



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

RESOLUCION NÚMERO

(0097)

**Por la cual se aprueba el Programa Institucional de Capacitación – PIC –
Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado
Vigencia 2021**

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por los Decretos 1177 de 1999, 2400 de 1968, 1950 de 1973 y Decreto 2407 del 24 diciembre de 2018 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 2º. *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 expiden 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, grupal 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 del 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 o 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 se modifica y adiciona mediante el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario 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 Decreto 0648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

Continuación de la Resolución:
**Por la cual se actualiza el Programa Institucional de Capacitación – PIC –
Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado
Vigencia 2021.**

Que el Instituto Nacional de Cancerología ESE, estableció el Programa Institucional de Capacitación – PIC – para la vigencia 2021 siendo sus ejes principales: Gestión del conocimiento y de la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y Ética de lo público, 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 a disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Que la formulación del Programa Institucional de Capacitación 2021 del Instituto Nacional de Cancerología ESE 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 de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE para la vigencia 2021, se ajusta cada año de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada para el periodo en curso.

Que en reunión extraordinaria de fecha 8 de febrero de 2021, la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Cancerología ESE que consta en el acta No. 01 de la misma fecha, sus integrantes emiten concepto favorable de forma unánime.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1 °. Adoptar el Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado para la vigencia 2021, consignado en el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2°. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

12 FEB 2021


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

DG/CWC/SAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM/GCVL/PAV/GBYC/VJTM/Jhon

 

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 1 de 14	

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

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

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

2021

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 2 de 14	

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	3
2.	Normatividad	3
3.	Análisis de la situación actual.....	4
4.	Objetivos.....	5
5.	Desarrollo del programa	5
6.	Cronograma.....	6
7.	Recursos.....	12
8.	Indicadores	12
9.	Evaluación de resultados	13
10.	Comunicación del programa	13
11.	Bibliografía	13

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 3 de 14	

1. Introducción

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 un trabajo con las Instituciones de formación, para crear capacitaciones totalmente virtuales que permitan interactuar con los participantes a desarrollar este tipo de actividades.

Por otra parte, dentro de los lineamientos estratégicos actuales, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que fomente el desarrollo de una cultura organizacional sólida y la participación ciudadana. De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.

Para ello, el Instituto Nacional de Cancerología ESE estableció como su principal política "La gestión del talento humano, desde su planeación, fidelización, hasta su retiro, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG).

El Programa Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE 2021 hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional y del desarrollo del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 propuesto por la Función Pública.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2021, el Instituto necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Programa Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Por lo anterior, el PIC se continúa desarrollando este año teniendo en cuenta los cuatro ejes propuestos por la Dirección de Empleo Público, la Función Pública y la ESAP de acuerdo a lo siguiente:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.

Eje 2. Creación de valor público.

Eje 3. Transformación digital.

Eje 4. Probidad y ética de lo público.

Adicionalmente, el presente documento describe el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades apropiadas y aprobadas por la Dirección General previo concepto técnico favorable de la Comisión de Personal.

2. Normatividad

- 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."

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 4 de 14	

- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

3. Análisis de la situación actual

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera del texto original).

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.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación y la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

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 sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Ley 909 de septiembre 23 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Por lo tanto, el Instituto ejecutara sus capacitaciones de acuerdo a las condiciones que se estén presentando producto de la situación actual por la pandemia del COVID-19.

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 un trabajo con las diferentes empresas, con el fin de ampliar capacitaciones virtuales, con el fin de mejorar el número de participantes y hacer su ejecución de acuerdo a las necesidades presentadas por las diferentes áreas del Instituto, en el plan de necesidades.

Es importante resaltar que uno de los temas sensibles de las organizaciones es la Transformación Cultural, por esto el Instituto lo considera primordial y desde el PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA Y RIESGO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE 2018-2020 se viene manejando para saber a dónde orientarnos y como hacemos nuestra identificación cultural. es por esto que "Las organizaciones no se transforman, lo que se transforma es la gente". Sin embargo, para que haya una transformación de cualquier tipo, hay que empezar con las personas. La cultura organizacional puede ser el catalizador o el freno para este proceso.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 5 de 14	

4. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento de manera virtual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Usar y promover las nuevas tecnologías para que los funcionarios puedan acceder con más facilidad a la información, fomentando la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional a través de los indicadores en SIAPINC.

