


	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO CANAL CAPITAL**



**2025**

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

**TABLA DE CONTENIDO**

Contenido

TABLA DE CONTENIDO.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	4
1. OBJETIVO.....	5
2. PRÁCTICAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO .....	5
2.1 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL .....	5
2.2 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA VINCULACIÓN.....	6
2.2.1 INDUCCIÓN .....	6
2.2.2 REINDUCCIÓN .....	8
2.3 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA PERMANENCIA.....	8
2.3.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	9
2.3.2 BIENESTAR LABORAL.....	9
2.3.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	10
2.3.6 REMUNERACIÓN SALARIAL Y NÓMINA:.....	13
2.3.7 MANEJO Y CUSTODIA DE HOJAS DE VIDA E INFORMACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	13
2.4 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA DESVINCULACIÓN .....	13
2.5 POLÍTICA DE TELETRABAJO .....	14

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	



## INTRODUCCIÓN

La presente política tiene como propósito establecer lineamientos claros para el desarrollo integral del talento humano, desde el momento de la vinculación del Servidor Público hasta su desvinculación.

El área de Talento Humano contribuye a la misión institucional mediante la promoción y consolidación de ambientes laborales diversos, respetuosos y seguros, enmarcados en los valores y principios definidos en el Manual de Convivencia Laboral e Integridad. Asimismo, lidera el diseño y ejecución de planes y programas de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, e Integridad, orientados a preservar la salud, fortalecer el trabajo en equipo y fomentar un clima organizacional armónico.



El principal desafío del Área de Talento Humano es fortalecer el sentido de pertenencia del equipo humano de la entidad, sin importar el tipo de vinculación, procurando que todos sus integrantes participen, se adapten y respondan de manera ágil y oportuna en cada una de las actividades que desarrollan, con el fin de contribuir a la prestación de un servicio de televisión pública de calidad.

Este propósito implica un compromiso recíproco entre la entidad y sus colaboradores, y fomenta un ambiente laboral que propicia el desarrollo integral en los ámbitos humano, laboral y social. Todo ello sobre la base de construir una identidad institucional alineada con la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano (CONPES 07 de 2019-2030) y articulada con las políticas públicas LGBTI y de Mujeres y Equidad de Género.

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

Canal Capital proporcionará a todos los Servidores Públicos y Colaboradores, sin importar su tipo de vinculación laboral, las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones, así como la generación de ambientes laborales diversos, respetuosos y seguros, enmarcados en los valores y principios establecidos en el *Manual de Convivencia Laboral e Integridad del Canal*. Se fomentará el trabajo en equipo y la participación activa, promoviendo que todos se adapten y respondan de manera ágil y oportuna en cada una de las actividades que realizan, con el fin de ofrecer un servicio de televisión de calidad, orientado a formar, educar, recrear e informar objetivamente.

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 1. OBJETIVO

El propósito de esta política es establecer las directrices para la gestión del talento humano, orientadas a garantizar la competencia y permanencia de los servidores públicos y colaboradores de la entidad, necesarios para el desarrollo de las actividades y procesos institucionales.



Asimismo, busca formular y articular las acciones que fortalezcan su gestión, con el fin de alcanzar los resultados esperados, en coherencia con la misión, los objetivos organizacionales y los lineamientos definidos en los planes de desarrollo.

## 2. PRÁCTICAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

### 2.1 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La vinculación de trabajadores oficiales y empleados públicos a Canal Capital se efectuará conforme a los requisitos y competencias laborales establecidos para cada cargo en el **Manual de Funciones, Requisitos y Competencias de Canal Capital**, asegurando la idoneidad y calificación del personal para el desarrollo de actividades administrativas y/o misionales, en concordancia con los objetivos institucionales, planes, proyectos y programas de la entidad.

El proceso de selección se desarrollará de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos internos establecidos, garantizando la transparencia, equidad y objetividad en la designación del personal. Este proceso se adelantará siguiendo los procedimientos institucionales correspondientes: **AGTH-PD-005 Ingreso de Servidores Públicos** y **AGTH-PD-014 Procedimiento de Inducción y Reinducción**.

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 2.2 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA VINCULACIÓN

Dentro de la planta de cargos de la entidad, los servidores públicos se clasifican así:

**1. Empleados públicos:** Corresponden a los cargos de nivel directivo, tales como Gerente, Secretario General, Jefe de Oficina, Director Operativo y Subdirectores, los cuales son de libre nombramiento y remoción, y se vinculan mediante acta de posesión. Y en el Nivel Asesor el Jefe de Oficina Asesora.



**2. Trabajadores oficiales:** Comprenden los cargos de nivel profesional, técnico y asistencial, vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, renovado por periodos de seis (6) meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945.

Una vez el empleado público haya tomado posesión de su cargo, o el trabajador oficial haya suscrito su contrato laboral, se deberán adelantar los trámites administrativos correspondientes, tales como: afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, expedición del carné de identificación y entrega del inventario del puesto de trabajo, entre otros.

