



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

RESOLUCION NÚMERO

(0559)

"Por la cual se actualiza la política de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología ESE"

**LA DIRECTORA GENERAL DEL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA - EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**
en uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas
por las Leyes 909 de 2004, 1751 de 2015 y 1164 de 2007, 1960 de 2019 y Decreto 2407
del 24 de Diciembre de 2018,

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución 0871 del 5 de septiembre de 2017 se estableció la Política de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

Que mediante Acuerdo 008 del 28 de mayo de 2019 la Junta Directiva del Instituto Nacional de Cancerología ESE aprobó el Plan de Desarrollo Institucional para la vigencia 2019-2022.

Que se hace necesario actualizar la Política de Talento Humano de conformidad a los nuevos lineamientos consagrados en el Plan de Desarrollo Institucional para la vigencia 2019-2022.

Que el Instituto Nacional de Cancerología ESE, en sus principios y valores, considera que el talento humano es un capital valioso, producto del diagnóstico donde se evaluó el funcionamiento de las relaciones interpersonales, ambientes laborales, estilos de liderazgo y comunicación, lo que sin duda incidió positivamente en la vida laboral de los servidores públicos y de los potenciales clientes o usuarios que diariamente acuden a la Institución.

Que con la Ley 909 de 2004 el Gobierno Nacional expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y el Sistema de Gerencia Pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.

Que los recursos humanos son el fundamento de los sistemas de salud cualquiera sea su modelo de organización, financiamiento y operación. A través de la acción del Talento Humano en la organización y disposición de recursos, instituciones, servicios, conocimiento y tecnologías se materializa el derecho fundamental a la salud y se generan transformaciones sociales que impactan el acceso y los resultados en salud de las poblaciones.

Que en mérito de lo expuesto,



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

RESOLUCION NÚMERO

(0559)

Continúa Resolución "Por la cual se actualiza la política de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología ESE"

RESUELVE:

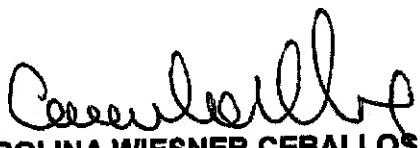
ARTÍCULO PRIMERO. Actualizar la Política de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá a los

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

19 SEP 2019


**CAROLINA WIESNER CEBALLOS
DIRECTORA GENERAL**

 DG/CWC/SAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P01-F-01
	GESTIÓN DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	VERSIÓN:	3
	POLITICA INSTITUCIONAL	VIGENCIA:	23-09-2020
		Página 1 de 7	

1.NOMBRE DE LA POLÍTICA:

Política de Talento humano

2.ALINEACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PDI):

2.1.Línea estratégica:

Gestión del talento humano

2.2 Objetivos estratégicos:

- Atraer el mejor talento humano
- Fidelizar el talento humano
- Mejorar la calidad de vida laboral

3.JUSTIFICACIÓN

Este documento presenta la política del Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado, con el propósito de promover y articular acciones internas en torno al cumplimiento de los objetivos institucionales, en particular el acceso universal y efectivo a la salud, bajo condiciones de equidad y calidad, garantizando su sostenibilidad; el mejoramiento de las condiciones para la formación, desempeño, gestión y desarrollo del talento humano en el instituto; y satisfacer las necesidades de nuestra población.

La forma de atraer, comprometer y desarrollar nuestro talento humano, generando sentido de pertenencia con base en nuestros principios y valores, será fundamental para la generación de valor público y para avanzar de manera cierta en el control del cáncer en Colombia.

4.OBJETIVO (S) DE LA POLÍTICA

4.1.Objetivo general

El propósito de nuestra política es atraer, fidelizar y desarrollar el talento humano, generando sentido de pertenencia con base en principios y valores.

4.2. Objetivo específico

Fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas, y conocimientos de sus servidores públicos.

Instituir un esquema de remuneraciones de los servidores que contemplen estándares competitivos de referencia académica, tengan en consideración las condiciones del mercado y defina políticas de incentivo para todos los servidores.

