

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCION NÚMERO

0083

Por la cual se adopta el programa de Inducción y Reinducción para el año 2021

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA -
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere
Los Decretos, 5017, 5018 del 28 de Diciembre de 2009, y 1646 de Octubre 06 de 2017

y

CONSIDERANDO:

Que Mediante el decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, se creó el Sistema de capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

Que el artículo 7º del Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, establece que los Planes Institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programa de inducción y reinducción.

Que el numeral 1º del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece como uno de los objetivos de la capacitación: "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios."

Que, en cuanto a los trabajadores oficiales, si bien es cierto no son depositarios de las normas de carrera administrativa, y por lo tanto no se contempla su inclusión en los programas de inducción y reinducción, EL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA ESE Considera importante su participación por la importancia de los temas a abordar dentro del contexto histórico institucional.

Que de acuerdo con el actual proceso de acreditación que lleva a cabo el Instituto Nacional de Cancerología ESE, y en cumplimiento del estándar 108 código. (TH6), se invitará a nuestros socios estratégicos y contratistas a participar en los talleres con el fin de capacitar en temas de la organización y alinear el modelo de servicio.



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

RESOLUCION NÚMERO

0033

Continuación por la cual se adopta el programa de Inducción y Reinducción para el año
2021

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el programa de Inducción y Reinducción con vigencia 2021, anexo a la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los

18 ENE 2021

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
Página 1 de 10			

**PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO
2021**

PROCESO DE INGRESO Y PERMANENCIA

ELABORADO POR:

**COORDINADOR GRUPO AREA GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
PROFESIONAL LIDER GRUPO GESTION CICLO DE VIDA LABORAL**

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

 **2021 - 2022**

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSÍ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
Página 2 de 10			

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	3
2.	Análisis de la situación actual	3
3.	Objetivos.....	3
4.	Metodología.....	4
5.	Metas.....	8
6.	Indicadores.....	8
7.	Cronograma.....	9
8.	Recursos	9
9.	Evaluación de resultados.....	10

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
Página 3 de 10			

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

1. MARCO TEORICO

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: "(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo."

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

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

Para conocer el impacto de la re inducción del 2021, se debe seguir construyendo una línea base que se propuso para el 2020 pero que no fue posible obtener la información, por la situación presentada por la pandemia del COVID-19, ya que no se realizaron los talleres presenciales que se tenían programados para ejecutar y que se debieron reprogramar para desarrollar en el 2021 y en esta nueva etapa de la vida que nos está mostrando otro tipo de realidad a nivel mundial y donde hemos tenido que aprender a desarrollar nuestras actividades de manera virtual, se viene efectuando

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
		Página 4 de 10	

un trabajo en la actualización del curso virtual, que permitan interactuar con los participantes a desarrollar este tipo de actividades.

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

3. OBJETIVOS

3.1 INDUCCION:

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

3.1.1 Objetivo General

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

3.2 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

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

3.2.1 Objetivo General

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

3.3 REINDUCCION

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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
		Página 5 de 10	

3.3.1 Objetivo General

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

4. METODOLOGÍA

4.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

ITEM	TEMA
1	Política de Talento Humano Rosa Maria Rodriguez Molano Coordinadora Grupo Area Gestión y Desarrollo del Talento Humano
2	Competencias comportamentales Sandra Patricia Angel Vargas Profesional Líder Grupo Ciclo de Vida Laboral
3	Transformación cultural Rosa Maria Rodriguez Molano Coordinadora Grupo Area Gestión y Desarrollo del Talento Humano
4	Plataforma Estratégica Adriana Patricia Hernandez Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
5	Habilidades comunicativas Adriana Patricia Hernandez Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
6	Gestión de Riesgos Adriana Patricia Hernandez Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
Página 6 de 10			

7	Programa de Bienestar Víctor Julio Torres Murillo Coordinador Grupo Bienestar y Capacitación
8	Programa de Capacitación Víctor Julio Torres Murillo Coordinador Grupo Bienestar y Capacitación
9	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Érica Johana Poveda Montaña Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
10	Como se presta un Mejor Servicio con Calidad Mónica Liliana Pinto Asesor de Calidad
11	Seguridad del Paciente Monica Liliana Pinto Asesor de Calidad
12	Cuidemos Nuestros Equipos Carlos Alfonso Martinez Coordinador Grupo Área Gestión Biomédica y Almacén (e)
13	Derechos y Deberes de los funcionarios públicos Martin Augusto Riaño González Asesor Asesoría de Control Interno
14	Generalidades de Gestión Ambiental Esperanza Álvarez Páez Profesional Universitario Grupo Área Gestión Ambiental y Soporte Hotelero
15	Humanización Julio Alberto Burbano Barrera Médico Especialista Grupo Gestión Hospitalaria
16	Código de Integridad y conflictos de interés Jorge Orlando Neira Asesor Asesoría Jurídica
17	Seguridad de la información Luis Eduardo Martinez Grupo Area Gestión de Tecnologías de Información

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
		Página 7 de 10	

4.2 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

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

- Deberá ser coordinado por quien ejerce en el área la función de Coordinar o dirigir (subdirectores, Jefes de Oficina, Asesores, Coordinadores de Grupo Área y de Grupo).
- Deberán destinarse como mínimo 8 días iniciando la primera semana de ingreso, asignando un funcionario de igual rango para que realice la labor de entrenamiento, bajo la supervisión del Jefe inmediato.
- El entrenamiento en el Cargo está orientado, tanto a las personas que ingresen a la entidad como a aquellos funcionarios que, por diferentes motivos, sean trasladados internamente de una dependencia a otra.

