



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

**RESOLUCION NÚMERO
(. 0181 .)**

**Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación – PIC –
Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado
Vigencia 2020.**

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por los Decretos 1177 de 1999, 2400 de 1968, 1950 de 1973 y Decreto 2407 del 24 diciembre de 2018 y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, establece en el "ARTÍCULO 2º. *Sistema de Capacitación*. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios..."

Que la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su "ARTÍCULO 36. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN, 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta. PARÁGRAFO. 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..."

Que se modifica y adiciona mediante el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en el Título 9 "CAPACITACIÓN" en el ARTÍCULO 2.2.9.1 establece "*Planes de capacitación*". Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación..."

Que el Decreto 0648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

Continuación de la Resolución:
**Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación – PIC –
Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado
Vigencia 2020.**

Que el Instituto Nacional de Cancerología ESE, estableció el Plan de Capacitación – PIC – para la vigencia 2020 siendo sus ejes principales: los proyectos de aprendizaje en equipo – PAE, Profesionalización del servidor público y Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad para las diferentes dependencias que lo requieran con el fin de fortalecer competencias y de esta forma lograr el desempeño laboral requerido, dichos ejes se ejecutarán de acuerdo a disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Que la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE se basó en los lineamientos de la política nacional en esta materia, en las políticas institucionales y en unos principios institucionales orientadores.

Que el Plan de Formación y Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE para la vigencia 2020, se ajusta cada año de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada para el periodo en curso y es presentado ante la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Cancerología ESE en reunión ordinaria de fecha 12 de marzo de 2020, como consta en el acta No. 03 de la misma fecha, en la cual emiten concepto favorable de forma unánime.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1 º. Aprobar el Plan Institucional de Capacitación – PIC- vigencia año 2020, anexo al presente acto administrativo, haciendo parte integral del mismo.

ARTÍCULO 2º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

16 MAR 2020

16 MAR 2020


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

 DG/CWC/SAF/IJPA/GAGYDTH/RMRM/GCVL/PAV/GBYC/VJTM 

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 1 de 23			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

ROSA MARIA RODRIGUEZ MOLANO
VÍCTOR JULIO TORRES MURILLO

GRUPO AREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO,
GRUPO BIENESTAR Y CAPACITACIÓN

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

Marzo 12 de 2020

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GS1-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019*
		Página 2 de 23	

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. OBJETIVOS.....	5
3.1. OBJETIVO GENERAL	5
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. METAS	6
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	6
6. INDICADORES	7
7. EJES TEMÁTICOS	8
8. RESULTADOS DE IMPACTO PIC (PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN) 2020	11
9. METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL PIC (PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN) 2020.	12
10. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE LA CAPACITACIÓN	13
11. CRONOGRAMA	15
12. RECURSOS.....	21
13. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	22
14. BIBLIOGRAFÍA	22



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 3 de 23	

1. Introducción

Dentro de los lineamientos estratégicos actuales, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que fomente el desarrollo de una cultura organizacional sólida y la participación ciudadana. De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.

Para ello, el Instituto Nacional de Cancerología ESE estableció como su principal política “La gestión del talento humano, desde su planeación, fidelización, hasta su retiro, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG).

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2020, el Instituto necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional – PEI y del Plan Nacional de Formación y Capacitación, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de mesas de trabajo por procesos con los líderes, abordando los tres ejes temáticos establecidos:

- **Profesionalización del empleo público:**
 - o Planes de Mejora Productos de la Evaluación del desempeño
- **Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.**
- **Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE**

Adicionalmente, el presente documento describe el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades apropiadas y aprobadas por la Dirección General previo concepto técnico favorable de la Comisión de Personal.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	.01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 4 de 23			

2. Marco Legal

Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación y la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Ley 909 de septiembre 23 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

- Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 5 de 23	

3. Objetivos

3.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento.

INDICADOR:

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación:**

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación en los 3 ejes}}{\text{(Total de actividades programadas y no programadas en los 3 ejes)}} \times 100.$$

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2020 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC).

INDICADOR:

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación en el eje de desarrollo de Profesionalización del servicio público de acuerdo con el cronograma:**

$$\frac{\text{(Número de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el eje de profesionalización del servidor público + Número de actividades fuera del plan)}}{\text{(Total de actividades programadas del plan de capacitación en el eje de profesionalización del servicio público)}} \times 100.$$
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Desarrollar la Re-inducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, y cambios legales, tecnológicos y científicos.

