

RESOLUCIÓN NÚMERO **0414** DE 2025

"Por medio de la cual se adopta el Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología para la vigencia 2025"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA,

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en el artículo 9 de la Ley 2291 de 2023, el Decreto No. 2627 de 2022 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 2°. 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 expide 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, grupo 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 de 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 a 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 mediante el Decreto 1083 de 2015, Reglamento 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 departamento Administrativo de la Función Pública mediante Circular Externa N° 100-023 del 16 de diciembre de 2021 recuerda a las Entidades y Organismos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal de los sectores Central y Descentralizado "los (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030".

RESOLUCIÓN NÚMERO 00114 DE 2025

"Por medio de la cual se adopta el Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología para la vigencia 2025"

Que el Instituto Nacional de Cancerología, estableció el Plan Institucional de Capacitación - PIC- para la vigencia 2025, siendo sus ejes principales: EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS, EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE, EJE 3: MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, EJE 4: TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL, DIGITAL Y CIBERCULTURA, EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO, EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS; 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 con disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Que la formulación del Programa Institucional de Capacitación 2025 del Instituto Nacional de Cancerología se basó en los lineamientos de la política nacional en esta materia, en las políticas institucionales y en unos principios institucionales orientadores.

Que el Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología para la vigencia 2025, se ajusta cada año de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada para el periodo en curso.

Que la Dirección General del Instituto Nacional de Cancerología, aprobó el Programa Institucional de Capacitación que consta en acta 006 de Comité Directivo del día 21 de mayo de 2025; el 75% para capacitaciones de oferta y 25% de demanda, de igual manera la Comisión de personal emitió concepto técnico favorable para la ejecución del programa aprobado, lo cual se constata en el Acta 002 del día 24 de febrero de 2025, suscrita por los integrantes de la Comisión de Personal.

Que, en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

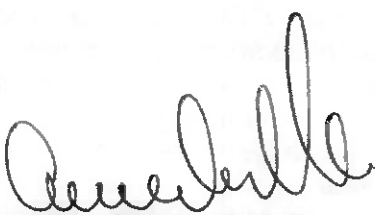
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología para la vigencia 2025, consignado en el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

19 JUN 2025


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

Elaboró: Gina Jasbleidy Murcia Jiménez – Auxiliar Administrativo Grupo Gestión Bienestar y Capacitación.
Revisó: Víctor Julio Torres Murillo – Coordinador Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación
Revisó: Tatiana Esther Maiguel Colina – Profesional Especializado Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
Revisó: Lía Margarita Álvarez Puente – Subdirectora General de Gestión Administrativa y Financiera.

0414

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 1 de 27	

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

**COORDINADORA GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO (E)
COORDINADOR GRUPO GESTIÓN BIENESTAR Y CAPACITACIÓN**

**GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
GRUPO GESTIÓN BIENESTAR Y CAPACITACIÓN**

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

0414

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 2 de 27	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVOS.....	7
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	7
4.	DESARROLLO DEL PLAN	10
5.	METAS	14
6.	INDICADORES	16
7.	CRONOGRAMA	16
8.	RECURSOS	24
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	25
10.	APROBACIÓN.....	25
11.	BIBLIOGRAFÍA	26

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Cancerología requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el Instituto es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

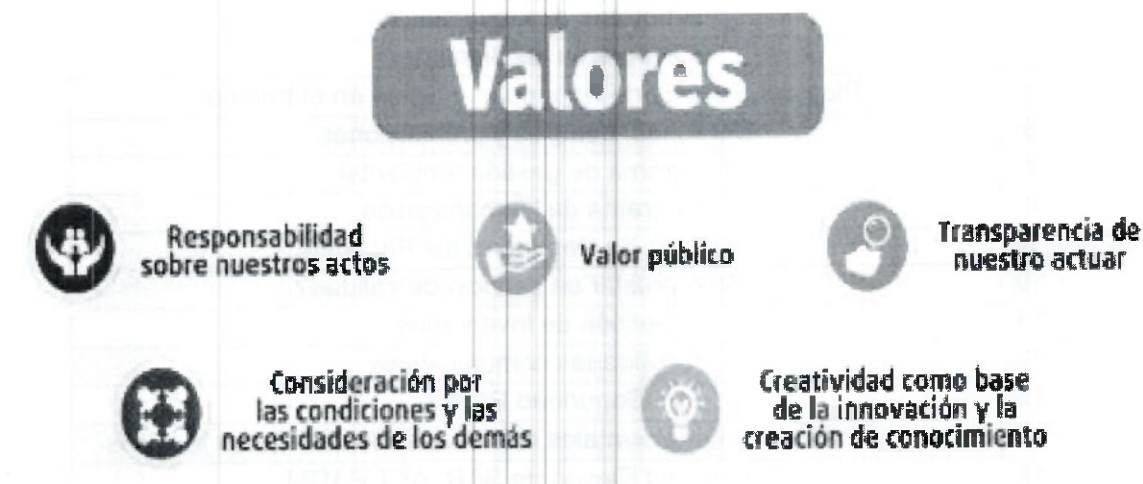
	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
Página 3 de 27			

La premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Instituto.

