

RESOLUCIÓN NÚMERO **0032** DE 2025

"Por la cual se adopta el Plan estratégico de Talento Humano de los funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología, para la vigencia del año 2025"

DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA

En ejercicio de las facultades legales, en especial la conferida en el Decreto No. 2627 de 2022, Ley 2291 de 2023 y,

CONSIDERANDO

Que el Artículo 15 de la Ley 909 de 2004 en su numeral 1 y 2 literal a): *Las unidades de personal de las entidades., establece:*

"(...)1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...)"

Que el decreto 1083 de 2015 en su Artículo 1.1.1.1 Preceptúa "(...) ARTÍCULO 1.1.1.1 *Departamento Administrativo de la Función Pública.* El Departamento Administrativo de la Función Pública es la cabeza del Sector de la Función Pública encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público (...)"

Que teniendo en cuenta la importancia de generar condiciones de trabajo que permitan favorecer el desarrollo personal y profesional es necesario contar con un Plan Estratégico de Talento Humano alineado con la Planeación Estratégica Institucional que se convierta en una herramienta que potencie el talento humano y contribuya al logro de la metas para la vigencia.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye con la integración de las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Integridad, pilares fundamentales para la Gestión y el Desarrollo del Talento Humano que contribuyen a la apropiación de los principios y valores éticos en cada servidor, proyectando transparencia y confianza en la comunidad en general. De igual manera, se establece que con la implementación de la Ley 2291 de 2023 mediante la cual se transformó la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología, permitirá la construcción de modelos para desarrollar la transferencia del conocimiento a través de productos innovadores, al igual que proceso de formación de nuevos colaboradores de acuerdo a las diferentes modalidades de contratación basadas en las prioridades estratégicas y las competencias necesarias para satisfacer las exigencias de la institución.

Que se hace necesario fortalecer el Talento Humano, mediante la implementación de la transformación institucional y la adopción de los diferentes planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con la estrategia institucional.

Que el plan estratégico de talento humano se basa en los planes de Previsión del Talento Humano, Bienestar, Capacitación, Incentivos, Inducción y Reinducción, Vacantes, Vacaciones, Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual manera los cinco (5) procedimientos establecidos como son: Planificación del Talento Humano, Selección del Talento Humano, Ingreso del Talento Humano, Permanencia del Talento Humano y Retiro del Talento Humano.

RESOLUCIÓN NÚMERO **0032** DE 2025

"Por la cual se adopta el Plan estratégico de Talento Humano de los funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología, para la vigencia del año 2025"

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: - Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para los servidores públicos de planta global y planta transitoria del INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA, para la vigencia fiscal de 2025.

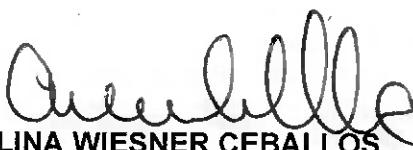
PARAGRAFO: - Hará parte integral de la presente Resolución los planes de Previsión del Talento Humano, Bienestar, Capacitación, Incentivos, Inducción y Reinducción, Vacantes, Vacaciones, Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO SEGUNDO: - La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

24 ENE 2025


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

Elaboró: Hermenegildo Hernandez López – Técnico Administrativo - GGPRRTH

Revisó: Sandra Patricia Ángel Vargas – Coordinadora – GAGYDDTH (E)

Revisó: Lía Margarita Álvarez Puente - Subdirectora Administrativa - SGGAF

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
Página 1 de 9			

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
PETH

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

COORDINADORA GRUPO AREA GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO (E)

GRUPO AREA GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2025

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
		Página 2 de 9	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS.....	3
2.1	GENERAL.....	3
2.2	ESPECÍFICOS	3
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	3
4.	DESARROLLO DEL PLAN.....	5
5.	METAS.....	6
6.	INDICADORES	7
7.	CRONOGRAMA	7
8.	RECURSOS.....	7
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	8
10.	APROBACIÓN.....	8
11.	BIBLIOGRAFÍA	8

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
Página 3 de 9			

1. INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental para el Instituto Nacional de Cancerología es su talento humano, de manera que se ha definido la importancia de contar con colaboradores con altas cualidades personales y profesionales con la experticia técnica requerida para el óptimo desempeño en cada uno de los empleos de la planta de personal.

Por lo tanto, se ha identificado la importancia de generar condiciones de trabajo que permitan favorecer el desarrollo personal y profesional, en consecuencia, es necesario contar con un Plan Estratégico de Talento Humano alineado con la Planeación Estratégica Institucional que se convierta en herramienta que potencie el talento humano y contribuya al logro de las metas para la vigencia.

El Plan Estratégico de Talento Humano se construye con la integración de las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Integridad, pilares fundamentales para la Gestión y el Desarrollo del Talento Humano que contribuyen a la apropiación de los principios y valores éticos en cada servidor, proyectando transparencia y confianza en la comunidad en general. De igual manera, se establece que con la implementación de la Ley 2291 de 2023 mediante la cual se transformó la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología, permitirá la construcción de modelos para desarrollar la transferencia del conocimiento a través de productos innovadores, al igual que proceso de formalización de 656 nuevos colaboradores de acuerdo a las diferentes modalidades de contratación basadas en las prioridades estratégicas y las competencias necesarias para satisfacer las exigencias de la institución.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Fortalecer el Talento Humano, mediante la implementación de la transformación institucional y la adopción de los planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con la estrategia institucional.