INDICADOR:

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación en el eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad de acuerdo con el cronograma:**

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas del plan de capacitación del eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad}}{\text{(Total de actividades programadas del plan de capacitación en el eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión)}} \times 100.$$

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 6 de 23			

- Direccional el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

INDICADOR:

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación en el eje de desarrollo de Profesionalización del servicio público de acuerdo con el cronograma:**
(Número de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el eje de profesionalización del servidor público + Número de actividades fuera del plan) / (Total de actividades programadas del plan de capacitación en el eje de profesionalización del servicio público) * 100.

INDICADOR:

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en equipo PAES de acuerdo con el cronograma:**
(Número de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en equipos PAES + Número de actividades fuera del plan del eje PAE) / (Total actividades programadas del plan de capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en Equipo PAE) * 100.

4. Metas

El componente de capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Por esta razón la meta planteada para el desarrollo del actual PIC es dar cumplimiento al 100% de las capacitaciones solicitadas en los 3 ejes, en el Plan de Necesidades de Capacitación y las no programadas.

INDICADOR:

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación:**
Número de actividades ejecutadas de capacitación en los 3 ejes / (Total de actividades programadas y no programadas en los 3 ejes) * 100.

5. Lineamientos Conceptuales y metodológicos.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- 1) Aprendizaje Organizacional: Es el conjunto de procedimientos que la entidad debe seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda apropiar y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GS1-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 7 de 23	

2) **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4). “Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

3) **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

4) **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). 4.8). **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

5) **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

6. Indicadores

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación:**
Número de actividades ejecutadas de capacitación / (Total de actividades programadas) * 100.
- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación en el eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad de acuerdo con el cronograma:**
Número de actividades ejecutadas del plan de capacitación del eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad / (Total de actividades programadas del plan de capacitación en el eje de desarrollo de competencias laborales para la gestión) * 100.

[Handwritten signature]

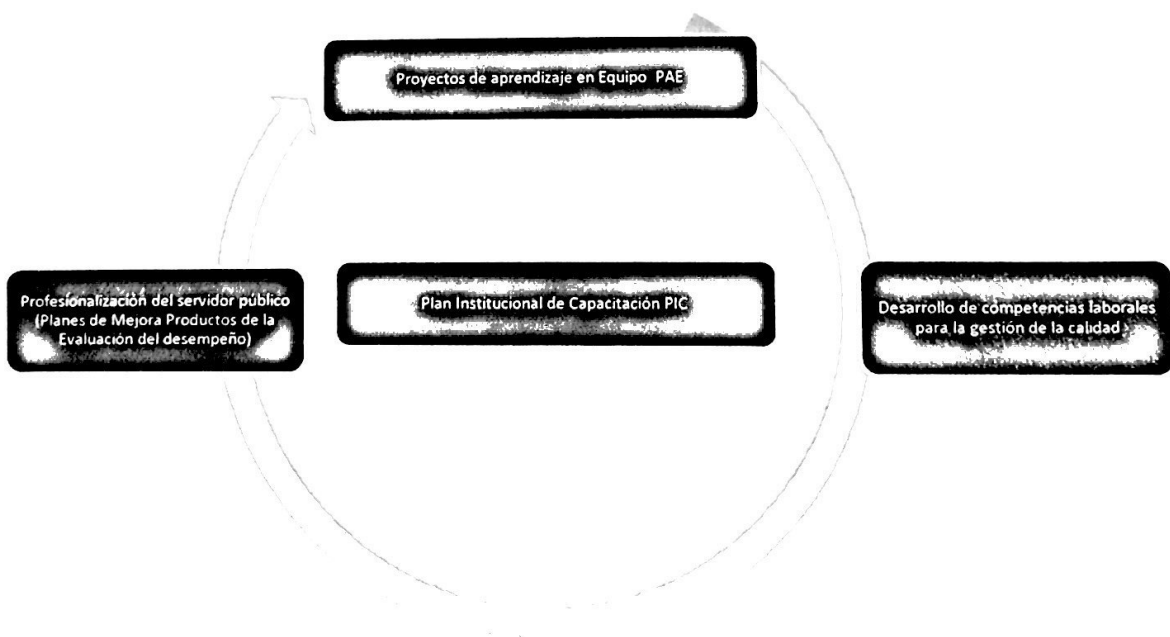
	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 8 de 23			

- Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación en el eje de desarrollo de Profesionalización del servicio público de acuerdo con el cronograma:**
 (Número de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el eje de profesionalización del servidor público + Número de actividades fuera del plan) / (Total de actividades programadas del plan de capacitación en el eje de profesionalización del servicio público) * 100.
- Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en equipo PAES de acuerdo con el cronograma:**
 (Número de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en equipos PAES + Número de actividades fuera del plan del eje PAE) / (Total actividades programadas del plan de capacitación en el eje de proyectos de aprendizaje en Equipo PAE) * 100.

7. Ejes Temáticos

Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así:

Gráfica 1: Esquema de los ejes temáticos priorizados





1. Proyectos de aprendizaje en equipos PAE:

De acuerdo con el plan nacional de formación el cual referencia el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales de los servidores, se formulan actividades de capacitación por grupos de servidores, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Los equipos son una forma de organizar los servidores para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual; los servidores dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso.

La coherencia de las metodologías de Aprendizaje Basado en Problemas y Proyectos de Aprendizaje en Equipo con los principios del constructivismo y su implementación exitosa en diversos contextos, incluida la capacitación de los servidores, las muestran como didácticas útiles en procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencias de adultos que aprenden a lo largo de la vida, conocen un entorno laboral del Estado y desempeñan funciones para cumplir los fines institucionales.

Con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de servidores, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Los proyectos de aprendizaje constituyen el eje del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y por esta razón los responsables de gestionarlo deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1.1. Realizar una labor de sensibilización y preparación a todo el Instituto sobre qué es un proyecto de aprendizaje y sus implicaciones.

1.2. Identificar los facilitadores o expertos temáticos que apoyarán los equipos. Estos servidores tendrán un papel fundamental en el desarrollo de la estrategia de aprendizaje, ya que deberán ser líderes que dinamicen y orienten los procesos de aprendizaje y, por lo tanto, deberán ser formados para dar soporte adecuado a los mismos.

1.3. Estos equipos deberán conformarse en el Instituto a más tardar en el mes de marzo de cada año, una vez finalizado el período de planeación institucional y evaluación de desempeño, teniendo en cuenta que cada uno de ellos podrá incluir un número máximo de 10 servidores. La composición de los equipos puede ser por dependencias u oficinas a la que pertenecen los servidores, pero también por procesos o por nivel jerárquico de los empleos e incluso puede considerar las redes de trabajo que se establecen entre entidades. Un servidor podrá pertenecer a más de un equipo y, por tanto, adelantar más de un proyecto de aprendizaje.



2. Profesionalización del servidor público (Planes de Mejora Productos de la Evaluación del desempeño)

Se debe garantizar que los servidores posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia".

La Carta Iberoamericana se sustenta en un modelo de servicio civil o de función pública en el que se asume la Gestión del Talento Humano como un sistema integrado, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas como estrategia de una organización, de manera que se logre una administración pública profesional y efectiva, al servicio del interés general.

De acuerdo con los planteamientos de la Carta Iberoamericana, las competencias laborales son un elemento fundamental para el buen desempeño de la tarea y la motivación en la realización del trabajo, pues de estas depende que las organizaciones públicas alcancen los resultados que se han propuesto.

Es por ello que la normatividad colombiana incorpora a través de la Ley 909 de 2004 las competencias laborales como un componente central para el diseño y gestión del empleo público.

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.

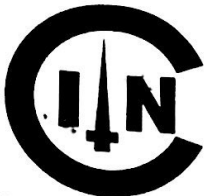
Así, las competencias laborales deben estar presentes cuando se planeen las necesidades cualitativas de personal, al diseñar los empleos (manuales de funciones y requisitos) y al definir perfiles de idoneidad, así como al seleccionar personas, al evaluar el desempeño y muy especialmente, al definir los planes institucionales de formación y capacitación.

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

3. Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad

La gestión de calidad se ha posicionado dentro de los procesos de reforma del Estado en Colombia, como el mecanismo movilizador del cambio y garante de la modernización y mejoramiento continuo de la administración pública, así como de la efectividad, la equidad y satisfacción social en la prestación de servicios al ciudadano.

