

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 1 de 19			

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

DESARROLLO HUMANO

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

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2026

[Handwritten mark]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 2 de 19	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NORMATIVIDAD	3
3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	4
3.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	7
3.2. ENFOQUE DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	8
4. OBJETIVOS	10
4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5. DESARROLLO DEL PROGRAMA	10
6. CRONOGRAMA	12
6.1. AJUSTES AL PLAN DE CAPACITACIÓN	14
6.2. META	15
7. RECURSOS	15
7.1. OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y REVISIÓN DE OFERTA EXTERNA	15
8. INDICADORES	16
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE RESULTADOS	16
10.COMUNICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ...	16
11.APROBACIÓN	17
12.BIBLIOGRAFÍA	17

15

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 3 de 19	

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Cancerología, en el marco del proceso de transformación institucional derivado de la Ley 2291 de 2023 y de la implementación de su nueva estructura organizacional y planta de personal, reconoce que el fortalecimiento del talento humano es un factor estratégico para garantizar la continuidad, calidad y sostenibilidad de los servicios que presta a la ciudadanía.

En este contexto, la gestión estratégica del talento humano se consolida como un eje fundamental para el desarrollo institucional, en la medida en que promueve el fortalecimiento de competencias, el desarrollo profesional de los servidores y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la integridad, el servicio público y la generación de valor público. De esta manera, el talento humano se constituye en un elemento central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual orienta la gestión pública hacia el logro de resultados, la mejora continua y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

En coherencia con lo anterior, el Programa Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2026 se formula como uno de los instrumentos del Plan Estratégico de Talento Humano, orientado a fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y digitales de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología. A través de este programa se promueve el desarrollo de capacidades que contribuyan al adecuado desempeño de las funciones institucionales, al fortalecimiento de la gestión pública y a la adaptación organizacional frente a los retos derivados de la transformación institucional.

El programa se fundamenta en los lineamientos establecidos por la Política de Empleo Público, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, así como en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Asimismo, su formulación tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, los resultados de la evaluación del desempeño, las necesidades institucionales identificadas por las diferentes dependencias y los desafíos estratégicos del Instituto.

De esta manera, el Programa Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta para promover el aprendizaje organizacional, fortalecer el conocimiento institucional y contribuir al mejoramiento continuo de la gestión, permitiendo que los servidores públicos desarrollen las competencias necesarias para responder a las dinámicas del sector salud, los avances científicos y tecnológicos, y las demandas crecientes de la ciudadanía.

En el marco de esta dinámica de mejoramiento continuo y en coherencia con el proceso de transformación institucional, el Programa Institucional de Capacitación inicialmente aprobado para la vigencia 2026 requirió ajustes en su formulación, en atención a la actualización de la estructura organizacional, la nueva planta de personal y la redefinición de las necesidades estratégicas de formación. Por tal razón, el presente documento corresponde a una segunda versión ajustada, que incorpora las modificaciones necesarias para asegurar su articulación con las nuevas dinámicas institucionales, fortalecer las competencias del talento humano y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

2. NORMATIVIDAD

El Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología se desarrolla en cumplimiento del marco normativo que regula la gestión del talento humano en el sector público colombiano, particularmente en materia de capacitación, desarrollo de competencias y profesionalización del servicio público. Entre las principales disposiciones se encuentran:

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 4 de 19	

- Constitución Política de Colombia de 1991, que establece los principios que orientan la función pública y la prestación del servicio al ciudadano.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifican las competencias laborales generales para los empleos públicos.
- Ley 1960 de 2019, por la cual se fortalece la profesionalización del servicio público y el desarrollo de los servidores públicos.
- Ley 2291 de 2023, mediante la cual se transforma la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Instituto Nacional de Cancerología se encuentra en un proceso de fortalecimiento institucional derivado de la transformación establecida mediante la Ley 2291 de 2023, así como de la implementación de la nueva estructura organizacional y planta de personal. Este contexto implica la necesidad de fortalecer las competencias del talento humano para responder a los nuevos retos institucionales, garantizar la continuidad del servicio y mejorar la calidad de la atención prestada a los usuarios.

En este marco, el diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a partir de diversas fuentes institucionales, entre ellas los resultados de las actividades de capacitación desarrolladas en la vigencia anterior, las necesidades identificadas por las diferentes dependencias del Instituto, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, así como los resultados de mediciones institucionales relacionadas con clima organizacional y riesgo psicosocial.

