso con la institución. (Montalvo Poveda, 2018).

Equilibrio psicosocial

Hace referencia al conjunto de condiciones que permiten a los servidores públicos mantener un adecuado balance entre las demandas laborales, personales y familiares, favoreciendo su bienestar emocional, su estabilidad psicológica y su capacidad para afrontar las exigencias del entorno laboral.

Salud mental

Se refiere al estado de bienestar en el cual el individuo reconoce sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. En el ámbito laboral, la promoción de la salud mental busca prevenir factores de riesgo psicosocial y fortalecer las capacidades de afrontamiento de los servidores públicos.

Diversidad e inclusión

Hace referencia al reconocimiento y respeto por las diferencias individuales, culturales, sociales, de género, generacionales y de discapacidad dentro de la organización. La inclusión promueve entornos laborales equitativos y respetuosos que permiten la participación plena de todos los servidores públicos.

Identidad y vocación por el servicio público

Se relaciona con el sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad que desarrollan los servidores públicos frente a su rol dentro del Estado, orientado a la generación de valor público y al cumplimiento de los fines esenciales del servicio público.

Transformación digital

Hace referencia al proceso mediante el cual las entidades públicas incorporan tecnologías digitales en sus procesos, servicios y formas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia institucional, facilitar la gestión del conocimiento y fortalecer las capacidades de los servidores públicos en entornos digitales.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Instituto Nacional de Cancerología cuenta con una estructura organizativa definida y consolidada, orientada al cumplimiento de su misión institucional enfocada en la atención integral del cáncer, la investigación científica y la



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 7 de 18	

formación de talento humano en oncología. A lo largo de su trayectoria, el Instituto ha logrado posicionarse como una entidad de referencia a nivel nacional e internacional en la atención, prevención e investigación del cáncer, así como en la formación de profesionales altamente capacitados y comprometidos con la salud de los pacientes.

En el marco de este contexto institucional, la gestión del talento humano constituye un factor estratégico para el logro de los objetivos misionales del Instituto. La entidad cuenta con un equipo de servidores públicos con altos niveles de formación y compromiso, lo que contribuye al fortalecimiento de la calidad de los servicios prestados y al cumplimiento de los propósitos institucionales.

No obstante, el Instituto enfrenta diversos retos asociados al fortalecimiento de la calidad de vida laboral y el bienestar de los servidores públicos, particularmente en aspectos relacionados con la fidelización del talento humano, el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como la generación de espacios que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios y el fortalecimiento del clima organizacional.

Adicionalmente, el Instituto se encuentra en un proceso de transformación institucional y fortalecimiento de su estructura organizacional, lo cual ha implicado cambios en la dinámica laboral, crecimiento en la planta de personal y aumento en la demanda de los servicios de salud prestados por la entidad. Este escenario hace necesario implementar estrategias orientadas a fortalecer el bienestar laboral, promover entornos de trabajo saludables y contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos.

En este contexto, el Programa de Bienestar Laboral se constituye en una herramienta fundamental para promover la calidad de vida laboral, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y contribuir al mejoramiento del clima organizacional, mediante la implementación de estrategias que favorezcan el bienestar físico, emocional, social y laboral de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología.

3.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la formulación del Programa Institucional de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología se realizó un análisis de la información disponible relacionada con las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral de los servidores de la entidad.

El diagnóstico de necesidades se fundamenta en la revisión y análisis de diferentes fuentes de información institucional, entre las cuales se encuentran los resultados de mediciones de clima organizacional, los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, las solicitudes y recomendaciones presentadas por los servidores públicos, así como los acuerdos sindicales vigentes y la revisión de las actividades desarrolladas en vigencias anteriores en materia de bienestar laboral.

Así mismo, se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de bienestar e incentivos, con el fin de orientar las acciones del programa hacia el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental, la inclusión y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

Con base en este análisis se priorizaron las acciones del Programa Institucional de Bienestar, buscando responder a las necesidades identificadas y contribuir al desarrollo integral de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología.