Es por esta razón que, además del enfoque basado en procesos y la orientación al usuario, destinatario o beneficiario, la gestión del talento humano fue incluida como uno de los recursos importantes para la implementación del sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y otras entidades prestadoras de servicio, según lo establecido en los Decretos 1499 de 2017 y 4485 de 2009 que adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSJ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN		VIGENCIA:	16-09-2019
			Página 11 de 23	

El sistema de gestión de la calidad para el sector público ha puesto de manifiesto, la necesidad de tener en cuenta a las personas, sus competencias y motivación hacia la calidad Decreto 1499 de 2017 por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicio.

Así como la necesidad de esfuerzos adicionales a los que implica la normalización de productos y servicios, para contar con trabajadores competentes en todos sus niveles, a través de la formación y la capacitación. La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los servidores, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.

8. Resultados de Impacto PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020

Para conocer el impacto del PIC 2020, se debe crear una línea base que no existe en el momento, por esta razón en el año 2020 se inicia a crear esta base con la aplicación de una encuesta, por medio electrónico a los subdirectores, Jefes de Oficina, Asesores y Servidores que asistirán a capacitaciones en el 2020.

Es preciso aclarar que esta medición se efectuará por primera vez en el Instituto Nacional de Cancerología ESE, con corte al 31 de noviembre y se realizará en la primera semana de diciembre de 2020, por lo cual se desarrolla a la población encuestada con oportunidades de mejora en su aplicación.

La encuesta deberá evaluar los siguientes puntos:

- Las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- Los resultados de la encuesta deben evidenciar la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- Continuidad de las capacitaciones para lograr un cambio.
- La identificación de las necesidades de Capacitación relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.
- La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GS1-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 12 de 23	

9. Metodología para la aplicación del PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020.

1. Mesas de trabajo por procesos:

Método que permite recolectar información necesaria para reunir a un grupo pequeño de máximo 12 personas, con el fin de elaborar el plan de necesidades de capacitación que se requiere en cada proceso, de acuerdo a los perfiles y competencias de cada uno de los funcionarios que participan allí.

En el Instituto Nacional de Cancerología ESE, las mesas de trabajo por procesos se desarrollarán así:

- Realizar por cada proceso la actividad, basados en los 3 ejes temáticos del PIC (Profesionalización del empleo público, proyectos de aprendizaje en equipo y desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad).
- Analizar el diagnóstico de las necesidades detectadas en dichos grupos para la presentación a la Dirección General.

2. Apuesta estratégica del Plan Institucional de Capacitación 2020

Se fundamenta en los siguientes principios institucionales adicionales a los establecidos en el Título I, Capítulo I, Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998:

- Buen trato.
- Oportunidad.
- Trabajo en equipo.
- Orientación a resultados.
- Servicio
- Seguridad.

Lo anterior, representa la apuesta estratégica que responde a los retos y necesidades para la profesionalización y desarrollo del servidor en Función Pública, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios institucionales, innovadoras y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo en la Entidad.

3. Beneficiarios y obligaciones.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad, de la siguiente manera:

- a. Funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo:
 - Capacitación no formal.
 - Actualización para el desarrollo de funciones.
 - Temas transversales



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 13 de 23	

- b. Funcionarios con nombramiento provisional:
- Entrenamiento para el desempeño de sus funciones inferior a 160 horas.
 - Temas transversales de interés para el desempeño institucional.

10. Desarrollo del componente de la Capacitación

Dentro del componente de Capacitación alineado al PNFC (Plan Nacional de formación y Capacitación 2017) y a la dimensión de Talento Humano, es preciso tener en cuenta para el PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020 lo siguiente:

1. Previo a la planeación.

Verificación de la planeación estratégica del Instituto Nacional de Cancerología ESE, las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y las demás impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional y la Dirección de Empleo Público.

2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

- a. Se pretende desarrollar la estrategia de mesas de trabajo por proceso para identificar las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias alineadas a los ejes temáticos (eje 1: Profesionalización del empleo público; eje 2: Proyectos de aprendizaje en equipo y eje 3: Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad). De igual manera, en esta metodología se identifican falencias a intervenir de la evaluación del desempeño laboral u oportunidades de mejora para fortalecer las dependencias a través del PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020.
- b. Se identifican los servidores gestores del conocimiento (servidores que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales), quienes son los que apoyan los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, transversales para la vigencia.
- c. Se incluyen los insumos en el componente de Capacitación 2020, los resultados de las encuestas de los grupos de valor aplicadas en la vigencia anterior, puntos a mejorar de las evaluaciones del desempeño y a su vez los planes de mejoramiento individual.