Durante la vigencia anterior se desarrollaron diferentes actividades de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y comportamentales, contando con la participación de servidores de distintas áreas del Instituto. Estas actividades permitieron identificar oportunidades de fortalecimiento en aspectos relacionados con la actualización de conocimientos técnicos especializados del sector salud, el uso de herramientas tecnológicas, el fortalecimiento de habilidades comunicativas y de trabajo en equipo, así como la apropiación de principios de integridad y cultura del servicio público.

Adicionalmente, los procesos de transformación institucional, la actualización normativa permanente y los avances científicos y tecnológicos en el sector salud generan la necesidad de fortalecer de manera continua las capacidades del talento humano del Instituto.

En este contexto, el Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 se orienta a cerrar las brechas de conocimiento identificadas, fortalecer las competencias laborales de los servidores y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto Nacional de Cancerología.

En coherencia con lo anterior, el Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología, el cual establece como uno de sus objetivos el fortalecimiento de las competencias técnicas, comportamentales y digitales del talento humano. De esta manera, las acciones de capacitación contribuyen al desarrollo integral de los servidores, al mejoramiento

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 5 de 19			

del desempeño institucional y a la consolidación del proceso de transformación institucional que actualmente adelanta el Instituto.

Durante la vigencia anterior se desarrollaron diferentes actividades de capacitación dirigidas al fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y comportamentales de los servidores del Instituto. Adicionalmente, se adelantaron procesos institucionales obligatorios de formación como la inducción y reintucción de funcionarios, los cuales buscan garantizar la apropiación de los lineamientos estratégicos, normativos y organizacionales de la entidad.

En total se registró la participación de 2.626 servidores en diferentes actividades desarrolladas. De este total, una proporción importante corresponde a los procesos de inducción y reintucción institucional, mientras que el resto corresponde a actividades de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias específicas requeridas para el desempeño de las funciones institucionales.

Componente de Inducción y reintucción:

En el marco del fortalecimiento del proceso de integración y actualización institucional de los servidores públicos, el Instituto desarrolló actividades de inducción y reintucción orientadas a garantizar la apropiación de la plataforma estratégica, los procesos institucionales y los lineamientos normativos vigentes.

A continuación, se presenta el resumen de las actividades desarrolladas:

Actividad	Medición pre/post	Participantes
Actualización módulo inducción y reintucción	En el 2025 se llevó a cabo la actualización de los módulos de la inducción y reintucción	N/A
Inducción a funcionarios	SI	58
Reintucción a funcionarios	SI	336

Actividades de capacitación técnica y asistencial

Tema de capacitación	Medición pre/post	Participantes
Atención a víctimas de ataques con agentes químicos	SI	19
Atención a víctimas de violencia sexual y de género	SI	24
BLS		3
BLS – ACLS	SI	16
Competencias para la detección y cuidado del donante	SI	65
Cuidado de paciente trasplantado	SI	93
Lavado de manos administrativo	SI	699
Lavado de manos asistencial	SI	7
Responsabilidad médica	SI	5

B

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 6 de 19	

Capacitación en gestión pública y administrativa

Tema de capacitación	Medición pre/post	Participantes
Análisis SARLAFT	N/A	1
Auditoría interna de calidad ISO 9001	N/A	2
Congreso internacional de contratación estatal	N/A	3
Congreso nacional de derecho disciplinario	N/A	1
Congreso nacional de seguridad social	N/A	4
Contratación y afiliación a seguridad social	N/A	5
Cultura institucional y prevención disciplinaria	SI	21
Diplomado SARLAFT & Compliance	N/A	4
Indicadores de gestión	N/A	8
Curso indicadores de gestión	N/A	12
Seminario manejo tributario en entidades públicas	N/A	2
Taller diseño y construcción de indicadores	N/A	5
Roles del comité de convivencia laboral	SI	2
Módulo actualización comité de convivencia	N/A	8

Capacitación en habilidades y desarrollo organizacional

Tema de capacitación	Medición pre/post	Participantes
Abordaje de personas en riesgo de consumo de sustancias psicoactivas	N/A	1
Acciones de prevención en salud mental	N/A	1
Comunicación asertiva	N/A	17
Comunicación en equipos de trabajo	N/A	20
Gestión del duelo	SI	9
Primer encuentro de líderes – riesgo psicosocial	SI	48
Educación financiera	N/A	6

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 7 de 19			

Redacción profesional de textos e informes	N/A	4
--	-----	---

Capacitación en tecnología y transformación digital

Tema de capacitación	Medición pre/post	Participantes
Construcción de bases de datos con MySQL	N/A	6
Controles y seguridad informática	N/A	1
Power BI	N/A	7
Inteligencia artificial aplicada	N/A	1
Inglés B2 – English Does Work	N/A	2
Herramientas para fortalecer el servidor público 4.0	N/A	4
Implementación de estrategias de innovación	N/A	2

Participación total registrada: 1.532 servidores

3.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto Nacional de Cancerología se realizó con el propósito de identificar las brechas de conocimiento, habilidades y competencias del talento humano, con el fin de orientar la formulación del Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2026.