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y la entidad está orientada a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que la organización aprende, evoluciona, innova y mantiene un desempeño óptimo.

Es así como el Programa Institucional de Formación y Capacitación 2025, presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del Instituto, de la siguiente manera:

En primer lugar se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en la institución partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, posteriormente se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados en los cuales se establezca toda la oferta de capacitación y formación, además, se imparten orientaciones inherentes a la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para la apropiación de los principios COTOSS y valores institucionales.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 4 de 27	

En segundo lugar, se busca que los funcionarios que ingresan al Instituto tengan un conocimiento y puedan acceder a información que les permita interactuar más fácil con las políticas institucionales y hacia dónde está el direccionamiento de la Institución, es por ello que se desarrolla la Inducción de acuerdo con lo siguiente:

Inducción:

El Instituto Nacional de Cancerología reconoce la importancia de una adecuada integración de los nuevos funcionarios a la institución. Por ello, es fundamental contar con un proceso de inducción que permita asegurar que las personas que ingresan conozcan los aspectos esenciales para su desarrollo, adaptación y desempeño dentro del entorno institucional.

La inducción está orientada a brindar información sobre la planeación estratégica de la institución, los derechos, deberes y obligaciones del funcionario, así como la normatividad legal vigente aplicable. Asimismo, busca que los nuevos integrantes comprendan claramente su rol y responsabilidades dentro del Instituto, adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar sus funciones con eficacia, compromiso y calidad, y se integren de manera positiva a la cultura institucional.

Este proceso también busca fomentar la motivación, el sentido de pertenencia y el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, proporcionándoles herramientas actualizadas para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la prestación de un servicio de alta calidad.

Temario:

1	Plataforma estratégica
2	Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
3	Programa de Capacitación
4	Programa de Bienestar
5	Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
6	Derechos, deberes y prohibiciones
7	Programa de gestión ambiental
8	Programa de Humanización
9	Programa de Seguridad del Paciente
10	¿Cómo prestar un servicio de calidad?
11	Gestión de inventarios
12	Habilidades comunicativas
13	Seguridad Digital
14	Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos
15	Gestión del Riesgo de SARLAFT/PADM
16	Gestión del Riesgo
17	Curso medicamentos
18	Código de Integridad

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 5 de 27	

En tercer lugar, con la actualización de las normas, decretos, leyes, procesos, procedimientos y actividades que vienen regulando el normal funcionamiento del Instituto y que se actualizan año tras año, llegamos a los funcionarios con esta información a través de la reinducción de acuerdo a lo siguiente:

Reinducción:

El Instituto Nacional de Cancerología reconoce la necesidad de mantener actualizados y alineados a sus funcionarios con los lineamientos institucionales, los cambios normativos y las transformaciones en los procesos internos. Por ello, resulta fundamental contar con un proceso de reinducción que garantice la continuidad del compromiso, la competencia y la excelencia en el desempeño de los funcionarios.

La reinducción está dirigida a los funcionarios que ya se encuentran vinculados con la institución y tiene como finalidad reforzar los conocimientos sobre la misión, visión, valores institucionales, políticas internas, derechos, deberes, procedimientos y normatividad vigente.

Este proceso se desarrollará cada dos años o en situaciones especiales como cambios organizacionales, reformas legales, actualizaciones estratégicas o reubicaciones internas del personal. Además, se fomentarán espacios de participación para el intercambio de ideas, la retroalimentación institucional y la mejora continua de los procesos.

Temario:

1	Plataforma estratégica
2	Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
3	Programa de Capacitación
4	Programa de Bienestar
5	Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
6	Derechos, deberes y prohibiciones
7	Programa de gestión ambiental
8	Programa de Humanización
9	Programa de Seguridad del Paciente
10	¿Cómo prestar un servicio de calidad?
11	Gestión de inventarios
12	Habilidades comunicativas
13	Seguridad Digital
14	Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos
15	Gestión del Riesgo de SARLAFT/PADM
16	Gestión del Riesgo
17	Curso medicamentos
18	Código de Integridad

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 6 de 27	

Por último y siendo uno de los temas más robustos del Plan Institucional de Capacitación, encontramos la educación continuada de acuerdo con lo siguiente:

Educación Continuada:

El Instituto Nacional de Cancerología reconoce la educación continuada como un componente estratégico para el desarrollo del talento humano, el fortalecimiento de competencias y la mejora del desempeño laboral. Por ello, considera fundamental contar con procesos de formación continua que impulsen el crecimiento profesional y fortalezcan la competitividad del personal.