3. Consolidación de diagnóstico.

a. Consolidado general de necesidades de capacitación:

Las cuales deben estar organizadas por el Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación para el mes de marzo de 2020:

Con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades, se consolida la información y se prioriza las temáticas a desarrollar en el PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020, por parte de la Dirección General con el apoyo y conducción del Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano a través del Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN		VIGENCIA:	16-09-2019
	Página 14 de 23			

CONSOLIDADO GENERAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN				
	DEPENDENCIA	EJE A DESARROLLAR	COMPETENCIA	CONTENIDO TEMÁTICO
DIRECCIÓN GENERAL	ASESORIA DE CALIDAD			
	ASESORIA JURIDICA			
OFICINAS ASESORAS	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS			
	OFICINA CONTROL INTERNO			
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN, VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	GRUPO AREA INVESTIGACIONES			
	GRUPO AREA ANALISIS DE DATOS			
	GRUPO AREA SALUD PUBLICA			
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN MEDICA Y DOCENCIA	GRUPO AREA DIAGNOSTICO Y ESTADIFICACIÓN			
	GRUPO AREA UNIDADES MEDICAS			
	GRUPO AREA UNIDADES QUIRURGICAS			
	GRUPO AREA SOPORTE ONCOLOGICO			
	GRUPO AREA ONCOLOGIA RADIOTERAPICA			
	GRUPO AREA GESTIÓN APOYO CLINICO			
	GRUPO AREA ENFERMERIA ONCOLOGICA			
	GRUPO AREA DOCENCIA			
	GRUPO AREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO AREA GESTIÓN AMBIENTAL Y HOTELERA			
	GRUPO AREA GESTIÓN DOCUMENTAL Y CORRESPONDENCIA			
	GRUPO AREA GESTIÓN CONTRACTUAL			
	GRUPO AREA GESTIÓN FINANCIERA			
	GRUPO AREA GESTIÓN COMERCIAL			
	GRUPO AREA GESTIÓN BIOMEDICA Y ALMACEN			
	GRUPO AREA SISTEMAS			

b. Presentación a la Comisión de Personal y al Comité Directivo

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la Comisión de Personal para que se emita concepto técnico. Una vez aprobado será presentado al Comité Directivo para iniciar socialización a más tardar en el mes de febrero de 2020.

c. Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020, se diseñará una estrategia con el área de comunicaciones, con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por el Instituto Nacional de cancerología ESE, para tal fin.

Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, frases alusivas a la aprobación del PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020, publicación en la página WEB del INC, entre otras.

d. Ejecución del PIC

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020. Se difundirá la aprobación de las capacitaciones con presupuesto, por medio electrónico. Para su ejecución, se informará por medio de intranet y las demás herramientas de comunicación sobre las actividades desarrolladas.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GS-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 15 de 23	

e. Seguimiento y Evaluación

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas (en cada actividad interna), establecidas a través del Sistema de Gestión Institucional. La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC (Plan Institucional de Capacitación) 2020.

11. Cronograma

CRONOGRAMA CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2020

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Nro. de participantes	Porcentaje de cumplimiento
ACREDITACIÓN EN SALUD	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	10	100%
ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD EN SALUD (CUPS, POS Y SERVICIOS NO POS)	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	13	100%
ACTUALIZACIÓN RETENCIÓN EN LA NORMATIVIDAD DEL SECTOR PÚBLICO	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	4	100%
ASPECTOS NORMATIVOS Y LEGALES DEL ACOSO LABORAL	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	8	100%
ATENCIÓN AL CLIENTE	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	13	100%
BUENAS PRÁCTICAS CLÍNICAS PARA ENSAYOS CLÍNICOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	20	100%
CAPACITACIÓN AUTOLIQUIDACIÓN PLANILLA PILA	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	4	100%