Para la identificación de estas necesidades se solicitó a las diferentes dependencias del Instituto reportar los requerimientos de capacitación asociados al desarrollo de sus funciones y a los retos propios de cada área. No obstante, la participación en este ejercicio fue limitada, por lo cual el diagnóstico se complementó con otras fuentes de información institucional que permitieron identificar necesidades prioritarias para el fortalecimiento del talento humano.

Entre las fuentes consideradas para la identificación de necesidades se encuentran los resultados de la evaluación del desempeño laboral, los resultados de mediciones institucionales relacionadas con clima organizacional y riesgo psicosocial, las necesidades identificadas en procesos de capacitación desarrollados en la vigencia anterior, así como los cambios normativos, técnicos y tecnológicos propios del sector salud.

Adicionalmente, el análisis se realizó teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el cual define los ejes temáticos que orientan los procesos de formación en el sector público.

En este sentido, las necesidades de capacitación identificadas se alinean con los ejes estratégicos definidos por Función Pública, relacionados con el fortalecimiento de habilidades y competencias laborales, el enfoque de inclusión y diversidad, la transformación digital y cibercultura, así como la ética, probidad e identidad de lo público.

A partir del análisis realizado, se identificó la necesidad de fortalecer principalmente los siguientes temas:

- Desarrollo de competencias técnicas y científicas propias del sector salud y la atención oncológica.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 8 de 19	

- Fortalecimiento de competencias en gestión pública, contratación estatal, gestión del riesgo e indicadores de gestión.
- Desarrollo de habilidades blandas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, manejo de situaciones complejas y gestión del cambio.
- Fortalecimiento de la atención al usuario y servicio al ciudadano, orientado a mejorar la calidad en la atención y la experiencia de los pacientes y sus familias.
- Desarrollo de competencias digitales, analítica de datos, uso de herramientas tecnológicas e inteligencia artificial aplicada a la gestión institucional.
- Promoción de la cultura organizacional, la integridad, el servicio público y el enfoque diferencial en la atención.

En este contexto, el Programa Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta estratégica para fortalecer las competencias del talento humano del Instituto Nacional de Cancerología, promover el aprendizaje organizacional y contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos estratégicos de la entidad.

3.2. ENFOQUE DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología se desarrolla bajo un enfoque diferencial que busca reconocer las particularidades de los servidores y servidoras de la institución, considerando sus roles, funciones, niveles de responsabilidad, conocimientos previos y estilos de aprendizaje.

Este enfoque permite diseñar e implementar actividades de capacitación que respondan a las necesidades específicas del talento humano, promoviendo procesos de aprendizaje flexibles e inclusivos. Para ello se contemplan diferentes modalidades de formación, tales como actividades presenciales, virtuales y mixtas, así como el uso de diversos recursos pedagógicos como material audiovisual, documentos técnicos, talleres prácticos y espacios de aprendizaje colaborativo.

De igual manera, las acciones de capacitación se diseñan teniendo en cuenta los diferentes niveles de experiencia y conocimiento de los participantes, promoviendo la participación, el intercambio de saberes y el fortalecimiento del trabajo en equipo como herramientas para el aprendizaje organizacional.

En coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología, el Programa Institucional de Capacitación se orienta al fortalecimiento de las competencias técnicas, comportamentales y digitales del talento humano, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Para la construcción del Programa Institucional de Capacitación se tuvieron en cuenta diferentes fuentes de información institucional, entre ellas:

- Resultados de la medición de clima organizacional y riesgo psicosocial vigencia 2024.
- Solicitudes de necesidades de capacitación realizadas por las diferentes dependencias del Instituto.
- Planes de mejora derivados de la evaluación del desempeño laboral vigencia 2025.
- Resultados de procesos de capacitación desarrollados en la vigencia anterior.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 9 de 19			

Adicionalmente, la priorización de las temáticas de capacitación se realizó teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el cual establece los ejes temáticos que orientan la formación del talento humano en el sector público.

En este sentido, el Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología se estructura a partir de los siguientes ejes temáticos:

Eje 1. Habilidades y competencias

Este eje busca fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, tanto en habilidades técnicas como en habilidades blandas, con el propósito de mejorar el desempeño institucional y la calidad de los servicios prestados.