4. OBJETIVO

Diseñar e implementar estrategias de bienestar orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral,

20

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 8 de 18	

fomentando su motivación, reconocimiento y sentido de pertenencia institucional, con el fin de contribuir al mejoramiento del desempeño laboral y al fortalecimiento de la vocación por el servicio público.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la satisfacción y el clima laboral, mediante la implementación de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo, el reconocimiento y el compromiso de los servidores públicos con la institución.
- Promover la salud física y mental de los servidores públicos, a través de actividades y programas orientados a la prevención de riesgos psicosociales, el manejo del estrés y el fortalecimiento de hábitos de vida saludables.
- Fomentar la integración, la colaboración y el trabajo en equipo, mediante la generación de espacios que fortalezcan las relaciones interpersonales, la comunicación y la construcción colectiva entre los servidores del Instituto Nacional de Cancerología.
- Promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, mediante el desarrollo de actividades orientadas al bienestar integral y al fortalecimiento de la calidad de vida laboral.

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en concordancia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Programa Institucional de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología está dirigido a todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad y, cuando aplique, a sus familias.

El programa tiene como propósito promover condiciones que contribuyan al bienestar integral, la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional, mediante la implementación de estrategias orientadas a la integración, el desarrollo personal, la salud física y mental, así como al reconocimiento y la motivación de los servidores públicos.

A través de estas acciones se busca fortalecer el compromiso institucional, mejorar el clima organizacional y contribuir al desarrollo integral de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología.

En este sentido, el programa se estructura en cinco ejes estratégicos.

5.1. EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje busca promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, mediante el desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales, así como la implementación de beneficios institucionales que contribuyan al bienestar integral.

Para su desarrollo, se contemplan las siguientes líneas de acción:

5.1.1. Actividades de recreación y bienestar

- **Promoción de turismo ecológico:** El Instituto adelantará gestiones para desarrollar planes de turismo ecológico dirigidos a los servidores públicos, mediante la suscripción de convenios con entidades públicas o privadas, incluyendo Parques Nacionales Naturales de Colombia, con el fin de acceder a tarifas especiales (Resolución 0865 de 2018 – Acuerdos sindicales ASEPINC y ANTHOC).



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 9 de 18			

- **Apoyo en escuelas deportivas y gimnasio:** Los servidores públicos y sus beneficiarios podrán acceder a actividades deportivas ofrecidas por la Caja de Compensación Familiar o por entidades con las cuales se establezcan convenios. (Se apoyará al funcionario en un 75% del valor, y su beneficiario obtendrá el 50% de apoyo)
- **Espacios de esparcimiento institucional:** La administración gestionará la adquisición y disposición de juegos de mesa y otros elementos recreativos, con el propósito de promover espacios de descanso y esparcimiento dentro del Instituto.

5.1.2. Beneficios de alimentación y bienestar

Alimentación

- **Beneficio mensual de snack:** Los servidores contarán con un valor económico mensual cargado a un código asignado por el Grupo de Gestión Ambiental, para ser utilizado en las máquinas dispensadoras institucionales.
- **Auxilio máquinas dispensadoras:** El Instituto otorgará un apoyo económico mensual a los trabajadores oficiales, destinado al consumo en máquinas dispensadoras autorizadas (Convención Colectiva 2025-2026).
- **Auxilio de alimentación:** El Instituto continuará prestando el servicio de venta de almuerzo subsidiado para empleados públicos y trabajadores oficiales (Resolución 0865 de 2018).
- **Refrigerio balanceado en turno nocturno:** Los servidores que laboren en turno nocturno recibirán un refrigerio balanceado (Resolución 0092 de 2014).

Bienestar

- **Auxilio para anteojos y elementos ortopédicos:** El Instituto entregará 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.
- **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 suministrará en calidad de préstamo, con el compromiso de devolverla al Instituto, cuando cese la necesidad de esta.