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 16 de 23	

CAPACITACIÓN EN BIG DATA Y MACHINE LEARNING	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	5	100%
CAPACITACIÓN EN GUÍAS BASADAS EN LA EVIDENCIA, CON ACTUALIZACIÓN EN METODOLOGÍA GRANDE	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	3	100%
CAPACITACIÓN EN METODOLOGÍA DE ENSAYOS CLÍNICOS ADAPTATIVOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	5	100%
COACHING COMERCIAL	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	3	100%
CONTRATACIÓN	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	1	100%
CURSO DE ESTADÍSTICA BÁSICA CON R	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	20	100%
CURSO DE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	23	100%
CURSO DE TÉCNICAS ESTADÍSTICA MULTIVARIADAS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	6	100%
DIPLOMADO EN RESONANCIA MAGNÉTICA	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	4	100%
DIPLOMADO EN TELESALUD E INFORMÁTICA MÉDICA	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	10	100%
DIPLOMADO EN VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE HABILITACIÓN DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE LA SALUD. (RESOLUCIÓN 3100 DE 2019)	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	10	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 17 de 23	

DIPLOMADO: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS (SARLAFT Y SIAR)	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	2	100%
DISEÑO, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE ENSAYOS CLÍNICOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	20	100%
ELABORACIÓN, ESCRITURA Y LECTURA CRÍTICA DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	20	100%
ESTRATEGIA DE VENTAS EN SALUD, PLAN DE MERCADEO, REDES INTEGRADAS DE SALUD, OPORTUNIDADES DE NEGOCIO EN SERVICIOS DE SALUD	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	20	100%
EVALUACIÓN DE PROYECTOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	8	100%
FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE RADIOFÁRMACOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	7	100%
GESTIÓN DE PROYECTOS Y CERTIFICACIÓN EN CAPM - CERTIFIED ASSOCIATE IN PROJECT MANAGEMENT POR EL PMI	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	5	100%
HCM DE SAP (PRESUPUESTO RETENCIÓN EN LA FUENTE)	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	1	100%
INNOVACIÓN MODELO DE GESTIÓN	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	1	100%
LIDERAZGO EN CONTEXTOS ORGANIZATIVOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	20	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 18 de 23	

LIQUIDACIÓN NOMINA (NORMATIVIDAD SECTOR PÚBLICO)	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	4	100%
MANEJO ADMINISTRATIVO DE ENSAYOS CLÍNICOS DE INVESTIGACIÓN	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	5	100%
MANEJO DE INSUMOS Y DISPOSITIVOS MEDICO - QUIRÚRGICOS	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	12	100%
MEJORA EN LA INTERPRETACIÓN DE LAS IMÁGENES DIAGNOSTICAS EN PACIENTES CON CÁNCER	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	1	100%
NORMA DE HABILITACIÓN RESOLUCIÓN 3100	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	30	100%
NUEVO MODELO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	1	100%
PROGRAMA ESPECIALIZADO EN INDICADORES DE GESTIÓN Y BALANCED SCORECARD - HERRAMIENTAS PARA LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	18	100%
REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR AVANZADA	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	32	100%
RESOLUCIÓN 3100 DE 2019	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	8	100%
SEGURIDAD SOCIAL	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	4	100%
USO CORRECTO DEL DOSÍMETRO	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	20	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN		VIGENCIA:	16-09-2019
	Página 19 de 23			

VENOPUNCIÓN	5 de Febrero de 2020	Primer semestre	9	100%
ACTUALIZACIÓN EN REDACCIÓN EMPRESARIAL	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	2	100%
ANÁLISIS Y REDACCIÓN DE ACCIONES DE MEJORA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	8	100%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	3	100%
CONGRESO INTERNACIONAL DE RADIOLOGÍA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	3	100%
CREACIÓN DE CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	1	100%
CURSO DE CIENCIA DE DATOS (HERRAMIENTAS Y BIBLIOTECA DE CÓDIGO ABIERTO, METOLOGÍAS, PYTHON, BASES DE DATOS, SQL, VISUALIZACIÓN DE DATOS, ANÁLISIS DE DATOS Y APRENDIZAJE AUTOMÁTICO).	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	10	100%
CURSO DE REDACCIÓN GENERAL	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	10	100%
CURSO MANEJO DE MERCANCÍAS PELIGROSAS EXPEDIDORES ESPECÍFICOS SECTOR SALUD	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	4	100%
CURSO PENSAMIENTO Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	3	100%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
		Página 20 de 23	