Esta formación se implementa a través del Programa Institucional de Capacitación, fundamentado en las necesidades identificadas mediante el formato denominado "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación" y en los resultados de los planes de mejora derivados de la evaluación del desempeño.

Adicionalmente, a través de los convenios docencia-servicio vigentes, apoya el acceso a programas de pregrado y postgrado, cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad institucional vigente.

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

MARCO NORMATIVO

- Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- Decreto 1499 de 2017 cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública”.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 7 de 27	

- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 909 de 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP. Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión 6 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. OBJETIVOS

Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y conocimientos de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología de manera que permitan mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones, procedimientos y actividades.

Objetivos Específicos

1. Fortalecer el proceso de capacitación de los servidores en cada una de las áreas del Instituto con el fin de satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos.
2. Potenciar el desarrollo del talento humano del Instituto orientándolo a la cultura del servicio y fomentar la excelencia en el desempeño de las funciones.
3. Fortalecer el desarrollo de las competencias laborales de los servidores para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral.
4. Fortalecer el desarrollo integral y el afianzamiento de una ética del servidor público.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Insuficiencias de conocimiento:

Con el fin de identificar las insuficiencias de conocimientos, habilidades y destrezas de las servidoras y servidores públicos y para que, a su vez estas les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requieren en el cargo que desempeñan, fue considerada la información obtenida en las diferentes capacitaciones adelantadas en la vigencia 2024.

0414

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 8 de 27	

En ese sentido, para la vigencia 2024 se desarrollaron 42 capacitaciones las cuales se ejecutaron en su totalidad, otorgando un cumplimiento del 40.38% de lo planeado. En dichas capacitaciones se obtuvieron los siguientes resultados de participación y de satisfacción:

PARTICIPACIÓN Y SATISFACCION				
NO.	Tema	Inscritos	Finalizados	Satisfacción
1	Inglés, intermedio avanzado y conversacional	24	24	
2	Escritura de artículos	26	26	
3	Se requiere fortalecer los conocimientos y responsabilidades de las funciones de supervisión de los contratos.	25	25	95%
4	Las competencias emocionales son importantes para las organizaciones en la actualidad. Las habilidades emocionales, como la inteligencia emocional, son fundamentales para el desempeño laboral efectivo y el desarrollo de relaciones interpersonales sólidas en el entorno laboral.	73	73	80%
5	Redacción de textos y ortografía	58	58	90%
6	Auditorias ISO.	68	68	95%
7	Taller en la efectividad en las acciones de mejora	43	43	75%
8	Técnicas para construcción de Indicadores, interpretación de resultados e impacto de estos	69	69	80%
9	Actualización tributaria	11	11	
10	Indicadores	32	32	100%
11	Fortalecimiento de habilidades blandas	41	41	
12	Redacción de documentos	17	17	
13	Contratación publica	16	16	80%
14	Situaciones administrativas	46	46	75%
15	Inteligencia emocional	68	68	100%
16	Actualización en nómina del sector público y situaciones administrativas	27	27	80%
17	Movilización de pacientes	116	116	
18	Manejo manual de cargas	58	58	
19	Redacción de textos jurídicos	1	1	
20	Gestión documental y gestión de archivo, tabla de retención documental	33	33	100%
21	Actualización y normatividad en gestión de cartera	23	23	85%

22	Servicio al ciudadano (Oficinas de la relación Estado Ciudadano)	7	7	90%
23	Integridad (Acciones para prevenir conflictos de integridad)	9	9	
24	Lenguaje Claro (Servicio al Ciudadano)	13	13	
25	Transparencia y acceso a la información Pública	26	26	
26	Integridad (Código de Integridad)	18	18	
27	Generación, procesión o reporte sobre Gestión de la información estadística	4	4	
28	Gestión documental	32	32	
29	Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)	56	56	80%
30	Gestión del duelo	38	38	
31	Cuidado del donante	41	41	
32	Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual	45	45	
33	Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos	28	28	
34	Formación continua en protección radiológica, radio farmacia y radiofármacos.	7	7	
35	Gestión pre transfusional	12	12	
36	Atención del paciente de cuidado intermedio pediátrico	36	36	
37	Atención del paciente de cuidado intensivo pediátrico	34	34	
38	Atención del paciente de cuidado intermedio adultos	26	26	
39	Atención del paciente de cuidado intensivo adultos	26	26	
40	Cuidado integral del paciente oncológico	38	38	
41	Cuidado del paciente trasplantado.	29	29	
42	Formación continua en el cuidado integral del paciente adulto o pediátrico con quimioterapia	31	31	