Fortalecer las competencias laborales y el uso de herramientas internas que se relacionan con la transformación digital, de acuerdo al perfil de los funcionarios.

Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

Las capacitaciones estarán enfocadas a los principios Institucionales, de Buen trato, Oportunidad, Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados, Servicio y Seguridad (BOTOSS).

5. Desarrollo del programa

El programa tendrá un desarrollo en cada uno de sus ejes así:

1.- Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación. *El activo más importante en las Instituciones Públicas y en especial por los temas que se manejan en el Instituto Nacional de Cancerología ESE, es el conocimiento; es así como en este eje se busca que el conocimiento este identificado y sistematizado a través de un mapa de procesos bien estructurado e identificado, que se encuentre documentado en los planes, programas, proyectos, procedimientos, procesos y manuales que tiene el Instituto Nacional de Cancerología ESE y lo más importante, que sean de conocimiento general en la Institución.*

2.- Eje 2. Creación de valor público. *A través de la inducción y reinducción virtuales que realizan los funcionarios del Instituto Nacional de Cancerología ESE, se da una orientación a los servidores públicos sobre toda la plataforma estratégica, derechos y deberes de los funcionarios públicos, presentación de los diferentes planes que tiene la Institución, el modelo de calidad, todo esto para que los funcionarios públicos tengan nuevas herramientas que permitan la producción de resultados que impacten de manera positiva a los usuarios generando un cambio de la cultura del servicio, generando valor público para una Institución más eficiente.*

3.- Eje 3. Transformación digital. *En esta nueva etapa de nuestras vidas donde la influencia tecnológica de la información ha tomado bastante fuerza debido al confinamiento generado por el Covid-19 y 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.*

4.- Eje 4. Probidad y ética 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 ESE se enfocará en el desarrollo del BOTOSS dentro de este enfoque.*

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 6 de 14	

TRANSFORMACION CULTURAL

En la actualidad el Instituto ha demostrado avances con respecto al eje de acreditación de la transformación cultural, donde se han evidenciado el fortalecimiento en la integración de los procesos con los respectivos responsables, el manejo de cada uno de los grupos primarios, donde participan los líderes de cada área, reforzándose con los temas de acreditación e incentivando esa transformación y permitiendo que los mismos colaboradores interactúen con el mejoramiento continuo de la institución. Se ha mejorado la cultura de reporte en las áreas, fortaleciéndose con capacitaciones desde el sistema de información y de la gestión documental que lleva la institución, por medio de la intranet institucional, en conjunto con la integración y afinación en la medición de los procesos, para determinar planes de mejoramiento que permitan la identificación de la mejora continua de la institución.

6. Cronograma

EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN (Las capacitaciones se realizarán virtualmente y en las que se requiera de manera presencial, se realizaran si han levantado las restricciones actuales de confinamiento).

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
ACTUALIZACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS EN SEGURIDAD DEL PACIENTE	PRIMER SEMESTRE	85%
SOPORTE VITAL AVANZADO	PRIMER SEMESTRE	85%
SOPORTE VITAL BASICO	PRIMER SEMESTRE	85%
CURSO ACTUALIZACION EN ONCOLOGÍA	PRIMER SEMESTRE	85%
CURSO ACTUALIZACION EN ENFERMERIA Y CONSULTA EXTERNA	PRIMER SEMESTRE	85%
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVAS	PRIMER SEMESTRE	85%
TALLER EN CIENCIA E INVESTIGACIÓN ONCOLÓGICA	PRIMER SEMESTRE	85%
CREACIÓN DE CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL	PRIMER SEMESTRE	85%
CURSO EN REDACCIÓN Y ORTOGRAFIA	PRIMER SEMESTRE	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 7 de 14	