DIPLOMADO ACTUALIZACIÓN COBRO COACTIVO	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	1	100%
DIPLOMADO EN ATENCIÓN DE SERVICIO AL CLIENTE	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	13	100%
DIPLOMADO EN COACHING EMPRESARIAL	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	8	100%
DIPLOMADO EN COACHING GERENCIAL	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	26	100%
DIPLOMADO EN CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	8	100%
DIPLOMADO EN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	3	100%
ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	8	100%
EXCEL AVANAZADO	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	31	100%
FORMACIÓN SAP IHS - MODULO SAP IHS - F1	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	8	100%
GESTIÓN DE RIESGOS	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	2	100%
HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	10	100%
MANEJO DE ARCHIVO	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	4	100%
MANEJO DE INVENTARIOS	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	10	100%
MANEJO EN SIA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	9	100%

**INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE****CÓDIGO:****GSI-P03-F-02****NOMBRE DEL PROCESO****VERSIÓN:****01****PLAN DE CAPACITACIÓN****VIGENCIA:****16-09-2019****Página 21 de 23**

MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	1	100%
PROYECTOS ÁGILES CON SCRUM	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	23	100%
RIESGO ERGONÓMICO	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	22	100%
SEMINARIO EN DESARROLLO DE HABILIDADES EN VENTA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	3	100%
SEMINARIO EN DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS, BRANDING Y PIRCEING	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	3	100%
SEMINARIO FACTURACIÓN ELECTRÓNICA	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	5	100%
SISTEMA SAP MODULO HCM	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	4	100%
TEMAS DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR LABORAL	5 de Febrero de 2020	Segundo semestre	3	100%

12. Recursos**PRESUPUESTO CAPACITACIÓN DE 2020**

RUBRO	RECURSOS ASIGNADOS ADMINISTRADOS	RECURSOS ASIGNADOS NACION	TOTAL PRESUPUESTO
	\$180.000.000	\$350.000.000	\$530.000.000

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 22 de 23			

13. Evaluación de resultados

1. Evaluación de eficacia

Para la evaluación de la eficacia y la implementación del PIC (Plan Institucional de Capacitación) se determinará el siguiente indicador:

- **Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación:**
Número de actividades ejecutadas de capacitación / (Total de actividades programadas * 100).

2. Evaluación de impacto (efectividad)

La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan.

- **Evaluación pre y post para las capacitaciones que aplique.**

La medición del impacto de la capacitación se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

- **Primero:** Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.
- **Segundo:** Capacitaciones con presupuesto aprobadas por la Dirección General.
- **Tercero:** Capacitaciones sin presupuesto aprobadas por la Dirección General.
- **Cuarto:** Evaluación final del Plan de Capacitación inicial y otra final de la ejecución del plan de capacitación.

3. **Evaluación de la percepción:** Esta se mide a través del formato GTH-P05-F-68 "EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES", que debe ser diligenciado y entregado por el funcionario capacitado a la oficina de Bienestar y Capacitación dentro de los 3 días siguientes de finalizada la capacitación.

14. Bibliografía

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1567 de 1998: *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	16-09-2019
Página 23 de 23			

- Ley 909 de 2004: *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- La calidad de vida laboral para la cultura de lo público: instrumentos para su gestión. 2004.
- Decreto 2865 de fecha 10 de diciembre de 2013, por el cual se declara el día del servidor público.
- Resolución 092 del 14 de febrero del 2014, Por medio del cual se adoptan acuerdos celebrados en forma definitiva dentro de la negociación colectiva llevada a cabo entre el Instituto Nacional de Cancerología – Empresa Social del Estado y los Sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC.
- Convención Colectiva de trabajo de los trabajadores oficiales del Instituto Nacional de Cancerología.
- Resolución No. 165 del 13 de marzo del 2014., por la cual se reglamenta a los funcionarios de Planta para educación formal a través de los convenios docencia servicio con las Universidades con las cuales el Instituto tiene convenios vigentes.
- Resolución 0865 del 18 de diciembre de 2018, por medio del cual se adoptan los acuerdos celebrados en forma definitiva en la negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología – Empresa Social del Estado y los sindicatos empleados públicos ASEPINC Y ANTHOC.
- Decreto 1083 de 2015 con última actualización el 26 de diciembre de 2019

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
DIRECTORA GENERAL

DG/CWC/SGAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM/GCVL/PAV/GBYC/JTM

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:		Cargo:		Cargo:	
Dependencia:		Dependencia:		Dependencia:	
Fecha:		Fecha:		Fecha:	