De acuerdo con los resultados de las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2024, los temas que obtuvieron la mejor calificación fueron:

- I. Inteligencia emocional
- II. Indicadores
- III. Gestión documental y gestión de archivo, tabla de retención documental

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 10 de 27	

4.DESARROLLO DEL PLAN

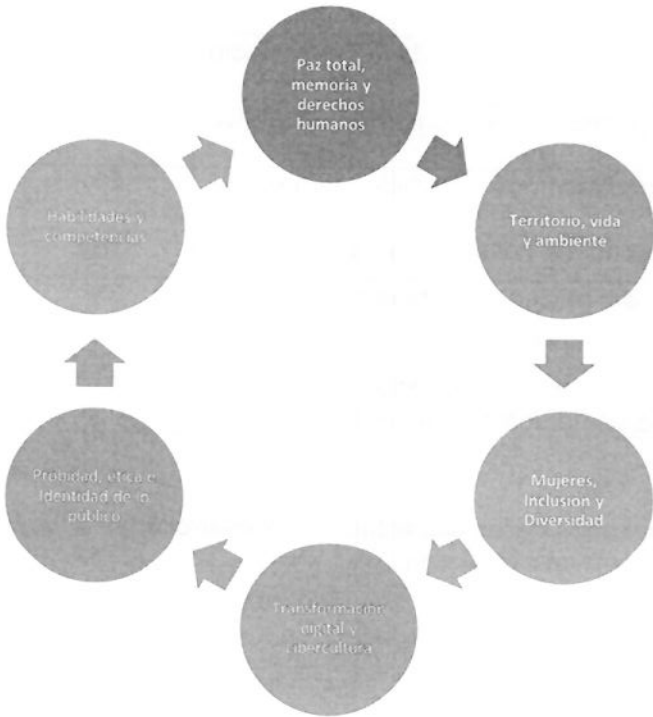
ENFOQUE DIFERENCIAL: En este enfoque diferencial se tienen diferentes temas de inclusión, como; personas con discapacidad, mujer, diversidad, entre otros.

Para la construcción del Programa Institucional de Formación y Capacitación el PIC 2025, se debe tener en cuenta las necesidades de capacitación, los planes de mejora producto de las evaluaciones de desempeño laboral.

La principal fuente para el diagnóstico de necesidades de capacitación fue:

- Medición de clima y riesgo vigencia 2024
- Solicitud de necesidades de capacitación por cada una de las áreas
- Planes de mejora producto de la evaluación del desempeño vigencia 2024

La priorización temática que propone el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP a través de la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación DAFP - ESAP, se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
Página 11 de 27			



EJE 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz en el Instituto Nacional de Cancerología, será la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.

De igual manera, es fundamental capacitar a las servidoras y servidores públicos del Instituto en temas de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.



EJE 2: Territorio, Vida Y Ambiente

Este eje está dirigido a las servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

A partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos del Instituto deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
Página 12 de 27			

EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.



Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este contexto, el Instituto tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la institución a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura.



La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos del Instituto debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera al Instituto.



EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
Página 13 de 27			

y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Ahora bien, "la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive". Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Instituto reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Instituto.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.



EJE 6: Habilidades y Competencias.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Para el año 2025, se espera un cumplimiento de ejecución y cobertura de las capacitaciones del 90%.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 14 de 27	

El Programa Institucional de Formación y Capacitación se ejecutará durante un periodo de seis meses, iniciando en junio. No se programarán actividades de capacitación en el mes de diciembre. Este cronograma responde a los tiempos requeridos para la desagregación del presupuesto, la solicitud de cotizaciones, la aprobación del Plan de Capacitación y su correspondiente aprobación.