5.1.3. Bienestar familiar y condiciones especiales

- **Sala Amiga de la Familia Lactante:** En cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, el Instituto dispondrá de espacios adecuados para el funcionamiento de la Sala Amiga de la Familia Lactante, garantizando condiciones apropiadas para la extracción y conservación de leche materna por parte de las servidoras públicas en etapa de lactancia.

5.2. EJE 2. SALUD MENTAL Y BIENESTAR EMOCIONAL

Este eje busca fortalecer el bienestar emocional y psicológico de los servidores, mediante la implementación de estrategias de autocuidado, prevención del estrés laboral, acompañamiento psicosocial y fortalecimiento del clima organizacional.

Para su desarrollo, se contemplan las siguientes líneas de acción:



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 10 de 18	

5.2.1. Estrategias de bienestar emocional

- **Implementación de estrategias de bienestar emocional dirigidas a los servidores públicos:** La Entidad desarrollará acciones orientadas a fortalecer la salud mental, el equilibrio emocional y la calidad de vida laboral, mediante actividades de promoción, prevención y acompañamiento.
- **Ruta de la Felicidad:** Estrategia integral de bienestar emocional que articula acciones orientadas a la promoción de la salud mental, la prevención del estrés laboral y el fortalecimiento del clima organizacional. En el marco de esta estrategia se desarrollarán, entre otras, las siguientes actividades: jornadas de mindfulness y respiración consciente, talleres de manejo del estrés y ansiedad, espacios de escucha y orientación psicosocial, sesiones de yoga y pausas activas, actividades de integración por equipos, estrategias de reconocimiento institucional y acciones orientadas al equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Actividades de yoga, meditación y técnicas de relajación:** Desarrollo de jornadas orientadas a la gestión del estrés, la relajación y el fortalecimiento del bienestar físico y mental de los servidores.
- **Estrategias de autocuidado para el personal asistencial:** Implementación de acciones con enfoque diferencial dirigidas al personal asistencial, orientadas a la prevención del desgaste laboral y la atención de riesgos psicosociales derivados de su labor.
- **Club de lectura institucional:** Conformación y dinamización de espacios de lectura que promuevan el desarrollo personal, la reflexión, el bienestar emocional y la integración entre servidores.

5.2.2. Acompañamiento psicosocial

- Acompañamiento psicosocial a los servidores, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2.3. Beneficios familiares

- Auxilio de nacimiento: bono por nacimiento o adopción de hijo (Resolución 0851 de 2024).
- Apoyo para hijos con discapacidad: auxilio anual conforme a certificación de discapacidad (Resolución 0865 de 2018).

5.2.4. Beneficios institucionales y reconocimiento

- Incentivo de descanso en el mes de diciembre.
- Canasta navideña ASEPINC (Resolución 0851 de 2024).
- Incentivo de navidad ANTHOC (Laudo arbitral 14/12/2020).
- Obsequio de navidad para hijos de funcionarios. (Resolución 0092 de 2014)
- Entrega de torta navideña institucional. (Resolución 0092 de 2014)
- Regalo e incentivo por cumpleaños (día libre) (Resolución 0851 de 2024).

5.2.5. Acciones en estructuración

- Permiso asociado a salud menstrual – bienestar y salud de las servidoras públicas. Se formulará una propuesta para su reglamentación, conforme a criterios técnicos, jurídicos y operativos.

5.3. Eje 3. DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN

Este eje busca fortalecer la convivencia institucional, la integración laboral y familiar, y el respeto por la diversidad, mediante el desarrollo de actividades institucionales, deportivas y culturales que promuevan la participación y el sentido de pertenencia.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 11 de 18	

Para su desarrollo, se contemplan las siguientes líneas de acción:

5.3.1. Actividades institucionales de integración

- Día Nacional del Servidor Público.
- Día de la familia institucional (Semana Santa y diciembre). (Resolución 0851 de 2024).
- Actividad "hijos en el lugar de trabajo".
- Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios.
- Campamentos para hijos de funcionarios.
- Semana de la cultura y el arte.
- Feria de servicios.
- Novenas navideñas.
- Día del niño paciente.