El proceso consta de cinco etapas:

- Plan estratégico del cargo: en esta etapa se dan a conocer los objetivos específicos del cargo a desempeñar, la estructura del área a la cual se ingresa y otros aspectos de orden estratégico para el desempeño del cargo.
- Incorporación de responsabilidades y competencias del cargo: en esta fase del entrenamiento, se dan a conocer la misión del cargo y las responsabilidades que el nuevo empleado debe asumir de acuerdo con el perfil del cargo.
- Gestión en el puesto de trabajo: en esta parte del proceso se acompaña al nuevo empleado en la creación de los diferentes usuarios para la utilización de las plataformas tecnológicas, así como las capacitaciones básicas para el uso y manejo adecuado de las mismas, lo que determinará que su desempeño en el nuevo puesto sea óptimo.
- Capacitación en procesos afines al cargo: con el acompañamiento del jefe inmediato, se determinan cuáles son los procesos críticos con los cuales el nuevo empleado tendrá interacción, con el fin de dar a conocer cómo será el aporte de esta persona al proceso que apoya y viceversa.
- Seguimiento al entrenamiento: se verifica el cumplimiento del plan, en cuanto a contenidos, tiempo y satisfacción con la información recibida.
- Se levantará un acta firmada por el adiestrado y el jefe inmediato en el que conste, los temas sobre los cuales se realizó el adiestramiento y la constancia de haberla recibido a satisfacción. De la anterior deberá enviarse copia al Grupo Área Gestión Desarrollo del Talento Humano, por parte del jefe inmediato, dentro de la semana siguiente a la terminación del proceso de adiestramiento.
- El entrenamiento en el puesto de trabajo está dirigido, sin excepción alguna, a todas las personas que ingresen al Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
Página 8 de 10			

5. METAS

5.1 INDUCCIÓN

A través de la página web <http://campusvirtual.cancer.gov.co/>, al 100% de los servidores nuevos.

5.2 REINDUCCIÓN

Se realizarán a través de la página web <http://campusvirtual.cancer.gov.co> con la participación de 700 servidores y colaboradores.

5.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

Se realizará en el formato de GTH-P02-D-11 por parte del jefe inmediato y el funcionario nuevo la cual debe ser firmada y enviada al Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano,

6. INDICADORES

6.1 INDUCCION:

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

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

6.2 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

No. Total, de ingresos nuevos de planta

No. Total, de actas de entrenamiento de ingresos nuevos

6.3 REINDUCCION:

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

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

7. CRONOGRAMA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Taller de Reinducción	Marzo	Marzo	90%
Taller de Reinducción	Mayo	Mayo	90%
Taller de Reinducción	Julio	Julio	90%
Taller de Reinducción	Septiembre	Septiembre	90%
Taller de Reinducción	Noviembre	Noviembre	90%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSJ-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
		Página 9 de 10	

8. RECURSOS

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura,	Valor	Total
Actualización de la página virtual	\$13.000.000	13.000.000.00
Soporte técnico del Proveedor		

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

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

Y para la Re-Inducción virtual se espera una participación del 85% por taller.


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
 Directora General

 DG/CWC/SGGAYF/GAGYDTH/RMRM/GGCVL/PAV/REPM

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GSI-P03-F-02
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN:	01
	PLAN PARA (NOMBRE DEL PLAN)	VIGENCIA:	DD-MM-AÑO
		Página 10 de 10	

10. BIBLIOGRAFÍA

DECRETO 1083 DE 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

LEY 1567 DE 1998

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100 de 1993. 1993.

CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 909 de 2004. 2004.

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA. Plan de Salud Ocupacional. Coordinación de Salud Ocupacional, 2010.

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA. Manual de Funciones. Coordinación Grupo Area de Talento Humano Resolución 0542 de fecha 2019.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 5017 de 2009. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA. Página web Institucional. 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA Plan de Bienestar. Coordinación de Desarrollo del Talento Humano. 2020

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA Plan de Formación y Capacitación. Plan de Bienestar. Coordinación de Desarrollo del Talento Humano. 2020.

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Profesional Líder	Cargo:	Coordinadora Grupo Area Ge
Dependencia:	Grupo Gestión Ciclo de Vida Laboral	Dependencia:	Grupo Gestión Ciclo de Vida Laboral	Dependencia:	
Fecha:	10 de febrero de 2020	Fecha:	10 de febrero de 2020	Fecha:	