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
TALLER CUIDADO SEGURO, TERCERA COPA DEL SABER (LESIONES EN PIEL), CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA.	PRIMER SEMESTRE	85%
CURSO ACTUALIZACION SALAS DE CIRUGIA	PRIMER SEMESTRE	85%
RESOLUCION 3100 AÑO 2019	PRIMER SEMESTRE	85%
CAPACITACIÓN EN CUPS/POS/SERVICIOS NO POS	PRIMER SEMESTRE	85%
CURSO DE INTRODUCCIÓN A LAS EVALUACIONES DE TECNOLOGÍAS SANITARIAS Y EVALUACIONES ECONÓMICAS	PRIMER SEMESTRE	85%
CAPACITACIÓN EN EXCEL INTERMEDIO	PRIMER SEMESTRE	85%
CURSO EN EXCEL AVANZADO	PRIMER SEMESTRE	85%
PRIMER ENCUENTRO VIRTUAL ENFERMERÍA ONCOLÓGICA	PRIMER SEMESTRE	85%
FORMULACIÓN Y ANALISIS DE INDICADORES DE GESTION	PRIMER SEMESTRE	85%
DIPLOMADO EN GESTIÓN DE CARTERA Y COBRO DE CARTERA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	SEGUNDO SEMESTRE	85%
FORMULACIÓN DE PROYECTOS EN SALUD	SEGUNDO SEMESTRE	85%
MANEJO ADMINISTRATIVO EN ENSAYOS CLINICOS E INVESTIGACIÓN	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CAPACITACION EN GUIAS BASADAS EN LA EVIDENCIA, CON ACTUALIZACION EN METODOLOGIA GRADE	SEGUNDO SEMESTRE	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 8 de 14	

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
LECTURA CRITICA DE ARTICULOS CIENTIFICOS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
INNOVACIÓN MODELO DE GESTIÓN	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS ES RADIOTERAPIA/TSEB	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CAPACITACIÓN EN MEJORA DE LA PRECISIÓN Y EXACTITUD EN EL TRATAMIENTO DE RADIACIONES IONIZANTES PARA EL PACIENTE ONCOLOGICO	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS ES RADIOTERAPIA/TBI	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CURSO ACTUALIZACION UCI	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CAPACITACION EN METODOLOGIA DE ENSAYOS CLINICOS ADAPTATIVOS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS EN RADOTERAPIA/RADIOCIRUGIA INTRAOPERATORIA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS ES RADOTERAPIA/RADIOCIRUGIA INTRACRANEAL	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CURSO DE ESCRITURA DE ARTICULOS CIENTIFICOS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS ES RADOTERAPIA/RADIOCIRUGIA EXTRACRANEAL	SEGUNDO SEMESTRE	85%
DIPLOMADO EN GERENCIA DE PROYECTOS BAJO LAS BUENAS PRACTICAS DE PMI	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS EN RADOTERAPIA/IGRT	SEGUNDO SEMESTRE	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
Página 9 de 14			

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
CURSO PRESENCIAL EN BUENAS PRACTICAS CLINICAS PARA ENSAYOS CLINICOS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS EN RADOTERAPIA/BRAQUITERAPIA TRIDIMENSIONAL	SEGUNDO SEMESTRE	85%
FORMULACION DE PROYECTOS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
ENTRENAMIENTO DE ALTO NIVEL PARA EL DSARROLLO, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE ENSAYOS CLINICOS CONTROLADOS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
IMPLEMENTACIÓN DE TECNICAS EN RADOTERAPIA/BRAQUITERAPIA DE PROSTATA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CURSO DE ESTADISTICA BASICA CON R	SEGUNDO SEMESTRE	85%

EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO (Las capacitaciones se realizarán virtualmente y en las que se requiera de manera presencial, se realizaran si han levantado las restricciones actuales de confinamiento).

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
DIPLOMADO VIRTUAL EN PLANEACION ESTRATEGICA	PRIMER SEMESTRE	85%
TALLER EN APLICACIÓN DE LOS MODELOS DE CONTRATACIÓN EN SALUD (PGR, GRD)	PRIMER SEMESTRE	85%
POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO	SEGUNDO SEMESTRE	85%
DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	SEGUNDO SEMESTRE	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 10 de 14	

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
POLITICA SERVICIO AL CIUDADANO	SEGUNDO SEMESTRE	85%

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL (Las capacitaciones se realizarán virtualmente y en las que se requiera de manera presencial, se realizaran si han levantado las restricciones actuales de confinamiento).