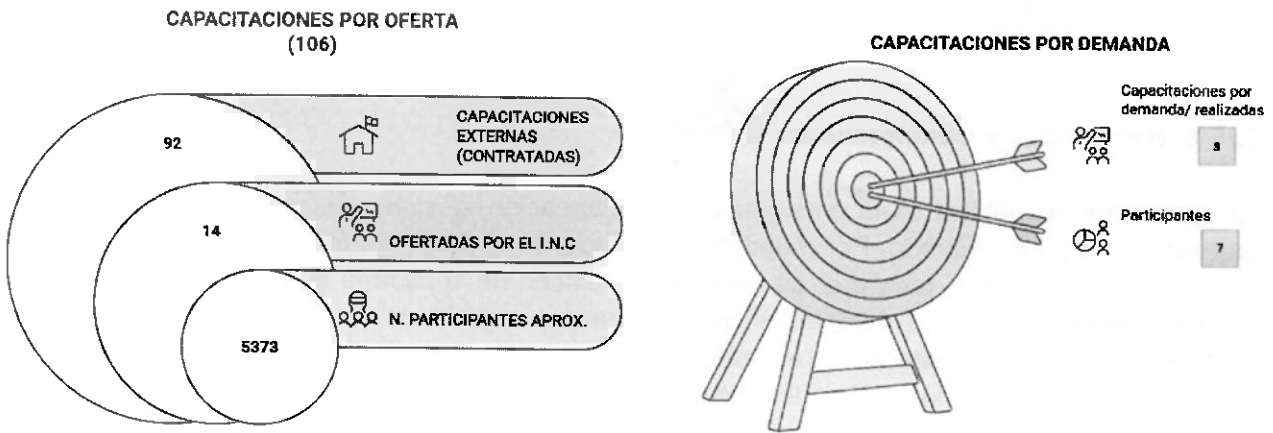
El Programa Institucional de Formación y Capacitación se desarrollará en 2 contextos:

CAPACITACIONES EXTERNAS

Son aquellas que se realizan a través de invitaciones a cotizar o convenios con Instituciones gubernamentales para capacitar y fortalecer las competencias de los funcionarios dando cumplimiento a las necesidades solicitadas a través del “Consolidado Diagnóstico Necesidades de Capacitación por Subdirección o Dirección”

CAPACITACIONES PROPIAS

Son las realizadas por los funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología, desde los diferentes grupos donde se generan capacitaciones, de carácter Informativo, obligatorio, de cumplimiento.



5. META

Cumplir al 90% con el cronograma de capacitación programado en cada uno de sus ejes, fortaleciendo las habilidades, competencias, destrezas y conocimientos de los servidores del Instituto Nacional de Cancerología, para mejorar el desempeño de los servidores en el ejercicio de sus funciones, procedimientos y actividades.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 15 de 27	

ANÁLISIS POR EJES

El Programa Institucional de Capacitación PIC tendrá un desarrollo en cada uno de sus ejes así:

EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

Busca brindar información sobre los derechos de las víctimas y las políticas públicas para su atención y reparación, fomentando la participación ciudadana, la inclusión de las víctimas en la construcción de paz y promoviendo la reconciliación y la mejoría histórica

EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente:

Se enfoca en la gestión sostenible del territorio y la protección del medio ambiente promoviendo la conciencia ambiental y la responsabilidad compartida en la gestión del territorio, Fomenta la participación de la comunidad en la toma decisiones relacionada con la gestión del territorio y protección del medio ambiente.

EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

A través del PIC 2025 el Instituto Nacional de Cancerología sensibilizara a su personal sobre la importancia de la inclusión y la diversidad, proporcionando herramientas y recursos para abordar la discriminación y el acoso en el lugar del trabajo, de igual manera seguir fomentando y promoviendo el liderazgo y empoderamiento de las mujeres en los cargos directivos.

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura.

El proceso de transformación al que se enfrenta el Instituto Nacional de Cancerología para que sea una Institución más equitativa, eficiente o eficaz y que se genera a través de un proceso de aprendizaje donde se identifican las circunstancias cambiantes de su entorno y que luego se adaptan al Instituto, conlleva a la preparación de los funcionarios a esta nueva etapa, a través de la capacitación, con la que podrán entender y asumir mejor esta transformación.

La transformación digital ocurre cuando las organizaciones incorporan tecnologías digitales en todas sus operaciones. Esto ayuda a las empresas a escalar y competir respondiendo a mercados cambiantes y prestando un mejor servicio a sus clientes, los avances que vienen desarrollándose en el sector público a través del Ministerio de la tecnología de la información y la comunicación TIC surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, por eso el Instituto también se acoge a esta transformación digital que va en beneficio de los funcionarios y por supuesto de la Institución.

EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

Este eje busca desarrollar los valores, principios comportamientos, costumbres y actitudes del funcionario público en su entorno social, es así como el Instituto Nacional de Cancerología, se enfocará en el desarrollo del COTOSS dentro de este enfoque.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 16 de 27	

EJE 6: Habilidades y Competencias.

Dentro del Programa Institucional de Capacitación para el año 2025 se desarrollarán a través de este eje: formación en habilidades blandas (comunicación efectiva, trabajo en equipo y colaboración, resolución de conflictos y manejo de situaciones difíciles, empatía, entre otras.) y habilidades técnicas (conocimientos actualizados, procedimientos y técnicas de atención actualizadas, uso de equipos y tecnologías, entre algunas)

6. INDICADORES

Indicador - Porcentaje de capacitaciones con medición de apropiación de conocimiento (pre - post ó informe).