2.2 ESPECÍFICOS

- Mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores a través de la ejecución de los planes de previsión del recurso humano, capacitación, sistema de estímulos, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo, adaptados a las necesidades institucionales.
- Crear condiciones que promuevan la mejora de la calidad de vida y el rendimiento laboral de los servidores públicos de la institución, a través de la implementación de las rutas de creación de valor.
- Establecer y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de controlar y disminuir los accidentes laborales, enfermedades relacionadas con el trabajo y el ausentismo, que puedan afectar el rendimiento de los servidores.
- Desarrollar estrategias de previsión de empleo que permitan identificar las necesidades de personal de manera oportuna, adaptándose a las diferentes novedades administrativas que puedan surgir durante la presente vigencia, con el objetivo de garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias y garantizar la oportunidad de la prestación de los servicios.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Instituto Nacional de Cancerología reconoce que el Talento Humano es el pilar fundamental de cualquier institución. Por esta razón, se han diseñado estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades de los colaboradores, contribuyendo así a mejorar sus condiciones de vida y su desempeño laboral.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
		Página 4 de 9	

Actualmente la planta global de personal está conformada por setecientos setenta y nueve (779) cargos y en la planta transitoria cinco (05) cargos, para un total de setecientos ochenta y cuatro (784) cargos aprobados mediante decreto 5018 de diciembre 28 del 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA				
GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
CARGOS PLANTA GLOBAL Y TRANSITORIA				
Denominación de cargo	Código Cargo y Grado	Total, Cargos de Planta Global	Total, Cargos de Planta Transitoria	Total, cargos planta
Empleados Públicos				
DIRECTOR GENERAL	0015-25	1		1
SUBDIRECTOR	0150-20	3		3
JEFE DE OFICINA	0137-16	1		1
ASESOR	1020-09	3		3
JEFE DE OFIC.ASES. DE PLANEACION	1045-09	1		1
MÉDICO ESPECIALISTA	2120-22	130		130
MÉDICO ESPECIALISTA	2120-20	4		4
MÉDICO ESPECIALISTA MT	2120-22	11		11
MEDICO	2085-14	5		5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-20	10		10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-18	4		4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	3		3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14	26		26
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-13	64	1	65
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	32		32
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09	34		34
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	6		6
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-17	2		2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-16	2		2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	13		13
TECNICO OPERATIVO	3132-15	53		53
TECNICO OPERATIVO	3132-06	1		1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-23	3		3
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-22	2		2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-19	8	1	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-16	12		12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-14	13		13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	75		75
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064-11	2		2
ENFERMERO AUXILIAR	4128-19	245		245
Total, Empleados Públicos		769	2	771

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
Página 5 de 9			

Trabajadores Oficiales			
OPERARIO CALIFICADO		3	3
CHOFER MECANICO		1	1
AYUDANTE GENERAL		1	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES		5	3
Total, Trabajadores Oficiales		10	3
TOTAL, CARGOS		779	5

Cuenta con un plan estratégico de talento humano basado en los siguientes planes: Previsión del Talento Humano, Bienestar, Capacitación, Incentivos, Inducción y Reinducción, Vacantes, Vacaciones, Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ejecución de los planes se basa en los cinco (5) procedimientos establecidos como son: Planificación del Talento Humano, Selección del Talento Humano, Ingreso del Talento Humano, Permanencia del Talento Humano y Retiro del Talento Humano.

La Ley 2291 de 2023 transformó la naturaleza jurídica del Instituto definiendo el objeto, las funciones, la estructura y el régimen legal, de tal manera que el objeto del Instituto será desarrollar actividades de autoridad técnico-científica para el control integral del cáncer, realizar investigación, docencia y educación continua, desarrollo e innovación, programas de salud pública en el ámbito de la prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad; prestar atención integral y ser centro de referencia para la atención e investigación del cáncer.

De tal manera que el proceso de transformación institucional permitirá el desarrollo de programas y suscribir convenios con instituciones públicas o privadas, tendientes a garantizar la generación de ingresos económicos por parte de personas sobrevivientes de cáncer o personas que desempeñan actividades de protección y cuidado frente a estas, a través de la reinserción al mundo laboral, el desarrollo de emprendimientos individuales o colectivos, así como cualquier otra actividad que contribuya a dicha garantía. El régimen laboral para todos los efectos legales será de régimen especial.

4. DESARROLLO DEL PLAN

Comprende la realización de las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores del Instituto, alineado con la planeación estratégica del INC. Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, que se enuncian a continuación:

- Plan Anual de Vacantes

[PLAN ANUAL DE VACANTES 2025.pdf](#)

- Plan de Previsión de Recursos Humanos

[PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.pdf](#)

- Programa de Capacitación

0032

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
		Página 6 de 9	

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.pdf

- Programa de Bienestar Institucional

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.pdf

- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.pdf

5. METAS

Ejecutar en un 100% los planes institucionales del Grupo de Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano. Trabajando en pro de la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública a través de la implementación de la gestión del cambio basada en los diferentes modelos de atención, garantizando que todas las estrategias y acciones diseñadas para fortalecer el talento humano se lleven a cabo de manera efectiva y eficiente.