Dentro de este eje se desarrollarán acciones de formación orientadas al fortalecimiento de competencias como comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, atención al usuario, gestión del conocimiento y desarrollo de habilidades para la toma de decisiones.

El fortalecimiento de estas competencias contribuye a mejorar la calidad del servicio prestado a los usuarios del Instituto, así como a fortalecer el trabajo articulado entre las diferentes dependencias.

Eje 2. Mujer, inclusión y diversidad – paz total, memoria y derechos humanos

Este eje busca fortalecer las capacidades del talento humano en relación con el enfoque diferencial, la inclusión, la equidad de género y el respeto por los derechos humanos, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la diversidad y la no discriminación.

A través de este eje se promueven espacios de sensibilización y formación en temas relacionados con diversidad cultural, inclusión de personas con discapacidad, igualdad de género, derechos humanos, atención diferencial y participación ciudadana, contribuyendo al fortalecimiento de una gestión pública más incluyente y respetuosa.

Eje 3. Transformación digital y cibercultura

Este eje está orientado a fortalecer las competencias digitales del talento humano del Instituto, promoviendo el uso de herramientas tecnológicas, analítica de datos, automatización de procesos y nuevas tecnologías aplicadas a la gestión pública y al sector salud.

En este marco se promoverán procesos de formación en temas relacionados con transformación digital, gestión de información, uso de herramientas tecnológicas, análisis de datos e inteligencia artificial aplicada a la gestión institucional.

Estas acciones permitirán fortalecer la capacidad institucional para adaptarse a los procesos de innovación tecnológica y mejorar la eficiencia en la gestión de la información.

Eje 4. Ética, probidad e identidad de lo público

Este eje busca fortalecer los valores, principios y comportamientos éticos que deben orientar la actuación de los servidores públicos, promoviendo una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 10 de 19			

A través de este eje se desarrollarán acciones de formación orientadas al fortalecimiento del Código de Integridad, la prevención de conflictos de interés, la transparencia en la gestión pública y la apropiación de los valores institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza ciudadana en la gestión del Instituto.

En el marco de estos ejes temáticos, el Instituto Nacional de Cancerología espera alcanzar para la vigencia 2026 un cumplimiento de ejecución y cobertura de las actividades de capacitación del 90%.

El Programa Institucional de Capacitación se desarrollará a través de diferentes estrategias de formación, incluyendo procesos de capacitación internos y externos, así como acciones de formación continua orientadas al fortalecimiento de las competencias del talento humano del Instituto.

4. OBJETIVOS

Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y digitales de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología mediante la implementación del Programa Institucional de Capacitación, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional, la calidad de los servicios y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar y actualizar las competencias técnicas y funcionales de los servidores, de acuerdo con las necesidades institucionales priorizadas y los retos del sector salud y la gestión pública.
2. Promover el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio público, fortaleciendo habilidades relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación, la integridad y la atención al usuario.
3. Fomentar el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, mediante procesos de formación continua que permitan mejorar la eficiencia institucional y la innovación en la gestión pública.

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

El Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología se implementa como uno de los instrumentos del Plan Estratégico de Talento Humano, orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas, comportamentales y digitales del talento humano, en coherencia con los objetivos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este marco, el programa contempla diferentes modalidades de formación que permiten fortalecer las capacidades del talento humano y responder a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional.

Modalidades de capacitación

- **Capacitaciones externas**

Corresponden a aquellas actividades de formación que se desarrollan a través de convenios, alianzas institucionales o procesos de contratación con entidades académicas, organizaciones gubernamentales o instituciones especializadas, con el propósito de fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los servidores del Instituto.

Estas capacitaciones responden a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y permiten acceder a espacios de actualización académica, científica y técnica que contribuyen al fortalecimiento del talento humano.

- **Capacitaciones internas o propias**

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 11 de 19			

Son aquellas actividades de capacitación desarrolladas por servidores del Instituto Nacional de Cancerología desde las diferentes dependencias y grupos de trabajo, orientadas a socializar conocimientos, actualizar procedimientos institucionales y fortalecer competencias relacionadas con los procesos misionales y administrativos de la entidad.

Estas actividades pueden tener carácter informativo, formativo o de cumplimiento obligatorio, según las necesidades institucionales y los requerimientos normativos aplicables.