5.3.2. Actividades deportivas y hábitos saludables

- Desarrollo de actividades deportivas institucionales.
- Participación en maratones.
- Torneos Inter empresas.
- Subsidio a entrenamientos deportivos.
- Entrega de uniformes deportivos.

5.3.3. Beneficios institucionales y servicios

- Servicio de parqueadero institucional para vehículos, motocicletas y bicicletas.

5.3.4. Acciones en estructuración

- **Estímulo al uso de la bicicleta:** El Instituto promoverá el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible entre los servidores públicos, mediante la formulación de una propuesta que contemple, entre otros aspectos, la disponibilidad de parqueaderos para bicicletas, campañas institucionales de movilidad sostenible, promoción de hábitos saludables asociados a la actividad física y esquemas de reconocimiento institucional a los servidores que adopten prácticas de movilidad sostenible. Esta propuesta se estructurará considerando las condiciones de infraestructura, disponibilidad de espacios y viabilidad institucional para su implementación.
- **Día de género:** Jornada de conmemoración dedicada a reconocer y respetar la diversidad de identidades y expresiones de género.

5.4. EJE 4. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje busca fortalecer el sentido de pertenencia institucional y reconocer la trayectoria, el mérito y el aporte de los servidores públicos, así como promover su desarrollo integral y el acompañamiento en las diferentes etapas de su ciclo laboral.

Para su desarrollo, se contemplan las siguientes líneas de acción:

5.4.1. Reconocimientos e incentivos institucionales

- Reconocimiento a profesores eméritos.
- Distinciones por antigüedad o quinquenio.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 12 de 18	

- Reconocimiento a la labor institucional.
- Incentivos no pecuniarios e integrantes de comités institucionales.
- Entrega de vale de taxi a funcionarios (Sujeto a verificación).
- Uniformes para los empleados públicos sin derecho a dotación.
- Apoyo por retiro supresión de empleo.

5.4.2. Beneficios educativos

- Fomento educativo para hijos de trabajadores oficiales.
- Apoyo para el aprendizaje de lenguas extranjeras.
- Educación formal mediante convenios docencia–servicio.
- Escuelas de capacitación para adultos.

5.4.3. Beneficios sindicales

- Auxilio sindical ASEPINC para formación académica. (10 SMMLV – Resolución 0851 de 2024)
- Auxilio sindical ANTHOC para educación sindical. (5 SMMLV – Convención colectiva 2025)

5.4.4. Promoción de beneficios sociales

- Promoción de planes complementarios de salud.
- Promoción de acceso a programas de vivienda.

5.4.5. Programa de retiro y acompañamiento a pensionados

Con el fin de acompañar a los servidores públicos en la transición hacia su retiro laboral, el Instituto desarrollará un programa de retiro asistido que incluye:

- Programa de retiro asistido para servidores próximos a pensionarse. (Pre pensionados 1 año - Oro)
- Programa de retiro asistido para servidores próximos a pensionarse. (Pre pensionados 2 y 3 años - Plata)
- Apoyo de retiro por pensión de vejez (Resolución 0865 de 2018).
- Despedida institucional a pensionados – Programa Diamante.
- Acompañamiento a pensionados mediante actividades recreativas. (Programa Diamante).
- Carné institucional para pensionados.
- Actividades de recuerdo y reencuentro para pensionados.
- Apoyo para la continuidad de servicios de la caja de compensación (Para pensionados).

5.4.6. Beneficios de solidaridad y apoyo al servidor

- Manifestación institucional de solidaridad y condolencia.
- Auxilio de defunción (Convención colectiva).
- Auxilio por fallecimiento de familiar del servidor (Resolución 0851 de 2024).

5.4.7. Beneficios de salud y protección

- Apoyo institucional para funcionarios con diagnóstico de cáncer.
- Servicio de ambulancia en caso de emergencias dentro de la institución.
- Apoyo en la Gestión administrativa para autorización de atención médica institucional para familiares de trabajadores oficiales, conforme a acuerdos sindicales.