### 2.2.1 INDUCCIÓN

Canal Capital para garantizar la adaptación de la persona al cargo y el logro de los resultados a corto plazo, así como facilitar la integración entre el servidor público y la entidad realizará un programa de inducción mediante el cual brinda información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del servidor público y de su rol dentro de la organización, que fortalezca su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

Este programa de inducción se realizará de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 7; cuyos objetivos son:



	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

- Iniciar su integración a la entidad, fortaleciendo su formación ética.
- Familiarizar al servidor con el Canal y con las funciones generales del Estado.
- Instruir sobre la misión del Canal y las funciones de su área, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
- Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto al Canal.

Por lo anterior, el programa de inducción dirigido a los servidores públicos incluye contenidos de importancia tales como:

- Temas institucionales (plataforma estratégica del Canal: misión, visión, valores, reseña histórica, estructura organizacional, políticas, normas, productos y servicios que se prestan, plan de bienestar, derechos y deberes, entre otros temas).
- Inducción al puesto de trabajo: funciones del cargo, procesos de su dependencia o área, función del área, ubicación del puesto, documentos, procedimientos y registros asociados a las actividades a desarrollar políticas internas y externas que afecten el que hacer de su cargo.
- Inducción al Sistema Integrado de Gestión: Sistema de Gestión de Calidad, Control Interno, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad de la información, Gestión Documental y archivo, sistema de Responsabilidad Social y los temas adicionales que se requieran para dar cumplimiento de la misión y la visión de la entidad.

Se deben tener en cuenta los aspectos establecidos en el programa de inducción y reintroducción AGTH-PR-001.

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

### 2.2.2 REINDUCCIÓN

Se ha determinado desarrollar el proceso de reinducción cuando se presenten cambios en la estructura organizacional, o por lo menos una vez cada dos años si estos no se dan. Así mismo, si el servidor público es ubicado en el nuevo cargo o dependencia del Canal, recibirá reinducción, acorde con el programa formulado y haciendo énfasis en la plataforma estratégica de la entidad, funciones específicas del cargo, del proceso y dependencia, igualmente se le capacitará sobre el Sistema Integrado de Gestión.

Este programa de reinducción se realizará de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 7; cuyos objetos son:



- Enterar a los servidores del Canal acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Se deben tener en cuenta los aspectos establecidos en el programa de inducción y reinducción AGTH-PR-001.

### 2.3 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA PERMANENCIA

Con el propósito de promover el mejor desempeño y desarrollo de los servidores públicos y colaboradores, se implementa el Plan Institucional de Capacitación (PIC), con el fin de llevar a cabo actividades orientadas al mejoramiento continuo.



	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

### 2.3.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el propósito de impartir capacitación y formación a los servidores del Canal, en todos los niveles según corresponda, se identificarán y programarán actividades de acuerdo con las necesidades de la entidad, manifestadas por los propios servidores. Se dará prioridad a aquellas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y que ofrezcan mayores oportunidades de solución a los problemas críticos, favoreciendo el cumplimiento de la misión institucional y la consolidación de las competencias del servidor público en el cargo que desempeña.

#### Plan Institucional de Capacitación (PIC)

El PIC tiene como finalidad fortalecer las competencias de los servidores del Canal, priorizando las necesidades que aporten al logro de los objetivos institucionales y la solución de problemas críticos.

#### Objetivo

Desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que mejoren la eficacia personal, grupal y organizacional, impulsando el crecimiento profesional y optimizando la prestación de los servicios.

#### Beneficiarios



Empleados públicos y trabajadores oficiales: participación en todas las actividades de capacitación relacionadas con funciones del cargo o necesidades institucionales.

### 2.3.2 BIENESTAR LABORAL

El área de **Talento Humano**, de manera anual y con base en: (i) encuestas internas que permitan identificar las necesidades y expectativas de los servidores públicos, y (ii) informes de riesgo psicosocial o mediciones del clima organizacional, diseñará e implementará el **Plan de Bienestar Laboral** correspondiente a la vigencia.

Este plan tiene como propósito fomentar ambientes laborales diversos, respetuosos y seguros;

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional.  
Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

promover el bienestar integral y el desarrollo de los servidores de la entidad; así como atender las necesidades institucionales y de los Servidores en su contexto laboral.

Asimismo, contempla acciones participativas orientadas al desarrollo integral de los servidores y de su núcleo familiar. Dichas acciones estarán encaminadas a satisfacer necesidades relacionadas con la recreación, el deporte, la cultura y la promoción y prevención de la salud, entre otros aspectos que contribuyan al bienestar general.



Canal Capital velará por la salud integral de sus servidores en las dimensiones física, mental, social y trascendental, mediante programas y servicios de carácter preventivo, con enfoque humanístico y orientados a la plenitud y satisfacción individual y colectiva.

### **2.3.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está enfocado en proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el mismo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro así como el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respalda el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Considerando estos factores, Canal Capital desarrolla acciones que favorece a sus Servidores y a otras partes interesadas, acorde con sus necesidades y ajustado a las características del país y del sector económico, y va más allá de la ejecución de acciones aisladas, donde las actividades de salud y seguridad están integradas con las misionales, a fin de proporcionar unos requisitos mínimos de salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo, con el objetivo de proteger de forma integral la salud de los colaboradores.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene entonces como objetivo garantizar condiciones seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades de Canal Capital, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.