- **Inducción y reinducción**

El Instituto Nacional de Cancerología reconoce la importancia de una adecuada integración de los nuevos servidores a la institución, así como de la actualización permanente de quienes ya hacen parte de ella. Por ello, cuenta con un proceso de inducción y reinducción, orientado a facilitar la adaptación de los funcionarios al entorno institucional y a fortalecer su alineación con los cambios organizacionales.

Este proceso se desarrolla a partir de un temario base común que proporciona información clave sobre la estructura organizacional, los procesos institucionales y las responsabilidades propias del cargo. No obstante, se diferencia en su propósito: la inducción está dirigida a los servidores que ingresan por primera vez a la entidad, mientras que la reinducción se enfoca en la actualización de los servidores frente a cambios institucionales, normativos y estratégicos.

La inducción tiene como objetivo brindar a los nuevos servidores una visión integral del Instituto, permitiéndoles conocer la planeación estratégica, la normatividad aplicable, los derechos y deberes del servidor público, así como los programas institucionales que orientan la gestión de la entidad. Por su parte, la reinducción busca reforzar y actualizar estos conocimientos, asegurando su vigencia y aplicación en el quehacer institucional.

De igual manera, estos procesos buscan fortalecer el sentido de pertenencia, la apropiación de la cultura institucional y el compromiso con los principios y valores del servicio público.

Temario de inducción y reinducción

- Plataforma estratégica
- Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
- Programa Institucional de Capacitación
- Programa de Bienestar
- Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Derechos, deberes y prohibiciones
- Programa de gestión ambiental
- Programa de humanización
- Programa de seguridad del paciente
- ¿Cómo prestar un servicio de calidad?
- Gestión de inventarios
- Habilidades comunicativas
- Seguridad digital
- Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos
- Gestión del riesgo de SARLAFT/PADM
- Gestión del riesgo
- Curso de medicamentos
- Código de integridad
- Docencia

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 12 de 19			

Educación continuada

La educación continuada constituye uno de los componentes fundamentales del Programa Institucional de Capacitación, orientado al fortalecimiento permanente de las competencias del talento humano del Instituto Nacional de Cancerología.

Este proceso busca promover la actualización permanente de conocimientos, el desarrollo profesional de los servidores y el fortalecimiento de las capacidades institucionales para responder a los retos del sector salud y de la gestión pública.

Las acciones de educación continuada se fundamentan en el diagnóstico de necesidades de capacitación, en los resultados de la evaluación del desempeño laboral y en los requerimientos institucionales derivados de los procesos misionales, administrativos y de investigación del Instituto.

Adicionalmente, a través del programa de bienestar y de los convenios docencia-servicio, se promueve el acceso a programas de formación de pregrado y posgrado, contribuyendo al desarrollo profesional del talento humano y al fortalecimiento de las capacidades científicas y técnicas de la institución.

Con estas acciones, el Instituto busca fomentar el desarrollo de carrera de sus funcionarios, fortalecer su compromiso institucional y garantizar un talento humano altamente calificado, alineado con la misión del Instituto Nacional de Cancerología.

6. CRONOGRAMA

El cronograma del Programa Institucional de Capacitación se formula en articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología y con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de fortalecer las competencias del talento humano y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.

Las actividades programadas responden a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y se desarrollarán mediante capacitaciones internas, externas y espacios de formación continua.

EJE 1. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Actividad	Fecha de ejecución
Atención al usuario y humanización del servicio	Primer semestre
Comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos	Primer semestre
Soporte Vital Básico y Avanzado	Primer semestre
Indicadores de gestión y toma de decisiones	Segundo semestre
Redacción institucional y elaboración de informes	Segundo semestre
Escritura y redacción de textos jurídicos	Segundo semestre

10

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 13 de 19			

Actividad	Fecha de ejecución
Contratación estatal y supervisión de contratos	Segundo semestre
Derecho procesal general y/o administrativo	Segundo semestre
Diplomado Sarlaft y Sicof	Primer semestre
Derecho disciplinario	Segundo semestre
Presentaciones efectivas	Primer semestre
Auditoría Interna basada en Riesgos y Auditoría Financiera	Segundo semestre
Formulación de proyectos públicos, regalías, Gerencia de Proyectos.	Segundo Semestre
Gestión de documentos Electrónicos	Segundo Semestre
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y gestión del riesgo institucional	Segundo semestre
CURSO IATA; Curso de mercancías peligrosas para expedidores específicos	Segundo semestre
Modelos de Contratación Estatal	Segundo semestre
Formación continua en atención integral del paciente oncológico y seguridad del paciente	Durante el año
Formación en lenguas extranjeras	Según necesidad institucional
Responsabilidad Jurídica del servidor público en la atención en salud y prevención del riesgo legal	Segundo semestre
Herramientas institucionales para el ejercicio del servicio público	Segundo semestre
Gestión estratégica institucional: plataforma estratégica, misiones transformativas	Segundo semestre

