

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 1 de 9			

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO**

GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

GESTIÓN ÁREA Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2024

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
		Página 2 de 9	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	NORMATIVIDAD	3
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
4.	OBJETIVOS	3
4.2	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	4
4.2.1	Objetivo General	4
4.3	REINDUCCION	4
4.3.1	objetivo General	4
5.	DESARROLLO DEL PROGRAMA	4
5.1	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	6
6.	CRONOGRAMA	7
7.	RECURSOS	7
8.	INDICADORES	7
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	7
10.	COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA	7
11.	BIBLIOGRAFÍA	7

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 3 de 9			

1.INTRODUCCIÓN

La inducción y reinducción son consideradas fundamentales en el proceso de apropiación de la cultura organizacional, es el contacto que permite que los funcionarios conozcan que se hace, como se hace, para que se hace y para quien se presta el servicio, en esta medida se toma conciencia de la responsabilidad y el compromiso social que se asume al ser parte de la Institución, estimulando la construcción de servidores competentes y comprometidos.

La inducción como facilitador para el nuevo funcionario, tiene como objetivo dar apoyo seguridad y generar la aceptación a las normas y conductas institucionales, para lograr la adaptación e integración del personal, con el ánimo de favorecer el inicio y desarrollo del sentido de pertenencia por la Institución.

De otra parte, la reinducción tiene como propósito la reorientación de los servidores públicos sobre los cambios estructurales y la actualización de políticas, planes y programas, avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, logrando alrededor de la cotidianidad de la Institución, una cultura de calidad.

2.NORMATIVIDAD

El artículo 7º del 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, dispone: "(...) Artículo 7º.- *Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.*"

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

De conformidad a lo establecido en el Decreto 1083 de mayo del 2015, en su ARTÍCULO 2.2.10.5 "*Financiación de la educación formal, PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo*".

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

4.OBJETIVOS

Realizar inducción al nuevo servidor y colaborador, en su integración a la cultura organizacional del Instituto y facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor a su puesto de trabajo, que le permita comenzar la adopción de prácticas, conocimientos, actitudes y competencias acordes con las políticas y normas institucionales, contribuyendo de esta manera a la consecución de las metas institucionales y para los servidores antiguos capacitar mediante el taller de Reinducción la actualización de conocimientos en la cultura organizacional de la Institución

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 4 de 9			

4.2 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Como complemento a la inducción, el entrenamiento en el puesto de trabajo implica la transición de conocimientos específicos relativos al trabajo, cuáles van a ser sus responsabilidades, quien va a ser su jefe inmediato, actitudes frente a aspectos del Instituto, el ambiente y desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo, información sobre salud y seguridad en el trabajo en su puesto de trabajo.

4.2.1 OBJETIVO GENERAL

Entrenar y preparar en el ejercicio práctico de las funciones que el empleado tendrá que desarrollar en el cargo del cual se posesiona, la cual debe tener una duración mínimo de una semana, del cual debe levantarse acta firmada por el Jefe inmediato y el funcionario nuevo.

4.3 REINDUCCION

Es el proceso de formación y capacitación dirigido a funcionarios ya vinculados a la institución donde se actualiza a los servidores públicos en relación con la normatividad, estructura, procedimientos; se debe realizar cada dos años, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.

4.3.1 OBJETIVO GENERAL

Reorientar a los servidores públicos en virtud de los cambios estructurales del instituto a partir de la actualización de políticas, planes y programas avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad.

Entrenar y preparar en el ejercicio práctico de las funciones que el empleado tendrá que desarrollar en el cargo del cual se posesiona, la cual debe tener una duración mínimo de una semana, del cual debe levantarse acta firmada por el Jefe inmediato y el funcionario nuevo.

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

El Instituto Nacional de Cancerología, tendrá un Programa de Inducción y reintroducción, el cual se desarrollará a través de talleres virtuales en la página web: <http://campusvirtual.cancer.gov.co/>, a los servidores públicos y colaboradores, se solicitará al proveedor la asignación de usuario y login para su respectiva matrícula y mediante correo electrónico se le notificará que el curso está activo y que cuenta con 72 horas para ejecutarlo.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

ITEM	TEMA
1	Política de Talento Humano Lía Margarita Álvarez Puente Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera
2	Competencias comportamentales Ingrid Sussell López Gómez Coordinadora Grupo de Administración del Talento Humano
3	Transformación cultural Lía Margarita Álvarez Puente Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 5 de 9			

ITEM	TEMA
4	Plataforma Estratégica Adriana Patricia Hernández Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
5	Habilidades comunicativas Adriana Patricia Hernández Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
6	Gestión de Riesgos Adriana Patricia Hernández Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
7	Programa de Bienestar Víctor Julio Torres Murillo Coordinador Grupo Gestión Bienestar y Capacitación
8	Programa de Capacitación Víctor Julio Torres Murillo Coordinador Grupo Gestión Bienestar y Capacitación
9	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Érica Johana Poveda Montaña Coordinadora Grupo Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo
10	Como se presta un Mejor Servicio con Calidad Edgar Augusto Salguero Peña Asesor de Calidad
11	Seguridad del Paciente Edgar Augusto Salguero Peña Asesor de Calidad
12	Cuidemos Nuestros Equipos Carlos Alfonso Martínez Coordinador Grupo Gestión de Suministro y Almacén
13	Derechos y Deberes de los funcionarios públicos Martin Augusto Riaño González Asesoría Control Interno Disciplinario
14	Generalidades de Gestión Ambiental Esperanza Álvarez Páez Profesional Universitario Grupo Área Gestión Ambiental y Soporte Hotelero
15	Humanización Julio Alberto Burbano Barrera Médico Especialista Grupo Gestión Integral al Paciente

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 6 de 9			

ITEM	TEMA
16	Código de Integridad y conflictos de interés María Margarita Cardenas Cortes Asesoría de Dirección
17	Seguridad de la información Luis Eduardo Martínez Grupo Área Gestión de Tecnologías de Información

Por otra parte, el programa de reinducción se realizará de manera presencial y/o virtual, en la cual desarrollaran cada uno de los temas.