✓

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 13 de 18	

- Jornadas institucionales de prevención y detección temprana de cáncer dirigidas a los servidores públicos.

5.5. EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Este eje busca promover el uso de herramientas tecnológicas y la implementación de modalidades de organización del trabajo que contribuyan al bienestar de los servidores públicos, fortaleciendo la eficiencia, la adaptabilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Para su desarrollo, se contemplan las siguientes líneas de acción:

5.5.1. Estrategias de bienestar digital

- **Uso de herramientas digitales para la organización del trabajo:** Promoción del uso de plataformas tecnológicas que faciliten la gestión eficiente de tareas, la comunicación institucional y el trabajo colaborativo.
- **Promoción de bienestar virtual:** Desarrollo de actividades de bienestar en entornos virtuales, orientadas a facilitar la participación de los servidores y fortalecer su bienestar emocional y laboral.
- **Fortalecimiento de competencias digitales:** Implementación de acciones de capacitación dirigidas al desarrollo de habilidades digitales, que permitan a los servidores adaptarse a las nuevas dinámicas de trabajo y al uso de herramientas tecnológicas.

5.5.2. Acciones en estructuración

- **Modalidades de trabajo flexible (teletrabajo, trabajo en casa y horarios flexibles):**

La Entidad formulará una propuesta para la implementación de estas modalidades, la cual incluirá el diagnóstico de cargos susceptibles, la definición de lineamientos y criterios de acceso, la revisión normativa, el fortalecimiento de herramientas tecnológicas y la capacitación a servidores y jefes.

Así mismo, se contemplará la implementación progresiva de estas modalidades, conforme a la naturaleza del servicio, la disponibilidad institucional y la normatividad vigente, garantizando la continuidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de las funciones asignadas.

5.6. METAS

Las metas del Programa Institucional de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología están orientadas a promover la calidad de vida laboral, la participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar y el fortalecimiento de hábitos de vida saludables, en coherencia con los ejes estratégicos definidos.

- I. Ejecutar al menos el noventa por ciento (90%) de las actividades programadas en el Programa de Bienestar durante la vigencia.
- II. Incrementar en un cinco por ciento (5%) la participación de los servidores públicos en actividades de bienestar institucional, especialmente en actividades deportivas, recreativas y de integración (Ejes 1 y 3).
- III. Aumentar en un dos por ciento (2%) la participación de los servidores en programas orientados a la actividad física y hábitos de vida saludable, incluyendo equipos deportivos institucionales (Eje 1).
- IV. Implementar al menos el ochenta por ciento (80%) de las acciones de bienestar emocional programadas, en el marco de la Ruta de la Felicidad y demás estrategias de salud mental (Eje 2).



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 14 de 18	

6. CRONOGRAMA

El cronograma del Programa de Bienestar establece la programación de las principales actividades que se desarrollarán durante la vigencia, orientadas a fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología y sus familias.

Enlace del cronograma:

https://drive.google.com/file/d/1IWxoQYwuCx0JIF2ndlOQOYLPi5yc_2L2/view?usp=sharing

7. RECURSOS

Los recursos destinados al Programa Institucional de Bienestar se ejecutarán de manera articulada a través de los diferentes ejes estratégicos definidos.

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)	Valor
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$ 218.674.571
EJE 2. SALUD MENTAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$ 509.442.960
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$ 846.285.714
EJE 4. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$ 965.932.282
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	-
SUBTOTAL PRESUPUESTO 2026	\$2.540.335.528
VIGENCIA FUTURA 2026	\$ 512.984.000
TOTAL, PRESUPUESTO	\$ 3.053.319.528

8. INDICADORES

Con el fin de realizar el seguimiento y la evaluación del Programa Institucional de Bienestar, se establecen indicadores que permiten medir el nivel de participación, satisfacción y cumplimiento de las actividades programadas durante la vigencia.

El seguimiento a estos indicadores será realizado por el Grupo de Desarrollo Humano, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y fortalecer las estrategias orientadas al bienestar integral de los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología.