Fórmula: {No de capacitaciones realizadas con medición de apropiación de conocimiento.} | {Total de capacitaciones programadas en el periodo.} * 100

Frecuencia: Trimestral

Indicador - Porcentaje de cobertura del programa de capacitación

Fórmula: {No asistentes a las actividades del programa de bienestar} | {Total de asistentes programados a las actividades del programa de Capacitación} * 100

Frecuencia: Trimestral

Indicador - Porcentaje de ejecución de actividades del programa de capacitación

Fórmula: {No. actividades ejecutadas del programa de capacitación.} | {Total actividades programadas para el periodo del programa de capacitación.} * 100

Frecuencia: Trimestral

Indicador - Porcentaje de ejecución presupuestal programa de capacitación.

Fórmula: {Compromiso acumulado para el programa de capacitación.} | {Apropiación definitiva para el programa de capacitación.} * 100

Frecuencia: Trimestral

7. CRONOGRAMA

EJE 1. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Actualización en Seguridad Social e Incapacidades	1	II SEMESTRE	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	
	NombreNivel		VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		VIGENCIA:	
			Página 17 de 27	

Actualización Retención en la Fuente	2		II SEMESTRE	90%
Auditoria en decreto 1072 e ISO 9001	2		II SEMESTRE	90%
Auditorias ISO 7101 (gestión de la calidad de la atención sanitaria)	3		II SEMESTRE	90%
Diplomado en auditoría interna basada en riesgos, de acuerdo con las nuevas normas globales de la auditoría interna	5		II SEMESTRE	90%
Diplomado de acreditación (también para líderes de áreas)	10		II SEMESTRE	90%
Actualización tributaria	50		II SEMESTRE	90%
Técnicas para construcción de Indicadores, interpretación de resultados e impacto de los mismos	100		II SEMESTRE	90%
Gestión de indicadores. El cuadro de mando integral predictivo / Virtual	100		II SEMESTRE	90%
Gestión documental	100		II SEMESTRE	90%
Liquidación en Prestaciones Sociales y Nominas	100		II SEMESTRE	90%
Point of Care Testing	60		II SEMESTRE	90%
Toma de citologías	6		II SEMESTRE	90%
Redacción jurídica	3		II SEMESTRE	90%
Inglés, intermedio avanzado y conversacional	24		II SEMESTRE	90%
Redacción de textos	15		II SEMESTRE	90%
Atención al usuario ISO 1002 - 1004	100		II SEMESTRE	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	Nombre Nivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 18 de 27	

Lavado de manos	350	II SEMESTRE	90%
ISO 45001 sistema de salud y seguridad en el trabajo	2	II SEMESTRE	90%
Toma de muestras de laboratorio	6	II SEMESTRE	90%
Escritura de artículos científicos	6	II SEMESTRE	90%
Protección radiológica	25	II SEMESTRE	90%
Diplomado en Gerencia Integral de Riesgos	4	II SEMESTRE	90%
Diplomado en Modelos de productividad y capacidad instalada	3	II SEMESTRE	90%
Estadística descriptiva	100	II SEMESTRE	90%
Actualizar conocimientos en programación en lenguajes R para dar solución a las necesidades de análisis de datos de los proyectos de investigación institucionales	1	II SEMESTRE	90%
Inteligencia artificial	50	II SEMESTRE	90%
Preparación pruebas de estado	550	II SEMESTRE	90%
Análisis e interpretación de la evidencia científica para la toma de decisiones en salud y aplicación de la metodología GRADE	5	II SEMESTRE	90%
Diplomado en gerencia de proyectos de inversión	4	II SEMESTRE	90%
Fortalecer conocimientos en la metodología MGA para aumentar nuestra competitividad en convocatorias de regalías	1	II SEMESTRE	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 19 de 27	

Inserción de catéter central periférico (PICC)	6	II SEMESTRE	90%
Irradiación Medular Total	18	II SEMESTRE	90%
Modelamiento de procesos en BPMN	5	II SEMESTRE	90%
Nuevas técnicas de Radiocirugía Cerebral y corporal	18	II SEMESTRE	90%
Generación, procesación o reporte sobre Gestión de la información estadística	4	II SEMESTRE	90%
Inteligencia emocional	100	II SEMESTRE	90%
Estructura del estado	100	II SEMESTRE	90%
Control interno	20	II SEMESTRE	90%
Control disciplinario	20	II SEMESTRE	90%
Jurídica	20	II SEMESTRE	90%