EJE 2. MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD – DERECHOS HUMANOS

Actividad	Fecha de ejecución
Enfoque de género e inclusión	Segundo semestre
Prevención violencia sexual y de genero al interior de las entidades públicas y privadas	Segundo semestre
Atención humanizada centrada en la persona	Segundo semestre
Lenguaje claro, participación ciudadana y atención diferencial	Segundo semestre

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Actividad	Fecha de ejecución
Herramientas tecnológicas y manejo de información institucional	Primer semestre

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 14 de 19			

Analítica de datos para la toma de decisiones	Segundo semestre
Power BI para visualización de datos	Segundo semestre
Inteligencia artificial aplicada a la gestión institucional	Segundo semestre

EJE 4. ÉTICA, PROBIDAD E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Actividad	Fecha de ejecución
Código de integridad y valores del servidor público	Primer semestre
Prevención de conflictos de interés y ética pública	Segundo semestre
Transparencia, acceso a la información y gestión de PQRS	Segundo semestre
Decisiones al final de la vida: enfoque ético, legal y humanizado en la atención en salud	Segundo semestre

A continuación, se presenta la distribución de las capacitaciones programadas en el Programa Institucional de Capacitación, organizadas por eje temático, en coherencia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología.

Eje temático	Número de capacitaciones programadas
Eje 1. Habilidades y competencias	21
Eje 2. Mujer, inclusión y diversidad – derechos humanos	4
Eje 3. Transformación digital y cibercultura	4
Eje 4. Ética, probidad e identidad de lo público	3
Total	32

PROCESOS INSTITUCIONALES DE FORMACIÓN

Actividad	Período
Inducción institucional	Durante el año
Reinducción institucional	Durante el año
Educación continuada	Durante el año

6.1. AJUSTES AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El presente Programa Institucional de Capacitación podrá ser ajustado durante su ejecución, en atención a necesidades institucionales, cambios normativos, requerimientos del servicio o prioridades estratégicas de la entidad.

10

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
Página 15 de 19			

En este sentido, podrán incorporarse nuevas actividades de capacitación no contempladas inicialmente en el programa, siempre que se encuentren debidamente justificadas, se articulen con los objetivos institucionales y se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Estas modificaciones deberán ser coordinadas por el Grupo de Desarrollo Humano y, cuando aplique, presentadas para revisión y aprobación ante el Comité Directivo o la instancia competente, garantizando su coherencia con los lineamientos institucionales y del presente programa.

6.2. META

El Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología establece las siguientes metas para la vigencia 2026:

- Ampliar la cobertura de las actividades de capacitación en un 10% respecto a la vigencia anterior, con el fin de fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades del talento humano del Instituto.
- Cumplir con el 90% de ejecución del cronograma de capacitación programado en los diferentes ejes temáticos del Programa Institucional de Capacitación, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias, destrezas y conocimientos de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología.
- Ejecutar el proceso de reinducción al 90% de los servidores del Instituto, con el propósito de fortalecer la apropiación de los lineamientos institucionales, cambios normativos y procesos organizacionales.
- Realizar el 100% de las inducciones a los nuevos servidores vinculados a la institución, facilitando su integración, conocimiento de la estructura institucional y apropiación de la cultura organizacional.

7. RECURSOS

Para la ejecución del Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología durante la vigencia 2026 se contará con recursos financieros, humanos y técnicos que permitirán el desarrollo de las actividades de formación programadas.

En cuanto a los recursos financieros, el Instituto cuenta con una apropiación presupuestal destinada al fortalecimiento de las competencias del talento humano, la cual será utilizada para el desarrollo de capacitaciones internas y externas, participación en cursos, seminarios, talleres, diplomados y demás actividades de formación que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional.

Así mismo, el programa contará con el apoyo del Grupo de Desarrollo Humano, así como de las diferentes dependencias del Instituto que participarán en la organización y ejecución de las actividades de capacitación, aprovechando también la oferta de formación brindada por entidades públicas como el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y otras instituciones académicas.