8.1. INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR DE COBERTURA

Mide el nivel de participación de los servidores públicos en las actividades programadas dentro del Programa de Bienestar.

Frecuencia: Trimestral

Fórmula:

Cobertura (%) =

(Número de servidores participantes en las actividades / Número total de servidores convocados) × 100



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 15 de 18	

8.2. INDICADOR DE SATISFACCIÓN

Mide el nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades desarrolladas dentro del Programa de Bienestar.

Fórmula:

Satisfacción (%) =

(Número de encuestas con calificación positiva / Número total de encuestas respondidas) × 100

8.3. INDICADOR DE EJECUCIÓN

Mide el nivel de cumplimiento de las actividades programadas en el Programa de Bienestar durante la vigencia.

Frecuencia: Trimestral

Fórmula:

Ejecución (%) =

(Número de actividades ejecutadas / Número total de actividades programadas) × 100

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El seguimiento y la evaluación del Programa Institucional de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología permitirán verificar el cumplimiento de las actividades programadas, el nivel de participación de los servidores públicos y el impacto de las estrategias implementadas en el bienestar institucional.

El proceso de seguimiento se realizará con base en los indicadores definidos en el presente programa, así como en la revisión periódica del cumplimiento del cronograma de actividades y los resultados obtenidos en cada una de las líneas de acción.

El Grupo de Desarrollo Humano será responsable de realizar el seguimiento a la ejecución del programa, consolidar la información de participación en las actividades y analizar los resultados obtenidos a partir de los instrumentos de evaluación aplicados a los servidores públicos.

La evaluación del programa se realizará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma del Programa de Bienestar.
- Nivel de participación de los servidores públicos en las actividades desarrolladas.
- Resultados obtenidos en los instrumentos de medición de satisfacción.
- Cumplimiento de los indicadores definidos para el programa.
- Para el desarrollo de este proceso, se podrán utilizar los siguientes mecanismos de recolección de información:
 - Registros de asistencia a las actividades.
 - Encuestas de satisfacción de los participantes.
 - Reportes de ejecución de actividades.
 - Informes de seguimiento elaborados por el Grupo de Desarrollo Humano.

Los resultados obtenidos permitirán identificar oportunidades de mejora y fortalecer las estrategias del programa en futuras vigencias, en el marco del mejoramiento continuo.

Así mismo, los resultados del seguimiento podrán ser presentados a las instancias institucionales correspondientes, con el fin de apoyar la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento del talento humano y la mejora del clima organizacional.

Handwritten signature

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 16 de 18	

10. COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Programa de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología se desarrollará bajo un enfoque participativo, promoviendo la articulación entre la administración y las organizaciones sindicales presentes en la entidad, con el fin de fortalecer la construcción colectiva de las estrategias orientadas al bienestar de los servidores públicos.

En este sentido, durante la formulación e implementación del programa se promoverán espacios de diálogo y construcción conjunta con las organizaciones sindicales, teniendo en cuenta los acuerdos sindicales vigentes y las necesidades identificadas en los servidores públicos.

Así mismo, el programa será socializado con los servidores del Instituto a través de los diferentes canales institucionales de comunicación, tales como correos institucionales, espacios de reunión, jornadas de socialización y otros medios de difusión interna, con el fin de garantizar que los funcionarios conozcan las actividades, beneficios y oportunidades de participación que ofrece el programa.

La socialización del programa permitirá promover la participación activa de los servidores públicos en las actividades programadas, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y contribuir al mejoramiento del bienestar laboral en el Instituto Nacional de Cancerología.

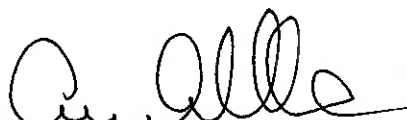
El Grupo de Desarrollo Humano será el encargado de coordinar las estrategias de comunicación y socialización del programa, garantizando su divulgación y el acceso a la información por parte de todos los servidores públicos de la entidad.