Fortalecer el sistema de mérito no solo a través de la carrera administrativa, sino a través de procesos internos de selección basados en la transparencia y las mejores competencias, con parámetros de ingreso, permanencia, promoción y desvinculación.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSÍ-P01-F-01
	GESTIÓN DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	VERSIÓN:	3
	POLITICA INSTITUCIONAL	VIGENCIA:	23-09-2020
		Página 2 de 7	

5. DECLARACION DE LA POLITICA

Atraemos, fidelizamos y desarrollamos el talento humano, generando sentido de pertenencia con base en principios y valores.

6. DESARROLLO DE LA POLITICA

6.1. Implementación

La política se promueve a través de la planeación, ejecución, seguimiento y mejora del proceso de gestión y Desarrollo del Talento Humano y la integración de sus procedimientos de planificación, selección, ingreso, permanencia y retiro del talento humano, a través de la ejecución de los planes y programas encaminados al mejoramiento de las condiciones laborales y del desarrollo físico, social y comunitario, capaces de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

6.1.1. ATRACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Comprende las acciones a través de las cuales se convoca a los candidatos a formar parte del Instituto Nacional de Cancerología ESE. Este proceso inicia con las necesidades presentes y futuras en cuanto a conformación, perfil y cualificación del Talento Humano de la Institución, de acuerdo con procesos de autoevaluación permanentes, la orientación estratégica y el Plan de Desarrollo Institucional. Por esta razón se plantean como metas:

Oportunidades de ascenso o de cargo

El Instituto respeta los derechos preferenciales de carrera administrativa para encargar a quienes estando inscritos cumplen los requisitos establecidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004 para acceder a cargos superiores.

Así mismo busca y promueve dentro de las posibilidades legales la oportunidad de crecer laboral y profesionalmente en especial a través de sus socios estratégicos.

6.1.2. Brindar las mejores condiciones:

Los empleados le dedican la mayoría de su tiempo al Instituto y ellos esperan obtener esa misma dedicación por medio de una retribución que cubra sus necesidades básicas incluyendo instalaciones cómodas, equipos en buen estado, cubrimiento en salud y seguridad social, entre otras

Brindar estas condiciones es fundamental para poder fidelizar al mejor talento y permitirles desarrollar sus tareas eficazmente.

6.1.3. Reconocer los logros

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P01-F-01
	GESTIÓN DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	VERSIÓN:	3
	POLITICA INSTITUCIONAL	VIGENCIA:	23-09-2020
		Página 3 de 7	

Establecer una, política de reconocimiento y valoración laboral de acuerdo a los logros conseguidos impulsa a los empleados a que desarrollen su trabajo de la mejor manera y cultiven sus actitudes y valores de cara a lograr los objetivos propuestos.

6.1.4. Salario emocional

El aspecto económico no es el único que retiene y motiva a los empleados. El salario emocional es aquel que hace sentir a los empleados cómodos, felices, valorados y satisfechos con su trabajo. Es un valor agregado que fortalece la conexión entre la organización y el colaborador, lo cual garantiza el compromiso de éste último.

Este salario comprende acciones como el reconocimiento de los logros, el respeto, la flexibilidad laboral y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

6.1.5. Apoyar el desarrollo

El Instituto tiene en cuenta que el talento humano busca las mejores condiciones laborales que le permitan desarrollar su carrera y equilibrar su vida personal con la laboral. Ante ofertas que incluyan mayores beneficios, las personas pueden abandonar el Instituto sorpresivamente.

La fidelización se ha convertido en un gran desafío para el Instituto puesto que su talento humano es la pieza alrededor de la cual giran el cumplimiento de los objetivos institucionales y la competitividad y productividad de la organización en el mercado.

6.1.6. FIDELIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La fidelización de los servidores, no se compra con salario. Si las personas se sienten integradas, aumenta la eficacia del factor humano y la implicación con el Instituto y esto sólo es posible si están informados, conocen los diferentes entramados de la entidad, su misión, su filosofía, sus valores, su estrategia, y además se sienten parte de ella.