Para la vigencia 2026, el presupuesto destinado para el desarrollo del Programa Institucional de Capacitación corresponde a \$1.023.376.307

7.1. OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y REVISIÓN DE OFERTA EXTERNA

En el marco de las políticas de austeridad y eficiencia del gasto público, el Instituto revisará de manera permanente la oferta de capacitaciones gratuitas o financiadas por otras entidades públicas, instituciones académicas, organismos de cooperación u otros aliados estratégicos, con el fin de identificar alternativas que puedan contribuir al cumplimiento de las actividades previstas en el Programa Institucional de Capacitación.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 16 de 19	

No obstante, la participación en este tipo de ofertas estará supeditada a criterios de pertinencia temática, profundidad del contenido, modalidad, disponibilidad horaria, oportunidad y alineación con las necesidades institucionales identificadas. En aquellos casos en que dichas alternativas respondan de manera adecuada a los requerimientos del Instituto, podrán ser priorizadas como mecanismo de optimización de recursos, en coherencia con los principios de austeridad, eficiencia y responsabilidad en el uso de los recursos públicos.

En todo caso, la prioridad del Programa se orienta al cumplimiento efectivo de las actividades de capacitación, el cierre de brechas de conocimiento y el fortalecimiento de competencias institucionales. Por lo anterior, cuando la oferta externa no satisfaga las necesidades definidas en cuanto a alcance, oportunidad o calidad, la entidad podrá gestionar otras modalidades que garanticen la pertinencia y oportunidad de la formación requerida.

8. INDICADORES

Con el fin de realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Programa Institucional de Capacitación, se establecen los siguientes indicadores:

Indicador - Porcentaje de ejecución de actividades del programa de capacitación

Fórmula: $\{ \text{No. actividades ejecutadas del programa de capacitación.} \} / \{ \text{Total actividades programadas para el periodo del programa de capacitación.} \} * 100$

Frecuencia: Trimestral

Indicador - Porcentaje de ejecución presupuestal programa de capacitación.

Fórmula: $\{ \text{Compromiso acumulado para el programa de capacitación.} \} / \{ \text{Apropiación definitiva para el programa de capacitación.} \} * 100$

Frecuencia: Trimestral

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE RESULTADOS

El seguimiento y evaluación del Programa Institucional de Capacitación estará a cargo del Grupo de Desarrollo Humano del Instituto Nacional de Cancerología, quien realizará el monitoreo periódico del cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma de capacitación.

El seguimiento se realizará de manera semestral, a partir del análisis de los indicadores definidos para el programa, con el fin de verificar el nivel de ejecución de las actividades de capacitación, la cobertura del programa, el grado de apropiación del conocimiento por parte de los participantes y la ejecución de los recursos asignados.

Así mismo, se evaluará la satisfacción de los participantes frente a las actividades de capacitación desarrolladas, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que permitan fortalecer los procesos de formación del talento humano y contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

Los resultados del seguimiento serán insumo para la toma de decisiones y para la mejora continua del Programa Institucional de Capacitación en futuras vigencias.

10. COMUNICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Programa Institucional de Capacitación será formulado con la participación de la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Cancerología, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás lineamientos vigentes en materia de gestión del talento humano y formación de los servidores públicos, promoviendo espacios de participación y construcción conjunta en la definición de las acciones de capacitación.

10

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 17 de 19	

Como estrategia de fortalecimiento del diálogo social y de articulación con los actores institucionales, el programa será igualmente socializado con las organizaciones sindicales, con el fin de recibir observaciones, identificar necesidades de formación y armonizar, cuando aplique, acciones derivadas de acuerdos colectivos relacionados con el desarrollo del talento humano.

Posteriormente, el programa será divulgado a todos los servidores de la entidad a través de los canales institucionales de comunicación, tales como correo electrónico institucional, intranet y demás medios internos, con el propósito de dar a conocer las actividades programadas, promover la participación en los procesos de formación y fortalecer la cultura de aprendizaje institucional.

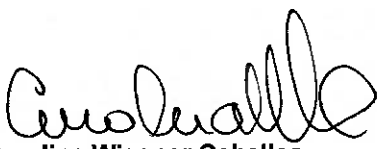
11. APROBACIÓN

El presente Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología para la vigencia 2026 se formula en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano y en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión–MIPG.

Su formulación se realizó por parte de la Subgerencia de Talento Humano, a través del Grupo de Desarrollo Humano, con la participación de la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Cancerología, en cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad vigente, garantizando espacios de construcción conjunta frente a las acciones de capacitación previstas para la vigencia.

Una vez surtida la etapa de formulación participativa e incorporados los aportes correspondientes, el Programa Institucional de Capacitación fue presentado y aprobado por el Comité Directivo del Instituto Nacional de Cancerología, el día 22 de abril 2026 con numero de acta 6, instancia que avalará su implementación durante la vigencia correspondiente, en coherencia con las prioridades estratégicas y la disponibilidad presupuestal de la entidad.