EJE 2. MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD – PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Accesibilidad y de relacionamiento con personas con discapacidad Ley 1618 de 2013	100	II SEMESTRE	90%
Generalidades comité de convivencia normatividad funciones	12	II SEMESTRE	90%
Lenguaje de señas	100	II SEMESTRE	90%
Segunda víctima	100	II SEMESTRE	90%
Diplomado en seguridad del paciente (para líderes de seguridad de todo el INC)	3	II SEMESTRE	90%
Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos	46	II SEMESTRE	90%

0414

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 20 de 27	

Atención integral en salud de las personas victimas de violencia sexual	35	II SEMESTRE	90%
Gestión del duelo	45	II SEMESTRE	90%
Cuidado integral del paciente oncológico RES. 3100 de 2019 (condiciones de habilitación)	100	II SEMESTRE	90%
Cuidado del donante	50	II SEMESTRE	90%
Cuidado del paciente trasplantado.	50	II SEMESTRE	90%
ISO 45003 Factores de riesgo psicosocial	2	II SEMESTRE	90%
Atención Humanizada Centrada en la Persona	100	II SEMESTRE	90%
Atención integral al paciente adulto mayor	4	II SEMESTRE	90%
Comunicación asertiva	100	II SEMESTRE	90%
Inclusión	4	II SEMESTRE	90%
Gestión del cambio	100	II SEMESTRE	90%
Atención del paciente de cuidado intensivo adultos	100	II SEMESTRE	90%
Atención del paciente de cuidado intensivo pediátrico	100	II SEMESTRE	90%
Medición de la experiencia ciudadana	10	II SEMESTRE	90%
Clima y riesgo	10	II SEMESTRE	90%
Diplomado en Bienestar, Felicidad y Productividad Organizacional	1	II SEMESTRE	90%
Diplomado Psicooncología y cuidados paliativos oncológicos	5	II SEMESTRE	90%
Taller en la efectividad en las acciones de mejora	1	II SEMESTRE	90%
Mindfulness	50	II SEMESTRE	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 21 de 27	

Transformación cultural	10	II SEMESTRE	90%
Cómo realizar una revisión sobre intervenciones	2	II SEMESTRE	90%
Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	100	II SEMESTRE	90%
Gastronomía para emprendimiento	20	II SEMESTRE	90%

EJE 3. TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL, DIGITAL Y CIBERCULTURA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Ampliar conocimiento manejo de herramienta office-word, excel power point, BI, tablas dinámicas	100	II SEMESTRE	90%
Manejo de bases de datos, elaboración de Dashboard (Power BI - Looker Studio - Google Sheets)	7	II SEMESTRE	90%
Siapinc	100	II SEMESTRE	90%
Plataforma Quantic	100	II SEMESTRE	90%
Gerencia y Auditoria de Sistemas Integrados de Gestión - HSEQ (ISO 9001 - 27001 -14001-18001)	5	II SEMESTRE	90%
Actualización en SAP	100	II SEMESTRE	90%
Manejo de búsquedas de literatura en bibliotecas virtuales	100	II SEMESTRE	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 22 de 27	

Arquitectura en la Nube (plataforma de frontend, plataforma de backend, modelo de entrega basado	2	II SEMESTRE	90%
Aspectos básicos de auditoría a las tecnologías de la información	5	II SEMESTRE	90%
Coaching organizacional	25	II SEMESTRE	90%
Computación en la Nube (Cloud Computing)	2	II SEMESTRE	90%
Diplomado BPM para la Transformación Digital de Procesos / Virtual	3	II SEMESTRE	90%
Diplomado en Gestión Estratégica de Comunicación para Redes y Plataformas	5	II SEMESTRE	90%
Evaluación del Diseño Efectivo y operación efectiva de controles	5	II SEMESTRE	90%
Fundamentos ITIL™ 4	1	II SEMESTRE	90%
Vmware vSphere 8: ESXi y vCenter desde cero a avanzado	2	II SEMESTRE	90%
Manejo de R para el análisis estadístico o Software Stata	2	II SEMESTRE	90%
Creación de la implementación	20	II SEMESTRE	90%

EJE 4. ÉTICA, PROBIDAD E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO – TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Evaluación de desempeño laboral	785	II SEMESTRE	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 23 de 27	