En mayor o menor medida nos enfrentamos a la fuga de personal, un concepto que es abordado con las siguientes buenas prácticas

6.1.7. Complementos salariales

Adicional a la asignación básica el Instituto como empresa Social del estado cuenta con los beneficios extra salariales propios de los empleados públicos como bonificación de vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad de 30 días, entre otros

6.1.8. Conciliación

Es una directriz del Instituto Nacional de Cancerología ESE resolver sus conflictos y peticiones laborales a través del diálogo y la participación conjunta de sus colaboradores así

Negociación colectiva de trabajo con la agremiación sindical que se refleja en convención colectivo de trabajo para trabajadores oficiales.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GS1-P01-F-01
	GESTIÓN DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	VERSIÓN:	3
	POLITICA INSTITUCIONAL	VIGENCIA:	23-09-2020
		Página 4 de 7	

Acuerdos con agremiaciones sindicales de empleados públicos

Igualmente, el Instituto Nacional de Cancerología ESE, cuenta con cuerpos colegiados integrados por representantes de la Administración y de los Empleados, así:

Comisión de personal: Órgano bipartito que tiene como función principal ser cuerpo resolutivo y vigilante de las políticas de talento humano para los empleados de carrera administrativa.

Comité de convivencia laboral: conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

COPASST: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

6.1.9. Salario Emocional

El Instituto cuenta con planes de capacitación, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo e incentivos incluyentes y participativos que propenden por mejorar la calidad de vida laboral y familiar de sus servidores.

6.1.10. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

En el Instituto damos importancia al talento humano lo que implica invertir en planes de Desarrollo de Personal a través de los planes de capacitación bienestar e incentivos basándonos en las siguientes herramientas:

Mediciones de clima laboral: Estas encuestas permiten identificar posibles fuentes de conflictos, que requieran como acciones correctivas la implementación de planes de formación grupal.

Análisis de perfiles de cargos: Esta actividad permite revisar el estado de cumplimiento de requisitos tales como Formación, Entrenamiento, etc.

Evaluaciones de competencias y desempeño: Consisten en evaluaciones estandarizadas y periódicas que miden en qué medida los servidores alcanzan los estándares de desempeño y/o competencias requeridas, identificando posibles brechas de competencias que puedan cerrarse a través de planes y actividades de formación, capacitación y/o entrenamiento.

6.1.11. Plan Institucional de Capacitación (PIC

Con el fin de fortalecer las competencias y la cultura organizacional el plan de Capacitación se desarrolla a través de tres ejes temáticos:

- Profesionalización del servidor público.
- Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad.
- Proyectos de aprendizaje en equipo (PAE)

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GS1-P01-F-01
	GESTIÓN DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	VERSIÓN:	3
	POLITICA INSTITUCIONAL	VIGENCIA:	23-09-2020
		Página 5 de 7	

6.1.12. Plan de Bienestar Laboral:

Con el fin de contar con un entorno laboral apropiado, mejorar el clima organizacional, promover la permanencia y fidelización del talento humano y disminuir el riesgo psicolaboral el plan de bienestar se basa en tres estrategias:

- Actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral e integración laboral.
- Actividades para el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar.
- Actividades de responsabilidad social

6.1.13. Plan de Incentivos

"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley." (Parágrafo del artículo 36- Ley 909 de 2004).

Comprende los lineamientos que orientan el programa de incentivos que estimulan y reconocen los resultados en la actividad laboral de los mejores empleados de carrera administrativa, los vinculados provisionalmente, los mejores equipos de trabajo y el compromiso de nuestros aliados estratégicos de contar con programas similares.

El Instituto Nacional de Cancerología ESE cuenta con un plan de incentivos para estimular a los mejores funcionarios de nivel sobresaliente de carrera administrativa y a los mejores equipos de trabajo y acciones de reconocimiento para los servidores con nombramiento provisional. Propende sobrepasar las barreras legales creando incentivos que promuevan el trabajo en equipo incluyendo a todos sus servidores de manera participativa y no excluyente.