La ejecución, seguimiento y evaluación del programa estarán a cargo de la Subgerencia de Talento Humano y el Grupo de Desarrollo Humano, quienes velarán por el cumplimiento de las actividades programadas, la gestión de los recursos asignados y el logro de las metas establecidas.


Carolina Wiesner Ceballos
 Directora General


Lía Margarita Álvarez Puente
 Subgerente de Talento Humano (D)

12. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019. Por la cual se modifican disposiciones relacionadas con el empleo público, la carrera administrativa y la profesionalización del servicio público.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	13-05-2026
		Página 18 de 19	

- Ley 1857 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 2865 de 2013. Por el cual se declara el Día Nacional del Servidor Público.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – Escuela Superior de Administración Pública.
- Resolución 092 del 14 de febrero de 2014. Por medio de la cual se adoptan acuerdos celebrados en forma definitiva dentro de la negociación colectiva llevada a cabo entre el Instituto Nacional de Cancerología E.S.E. y los sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC.
- Resolución 0865 del 18 de diciembre de 2018. Por medio de la cual se adoptan los acuerdos celebrados en forma definitiva en la negociación colectiva entre el Instituto Nacional de Cancerología E.S.E. y los sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC.
- Convención Colectiva de Trabajo de los trabajadores oficiales del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.
- Programa de Vigilancia para el Riesgo Psicosocial del Instituto Nacional de Cancerología. Documento institucional que establece los lineamientos para la identificación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- Plan de Intervención Psicosocial del Instituto Nacional de Cancerología. Documento institucional orientado a brindar apoyo emocional, orientación y acompañamiento a los servidores del Instituto.
- La calidad de vida laboral para la cultura de lo público: instrumentos para su gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004.

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	11-02-2021	Versión inicial del documento
2	25-02-2022	Se requiere efectuar cambios en la distribución de las actividades por cada uno de los ejes y actualizar vigencia
3	08-04-2022	Se requiere actualizar el programa de acuerdo a solicitud efectuada por la Dirección General en la que solicita abrir las capacitaciones internas y externas de acuerdo a la ejecución realizada en el año 2021. Se ingresaron capacitaciones que no se tenían contempladas porque no se recibieron en el plan de necesidades de capacitación para el año 2022
4	17-03-2023	Se requiere actualizar el programa de capacitación para la vigencia 2023, el cual fue aprobado con acta institucional no. 001 del 24 de enero del 2023, en el comité de comisión de personal.
5	07-02-2024	Se realiza ajuste de programa para la vigencia 2024, teniendo en cuenta las solicitudes de modificación de la vigencia anterior. En el capítulo del cronograma se modifica la vigencia, se incluyen nuevos temas de acuerdo a las necesidades de capacitación del instituto.
6	21-07-2025	Se revisa el documento y se define: 1. Ajuste en el título del programa. 2. Inclusión de los Valores. 3. Temario de Inducción y Reinducción. 4. Análisis de los resultados 2024. 5. Desarrollo del programa con vigencia 2025. 6. Actualización de la meta 2025. 7. Actualización del cronograma 2025. 8. Ajuste presupuestal del recursos para la ejecución del programa. 9. Actualización de fecha y acta de aprobación del programa. 10. Inclusión de firmas manuscritas.
7	14-05-2026	Se ajusta el documento de la siguiente manera: Se ajusta la introducción enfatizando sobre la gestión estratégica del talento humano como eje para el desarrollo institucional frente a la ley de transformación 2291 de 2023. Se ajusta numeral NORMATIVIDAD, con las que se encuentran aplicables. Se actualiza ANALISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL mostrando resultados de la vigencia 2025. Se actualiza OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS. Se actualiza DESARROLLO DEL PROGRAMA FRENTE A LA VIGENCIA 2026. Se actualiza CRONOGRAMA vigencia 2026. Se actualiza RECURSO VIGENCIA 2026. Se actualiza COMUNICACIÓN Y SOCIALIZACION mencionando la participación de la comisión, así como la divulgación del programa por los diferentes canales institucionales. Se actualiza numeral APROBACIÓN.

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

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

6

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA		CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN:	7
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		VIGENCIA:	13-05-2026
			Página 19 de 19	

Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación	Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación	Dependencia:	Administración de Talento Humano
Fecha:	13-05-2026	Fecha:	14-05-2026	Fecha:	14-05-2026