Atención preferente Ley 1171 de 2007 y 2055 de 2020	100	II SEMESTRE	90%
Generalidades COPASST normatividad funciones	12	II SEMESTRE	90%
Políticas de servicio al Ciudadano en marco MIPG	100	II SEMESTRE	90%
Rendición de Cuentas (Sistema)	15	II SEMESTRE	90%
Actualización en derecho disciplinario	3	II SEMESTRE	90%
Caracterización de usuarios y medición de experiencia ciudadanía (Servicio al Ciudadano)	20	II SEMESTRE	90%
Integridad (Código de Integridad)	20	II SEMESTRE	90%
Transparencia y acceso a la información Pública	20	II SEMESTRE	90%
Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD) LEY 1755 DE 2015 NTCGP1000 DE 2009	20	II SEMESTRE	90%
Contratación pública	100	II SEMESTRE	90%
Taller en la efectividad en las acciones de mejora	100	II SEMESTRE	90%
Diplomados en derecho laboral, administrativo y derecho contractual	4	II SEMESTRE	90%
Diplomado en auditoria financiera: aspectos contables, presupuestales y fiscales	4	II SEMESTRE	90%
Diplomado en derecho probatorio	1	II SEMESTRE	90%
Pliego de cargos	3	II SEMESTRE	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 24 de 27	

Actualización en procedimiento y procesal administrativo	3	II SEMESTRE	90%
Fortalecimiento de las Relaciones Estado-Ciudadano de los pueblos NARP	20	II SEMESTRE	90%

A continuación, podemos encontrar las capacitaciones totalizadas por cada uno de los ejes de acuerdo con lo siguiente:

 EJE 1, HABILIDADES Y COMPETENCIAS	41
 EJE 2, MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD - PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	29
 EJE 3, TRASFORMACIÓN INSTITUCIONAL, DIGITAL Y CIBERCULTURA	18
 EJE 4, PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PUBLICO - TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	18

8. RECURSOS

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
Página 25 de 27			

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)		Valor
HABILIDADES Y COMPETENCIAS -- LENGUAJE CLARO		\$213.563.000
MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD – PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERCHOS HUMANOS		\$ 129.470.000
TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL, DIGITAL Y CIBERCULTURA		\$51.788.000
ETICA PROBIDAD E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO – TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE		\$ 44.020.000
VIGENCIA FUTURA		\$0
TOTAL, PRESUPUESTO		\$ 438.841.000

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Se espera que el programa institucional de capacitación se ejecute en un 90%.

COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se realizará a través de la página WEB del Instituto y se hará socializaciones en conjunto con la oficina de comunicaciones a través de comunicaciones internas enviadas por distribución masiva mediante el correo institucional a cada uno de los usuarios.

10. APROBACIÓN

El presente Programa Institucional de Capacitación se encuentra aprobado mediante acta institucional No. 006 de fecha 21 de mayo de 2025 por el Comité Directivo.

Carolina Wiesner Ceballos
Dirección General

0414

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	NombreNivel	VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	
		Página 26 de 27	

Lía Margarita Álvarez Puente
Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

Tatiana Esther Maiguel Colina
Profesional Especializado Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Victor Julio Torres Murillo
Coordinador Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación

11. BIBLIOGRAFÍA

- Resolución 00092 de fecha 19 de febrero de 2014, Por medio del cual se adoptan los acuerdos celebrados en forma definitiva dentro de la negociación colectiva llevada a cabo entre el Instituto Nacional de Cancerología ESE y los sindicatos de empleados público ASEPINC Y ANTHOC
- Resolución 0865 de fecha 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 ESE y los sindicatos de empleados público ASEPINC Y ANTHOC
- 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.
- 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 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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 ESE y los Sindicatos de empleados públicos ASEPINC y ANTHOC.

10414

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	
	Nombre Nivel		VERSIÓN:	
	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		VIGENCIA:	
			Página 27 de 27	

- Convención Colectiva de trabajo de los trabajadores oficiales del Instituto Nacional de Cancerología ESE.
 - Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030.
 - En el Decreto 1083 de 2015, Título 10 “Sistema de Estímulos”, Artículo 2.2.10.2 Actualizado el 9 de julio de 2020 “Beneficiarios”. Capítulo 6 “Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos”.
 - Ley 1960 de 2019 Artículo 3.
- El literal g) <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246> - 6.g del artículo 6 del Decreto - Ley 1567 de 1998 quedará así: g) “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
- Programa de Vigilancia para el riesgo psicosocial Establece los lineamientos y parámetros de gestión que orientarán la identificación, prevención, intervención y vigilancia de los factores psicosociales al interior del instituto nacional de cancerología de manera que se reduzca la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.
 - Plan de Intervención Psicosocial: Busca brindar un espacio de orientación, apoyo emocional o escucha a aquellos funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología que lo requieran o quienes también de manera autónoma soliciten la atención psicosocial individual

“TODA VERSIÓN FÍSICA O ELECTRÓNICA DE ESTE DOCUMENTO SE CONSIDERA DOCUMENTO NO CONTROLADO”

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