5.1 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El entrenamiento en el puesto de trabajo del Instituto Nacional de Cancerología se llevará a cabo a través de los siguientes parámetros:

- Deberá ser coordinado por quien ejerce en el área la función de Coordinar o dirigir (Subdirectores, Jefes de Oficina, Asesores, Coordinadores de Grupo Área y de Grupo).
- Deberán destinarse treinta (30) días iniciando la primera semana de ingreso, asignando un funcionario de igual rango para que realice la labor de entrenamiento, bajo la supervisión del Jefe inmediato.
- El entrenamiento en el Cargo está orientado, tanto a las personas que ingresen a la entidad como a aquellos funcionarios que, por diferentes motivos, sean trasladados internamente de una dependencia a otra.

El proceso consta de las siguientes etapas:

- Plan estratégico del cargo: en esta etapa se dan a conocer los objetivos específicos del cargo a desempeñar, la estructura del área a la cual se ingresa y otros aspectos de orden estratégico para el desempeño del cargo.
- Incorporación de responsabilidades y competencias del cargo: en esta fase del entrenamiento, se dan a conocer la misión del cargo y las responsabilidades que el nuevo empleado debe asumir de acuerdo con el perfil del cargo.
- Gestión en el puesto de trabajo: en esta parte del proceso se acompaña al nuevo empleado en la creación de los diferentes usuarios para la utilización de las plataformas tecnológicas, así como las capacitaciones básicas para el uso y manejo adecuado de las mismas, lo que determinará que su desempeño en el nuevo puesto sea óptimo.
- Capacitación en procesos afines al cargo: con el acompañamiento del jefe inmediato, se determinan cuáles son los procesos críticos con los cuales el nuevo empleado tendrá interacción, con el fin de dar a conocer cómo será el aporte de esta persona al proceso que apoya y viceversa.
- Seguimiento al entrenamiento: se verifica el cumplimiento del plan, en cuanto a contenidos, tiempo y satisfacción con la información recibida.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 7 de 9			

- Se levantará un acta firmada por el adiestrado y el jefe inmediato en el que conste, los temas sobre los cuales se realizó el adiestramiento y la constancia de haberla recibido a satisfacción. De la anterior deberá enviarse copia al Grupo Área Gestión Desarrollo del Talento Humano, por parte del jefe inmediato, dentro de la semana siguiente a la terminación del proceso de adiestramiento.
- El entrenamiento en el puesto de trabajo está dirigido, sin excepción alguna, a todas las personas que ingresen al Instituto Nacional de Cancerología.

6. CRONOGRAMA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Taller de reinducción	Agosto	Agosto	85%-100% cobertura

7. RECURSOS

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)	Valor	Total
100 participantes por sesión Salón, refrigerio, almuerzo, video beam	\$10.000000	50.000.000

8. INDICADORES

Inducción:

No. Total, de personas que realizaron y aprobaron el curso virtual

No. Total, de personas que se programaron al curso virtual

Entrenamiento en el puesto de trabajo

No. Total, de ingresos nuevos de planta

No. Total, de actas de entrenamiento de ingresos nuevos

Reinducción: Este indicador se medirá en la vigencia 2025, (Teniendo en cuenta que por normatividad esta actividad se realiza cada dos años)

No. Total, de personas que realizaron y aprobaron el programa de reinducción

No. Total, de personas que se programaron al programa de reinducción

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Se espera que para la inducción virtual se realice al 100% de los nuevos funcionarios del Instituto, que sea un requisito indispensable para su posesión.

Para el programa de reinducción se espera una cobertura del 85% presencial y en caso de que el funcionario no pueda asistir, se programará de manera virtual.

10. COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA

Resolución aprobada por la Dirección General y publicada en el sitio web www.cancer.gov.co

11. BIBLIOGRAFÍA

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 8 de 9			

NORMA

Ley 443 de 1998

Decreto 1567 de 1998

Ley 909 de 2004

Decreto 1227 de 2005

Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción

Presidencia de la Republica. Decreto 5017 de 2009

Ley 100 de 1993

Instituto Nacional de Cancerología Resolución 0155 de 2020 – Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Instituto Nacional de Cancerología

Instituto Nacional de Cancerología

Instituto Nacional de Cancerología

Decreto 1083 de 2015

Decreto 648 de 2017

DESCRIPCIÓN

“Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”.

“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación (SIC) y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

Congreso de la República

Manual de Funciones y sus modificatorios

Página web Institucional

Plan de Salud Ocupacional

Plan de Bienestar y Plan de Formación y Capacitación

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	12-02-2021	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodríguez
2	31-12-2021	Se genera programa de inducción y Re inducción para el año 2022	Elizabeth Romero Rodríguez
3	28-04-2023	Se requiere actualizar el cronograma para el desarrollo y ejecución del programa para el año 2023	Elizabeth Romero Rodríguez

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora	Cargo:	Coordinadora

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	28-04-2023
Página 9 de 9			

Depende ncia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia.	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Fecha:	28-04-2023	Fecha:	28-04-2023	Fecha:	28-04-2023