6.1.14. Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto está comprometido con el desarrollo del subsistema de seguridad y salud en el trabajo como una herramienta de gestión de los riesgos laborales, para promover y proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores, empleados públicos, contratistas, estudiantes en práctica y empresas externalizadas, previniendo las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, mediante el mejoramiento continuo del subsistema.

Desarrolla gestiones de seguridad y salud en el trabajo con la promoción de entornos de trabajo saludables y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P01-F-01
	GESTIÓN DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	VERSIÓN:	3
	POLITICA INSTITUCIONAL	VIGENCIA:	23-09-2020
		Página 6 de 7	

6.2 Indicadores

- Objetivo de Fidelizar
- Porcentaje de cobertura de las actividades del plan capacitación en el eje de profesionalización del servidor público.
 - Oportunidad de la liquidación de honorarios a personal de externalizado .
 - Oportunidad de la liquidación de honorarios de contratistas de prestación de servicios – Administrados.
 - Oportunidad de la liquidación de honorarios de contratistas de prestación de servicios – Nación.
 - Oportunidad de liquidación de salario personal de planta.
 - Calificación desempeño laboral para funcionarios de carrera administrativa.
 - Calificación desempeño laboral para funcionarios en nombramiento provisional.
 - Porcentaje de cobertura de las actividades del plan capacitación en el eje de profesionalización del servidor público.
 - Porcentaje de cobertura de las actividades del plan de capacitación en el eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad .
 - Porcentaje de cobertura de las actividades del plan de capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en equipo PAES.
 - Porcentaje de cumplimiento Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).
 - Porcentaje de ejecución del plan de capacitación en el eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad de acuerdo al cronograma.
 - Porcentaje de ejecución del plan de capacitación en el eje de profesionalización del servicio público de acuerdo al cronograma.
 - Porcentaje de ejecución del plan de capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en equipo PAES de acuerdo al cronograma.
 - Porcentaje de satisfacción de las actividades del plan de bienestar.

Objetivo Atraer

- Oportunidad en la ejecución de invitaciones abiertas – contratistas.
- Oportunidad en los procesos de selección – planta.

Objetivo desarrollar

- Ausentismo por causa médica
- Frecuencia de accidentalidad en el INC - R-0312
- Incidencia de enfermedad laboral- R-0312
- Índice de Frecuencia de Accidentalidad en el INC
- Índice de Lesiones Incapacitantes por accidente INC
- Índice de severidad por accidente INC
- Porcentaje de accidentes investigados en el INC
- Porcentaje de casos nuevos y antiguos de DME en Columna en el INC
- Porcentaje de casos nuevos y antiguos de DME en MMSS en el INC
- Porcentaje de cumplimiento de inspecciones planeadas en el INC
- Prevalencia de la enfermedad laboral- R-0312
- Severidad de accidentalidad en el INC- R-0312

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P01-F-01
	GESTIÓN DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	VERSIÓN:	3
	POLITICA INSTITUCIONAL	VIGENCIA:	23-09-2020
		Página 7 de 7	

1.ANEXOS

Describir los documentos que pueden sustentar la política, si se requieren

2. CONTROL DE ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Versión	Fecha de la actualización	Descripción de la actualización
1	19- 09-2019	Actualizar la política de talento humano del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

Versión	Fecha de actualización	Descripción de actualización	Responsable QVM
1	07-05-2017	Versión inicial del documento	Administrador del Sistema Tms
2	06-09-2019	Actualización se incluye declaración de la política, justificación , Nombre de la política y alineación con el PDI	Paula Andrea Salamanca Medina
3	23-09-2020	Se elimina el campo de antecedentes, se incluye el máximo de palabras en el campo de objetivo general, declaración de la política, en el punto de desarrollo de la política se desagrega en implementación e indicadores	Paula Andrea Salamanca Medina

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Cargo:	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
Fecha:	22-09-2020	Fecha:	23-09-2020	Fecha:	23-09-2020