Es así, que las metas del plan estratégico de talento humano se fundamentan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con la integración de las siguientes rutas de creación de valor contribuyendo a potencializar las siguientes habilidades en los colaboradores:

- ✓ Inteligencia Artificial
- ✓ Redes Ciberseguridad
- ✓ Capacitación Tecnológica
- ✓ Pensamiento Creativo
- ✓ Resiliencia
- ✓ Curiosidad
- ✓ Liderazgo
- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Pensamiento Analítico
- ✓ Administración del medio ambiente

Ruta de la Felicidad	La felicidad nos hace mas productivos - Alineado Programa de SST - Bienestar
	Entornos fisicos - Alineado Programa SST
	Equilibrio de vida - Alineado Programa de Bienestar
	Salario emocional - Alineado Programa de Bienestar - Incentivos
	Innovación con pasión - Alineado Programa de Bienestar - ARL - Previsión del talento humano

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
		Página 7 de 9	

Ruta del crecimiento	Liderando talento - Alineado Plan de Capacitación - EDL
	Cultura de liderazgo - Alineado Plan de Capacitación - Inducción - Reinducción -
	Liderazgo en valores Apropriación Código de Integridad
	Servidores que saben lo que hacen - Alineado al Programa de Bienestar - Capacitación
Ruta del servicio	Cultura basada en el servicio - Alineado Plan de Capacitación - Programa de Humanización - apropiación de principios y valores institucionales
Ruta de la calidad	Cumplimiento de pagos de nómina y prestaciones sociales
Hacer siempre las cosas bien	Informes de ejecución presupuestal
	Planes de Mejora
	Riesgos
	Acreditación
Ruta del Análisis de Datos	Mantener actualizada la información en las historias laborales de los trabajadores, para garantizar la habilitación de los servicios de acuerdo a las auditorías
Conociendo el Talento Humano	

6. INDICADORES

Porcentaje de cobertura del programa de bienestar
Porcentaje de cobertura del programa de capacitación en cada uno de sus ejes.
Porcentaje de cumplimiento del Plan de incentivos
Rotación del personal
Porcentaje de Ocupación de la Planta

7. CRONOGRAMA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Ejecución de plan estratégico del talento humano	Enero de 2025	Diciembre de 2025	100%

8. RECURSOS

Los recursos para la ejecución de este plan en la vigencia 2025 se encuentran descritos en cada uno de los planes del Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA:	12-02-2024
Página 8 de 9			

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

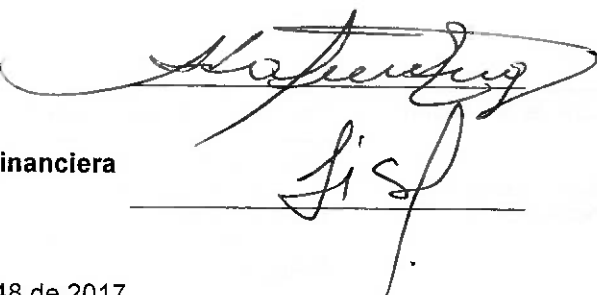
Los resultados son del 100% de ejecución de los planes relacionados en este documento.

10. APROBACIÓN

El presente Plan se desprende de la aprobación de los planes del Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, estos fueron aprobados en el acta institucional No. 001 del 22 de enero de 2025 por el Comité Directivo.

SANDRA PATRICIA ANGEL VARGAS
Coordinadora del Grupo Área de Talento Humano (E)

LÍA MARGARITA ALVAREZ PUENTE
Subdirectora General de la Gestión Administrativa y Financiera



11. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017
- Ley 909 de 2004
- Ley 2291 de 2023
- Plan Anual de Vacantes del Instituto Nacional de Cancerología
- Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Cancerología
- Programa de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología
- Plan de Incentivos Institucionales del Instituto Nacional de Cancerología
- Programa de Bienestar Laboral del Instituto Nacional de Cancerología

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	15-06-2023	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodríguez
2	12-02-2024	Se requiere actualizar por vigencia a 2024 el Plan Estratégico del Talento Humano de acuerdo a los planes aprobados para el año 2024: GTH-P01-PL-02 - PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS. GTH-P01-PL-03 - PLAN ANUAL DE VACANTES. GTH-P05-PG-01 - PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. GTH-P05-PG-02 - PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	Elizabeth Romero Rodríguez

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Subdirectora General de la Gestión Administrativa y Financiera	Cargo:	Subdirectora General de la Gestión Administrativa y Financiera

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA		CÓDIGO:	GTH-P05-PL-08
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN:	2
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		VIGENCIA:	12-02-2024
			Página 9 de 9	

Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Dependencia:	SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Fecha:	12-02-2024	Fecha:	12-02-2024	Fecha:	12-02-2024

[Handwritten signature]