11. APROBACIÓN

El presente Programa de Bienestar del Instituto Nacional de Cancerología fue presentado para su revisión y este fue aprobado por el Comité Directivo de la entidad el pasado 22 de abril con acta No 6, así mismo contando con el concepto técnico favorable de la comisión de personal, teniendo en cuenta los aportes correspondientes para la construcción del mismo en articulación con las organizaciones sindicales.

En este espacio se socializarán los lineamientos, estrategias, actividades e indicadores definidos para su implementación durante la vigencia correspondiente.

Una vez aprobado por el Comité Directivo, el programa será implementado por la Subgerencia de Talento Humano (D) y el Grupo de Desarrollo Humano, quien será responsable de coordinar la ejecución de las actividades programadas, realizar el seguimiento correspondiente y promover la participación de los servidores públicos en las diferentes estrategias de bienestar definidas en el presente documento.


Carolina Wiesner Ceballos
 Directora General


Lía Margarita Álvarez Puente
 Subgerente de Talento Humano (D)

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 17 de 18	

BIBLIOGRAFÍA

- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y compiblementar 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.
- Ley 1960 de 2019. Por la cual se modifican disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se dictan otras disposiciones en materia de empleo público.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 2865 de 2013. Por el cual se declara el Día Nacional del Servidor Público.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Programa Nacional de Bienestar y Estímulos para los servidores públicos.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2004). *La calidad de vida laboral para la cultura de lo público: instrumentos para su gestión*.
- Documento CONPES 3992 de 2020. Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.
- Resolución 0092 del 14 de febrero de 2014. Por medio de la cual se adoptan acuerdos celebrados dentro de la negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE y los sindicatos ASEPINC y ANTHOC.
- Resolución 0851 de 2024. Por medio de la cual se adoptan acuerdos sindicales suscritos entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE y el sindicato ASEPINC.
- Resolución 0865 de 2018. Acuerdo sindical suscrito entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE y las organizaciones sindicales ASEPINC y ANTHOC.
- Convención Colectiva de Trabajo de los Trabajadores Oficiales del Instituto Nacional de Cancerología ESE.
- Programa de Vigilancia para el Riesgo Psicosocial del Instituto Nacional de Cancerología.
- Plan de Intervención Psicosocial del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	8
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 18 de 18	

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	11-02-2021	Versión inicial del documento
2	25-02-2022	Se requiere modificar las actividades de acuerdo a los ejes y actualizar vigencia
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.
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.-
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
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.
7	10-03-2026	Se ajusta en el programa: INTRODUCCIÓN, NORMATIVIDAD, ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL, OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS, DESARROLLO DEL PROGRAMA, RECURSOS CRONOGRAMA Y APROBACIÓN. Los cambios corresponden a lo proyectado para la vigencia 2026.
8	14-05-2026	Se ajusta el documento de la siguiente manera: Se ajusta la introducción enfatizando sobre promover condiciones favorables a la calidad de vida, así como la articulación que tiene el programa con el Plan Estratégico de Talento Humano. Se ajusta numeral NORMATIVIDAD, con las que se encuentran aplicables, junto con ajustes a al catalogo de expresiones fundamentales en el programa. Se actualiza ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL indicando que se encuentra en un proceso de transformación institucional y fortalecimiento de su estructura organizacional. Se actualiza OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS. Se actualiza DESARROLLO DEL PROGRAMA FRENTE A LA VIGENCIA 2026. Se actualiza CRONOGRAMA vigencia 2026. Se actualiza RECURSO VIGENCIA 2026. Se actualiza la definición de EVALUACION DE RESULTADOS. Se actualiza COMUNICACIÓN Y SOCIALIZACION mencionando la participación de la comisión, así como la divulgación del programa por los diferentes canales institucionales. Se actualiza numeral APROBACIÓN.

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación	Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación	Dependencia:	Administración de Talento Humano
Fecha:	13-05-2026	Fecha:	13-05-2026	Fecha:	13-05-2026