Las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen anualmente mediante el plan de trabajo, con la definición de recursos , asignación de responsabilidades y cronograma de actividades.

### **2.3.4 DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y GÉNERO.**

Canal Capital promueve la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros con espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad, una oportunidad de crecimiento para la entidad y un mecanismo que contribuye a la realización y crecimiento personal de sus servidores y colaboradores.

Teniendo en cuenta lo anterior, Canal Capital se interesa por plantear y ejecutar una serie de estrategias para llevar a cabo cada uno de los ejes propuestos:

- **Eje 1: Discapacidad:** Actividades dirigidas a caracterizar, identificar e implementar la política pública de discapacidad, garantizando el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- **Eje 2: Mujer y Género:** Actividades orientadas al reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres. Para ello, se socializará el Protocolo de Violencias Basadas en Género y se sensibilizará sobre el lenguaje sexista, prejuicios, estereotipos y prácticas sociales que generan discriminación. Canal Capital participa con acciones en las Políticas distritales del tema.
- **Eje 3: LGBTI:** Acciones dirigidas al reconocimiento de los enfoques diferenciales, promoviendo y garantizando los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas. Canal Capital participa con acciones en las Políticas distritales del tema.

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	



- **Eje 4: Grupos Étnicos:** Acciones encaminadas a la promoción de espacios seguros, libres de prácticas racistas o de discriminación por razón de la identidad étnica.
- **Eje 5: Clima Laboral y Salud Mental:** Actividades psicoeducativas y de sensibilización que promueven espacios óptimos y seguros favoreciendo el clima laboral de las áreas de trabajo, así como la Salud Mental de sus colaboradores, disminuyendo y previniendo cualquier riesgo de tipo psicosocial.

### 2.3.5 POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL E INTEGRIDAD

El Canal Capital, reconoce la importancia de la prevención del acoso laboral y sexual, por esto en concordancia con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, se crea el Comité de Convivencia Laboral el cual se encargará de generar acciones que permitan establecer una cultura de Tolerancia Cero con cualquier tipo de Acoso Laboral y se cultive la tolerancia y la no discriminación por razones de género, orientación sexual, raza, religión o cualquier otro tipo de condición. Y en consecuencia, todos sus esfuerzos estarán dirigidos hacia el logro de ambientes laborales, amorosos, diversos y seguros, donde prime la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Diligencia y la Justicia; valores consignados en el Decreto 118 de 2018, por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público.

Todos los servidores y colaboradores de Canal Capital deben cumplir y divulgar esta política, participar en las actividades de convivencia laboral y valores institucionales.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave, dado que los pilares que sostiene una entidad es la sana convivencia y las buenas relaciones laborales entre todas y todos los servidores y colaboradores.

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 4	
		FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

### 2.3.6 REMUNERACIÓN SALARIAL Y NÓMINA:

La remuneración salarial de los servidores públicos estará regulada por las normas legales vigentes en la materia; y se liquidará y pagará oportunamente la nómina, los aportes a la seguridad social y los parafiscales, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

### 2.3.7 MANEJO Y CUSTODIA DE HOJAS DE VIDA E INFORMACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.

**Canal Capital** respetará la intimidad de sus servidores públicos y trabajadores oficiales. En consecuencia, garantizará la confidencialidad de la información personal, restringirá el uso de las hojas de vida exclusivamente a las entidades de control o judiciales, así como a los procesos administrativos de talento humano, y se abstendrá de suministrar datos de carácter personal a personas o entidades distintas de las mencionadas. Todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1266 de 2008.



### 2.4 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA DESVINCULACIÓN

Para los servidores públicos que serán desvinculados como consecuencia de los diferentes tipos de reconocimiento pensional, situación que implica cambios significativos en la calidad de vida del trabajador y su núcleo familiar, Canal Capital dispone del **Programa de Desvinculación Asistida**.

Este programa tiene como propósito brindar herramientas y estrategias de carácter laboral y personal que faciliten la adaptación a la desvinculación, mediante metodologías y prácticas orientadas a fortalecer y potenciar las habilidades necesarias para emprender un nuevo proyecto de vida.

De esta manera, se busca preparar al personal ante una eventual terminación o culminación de su contrato, promoviendo una actitud positiva y el desarrollo de competencias efectivas que favorezcan la vinculación a un nuevo cargo u ocupación.

Adicionalmente, el programa contempla la transmisión de conocimientos e información relevante

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PO-001</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 4</b>	
		<b>FECHA DE APROBACIÓN: Aprobada mediante Comité SIG 20/08/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

asociados a los cargos, con el fin de garantizar la continuidad de los procesos y el adecuado relevo de funciones.

## 2.5 POLÍTICA DE TELETRABAJO

Canal Capital cuenta con una Política de Teletrabajo, en la cual se establecen los lineamientos, criterios y procedimientos para la implementación, desarrollo, seguimiento y evaluación del teletrabajo en la entidad, garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, la eficiencia en la prestación del servicio y el bienestar de los servidores públicos.

**Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2025**