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
VENTAS EN SALUD O MARKETING DIGITAL APLICADO AL SECTOR SALUD	PRIMER SEMESTRE	85%
SISTEMA ACTUALIZADO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	PRIMER SEMESTRE	85%
ACTUALIZACIÓN MANEJO MODULO SAP CJ20N	PRIMER SEMESTRE	85%
ACTUALIZACIÓN MANEJO MODULO SAP PS	PRIMER SEMESTRE	85%
DIPLOMADO EN TELESALUD VIRTUAL	PRIMER SEMESTRE	85%
SEMINARIO EN TELEMEDICINA Y TELESALUD, RESOLUCIÓN 2654 Y 3100 DE 2019 VIRTUAL	PRIMER SEMESTRE	85%
CAPACITACION EN BIG DATA Y MACHINE LEARNING	PRIMER SEMESTRE	85%
PROYECTOS AGILES Y DINAMICOS	PRIMER SEMESTRE	85%
CURSO PMP (PROJECT MANAGEMENT PROFESSIONAL)	PRIMER SEMESTRE	85%
POWER BI	PRIMER SEMESTRE	85%
CAPACITACIÓN EN HERRAMIENTAS OFIMATICAS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CAPACITACIÓN EN MODERNIZACIÓN DEL SERVICIO DE ONCOLOGIA RADIOTERAPICA PARA LA ATENCION DEL PACIENTE EN EL INC	SEGUNDO SEMESTRE	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 11 de 14	

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
CAPACITACIÓN EN RECOLECCIÓN DE DATOS ONCOLOGICOS PARA LA INVESTIGACION EN ONCOLOGIA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CAPACITACIÓN ISH/PAY/FI/MED FACTURACIÓN	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CAPACITACIÓN EN FACTURACIÓN ELECTRONICA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
COAHING EN VENTAS 2 NIVEL	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CURSO DE BÚSQUEDAS SISTEMÁTICAS DE LITERATURA CIENTIFICA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
CURSO DE SPSS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
INDICADORES PARA EL DESARROLLO 18A EDICION	SEGUNDO SEMESTRE	85%

EJE 4. PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO (Las capacitaciones se realizarán virtualmente y en las que se requiera de manera presencial, se realizaran si han levantado las restricciones actuales de confinamiento).

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
ACTUALIZACIÓN SEMINARIO EN PRESUPUESTO PUBLICO	PRIMER SEMESTRE	85%
HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN/ COMUNICACIÓN ASERTIVA EN EQUIPOS DE TRABAJO.	PRIMER SEMESTRE	85%
TRANSFORMACION CULTURAL	PRIMER SEMESTRE	85%
LENGUAJE DE SEÑAS	SEGUNDO SEMESTRE	85%
RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL SOCIAL	SEGUNDO SEMESTRE	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 12 de 14	

Nombre de la actividad	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
CÓDIGO DE INTEGRIDAD, CON EL FIN DE GUIAR EL ACTUAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS,	SEGUNDO SEMESTRE	85%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	SEGUNDO SEMESTRE	85%
HUMANIZACIÓN EN ATENCIÓN DE PACIENTES	SEGUNDO SEMESTRE	85%
TRANSPARENCIA	SEGUNDO SEMESTRE	85%

7. Recursos

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura,	Valor	Total
PROGRAMA CAPACITACION	\$389.187.000	
TOTAL PRESUPUESTO		\$389.187.000

8. Indicadores

Ejecución:

((Número de capacitaciones ejecutadas del programa de capacitación + Número de capacitación realizadas fuera del programa) / (Total de capacitaciones programadas y no programadas del Programa de Capacitaciones))

Cobertura:

(Número de asistentes a las capacitaciones programadas por ejes / Total asistentes programados a las capacitaciones por ejes).

Satisfacción:

(Número Total de personas que contestaron la encuesta en la escala de satisfacción / Número Total de encuestas contestadas).

Impacto (efectividad) - Evaluación pre y post para las capacitaciones que aplique

La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 13 de 14	

9. Evaluación de resultados

Se espera que el programa de capacitación se ejecute en un 80% teniendo en cuenta que las empresas aún se encuentran en la implementación de capacitaciones virtuales para su desarrollo y se depende del estado actual de la pandemia.

La evaluación de resultados se realizará con base en los indicadores y ejecución de las capacitaciones de acuerdo al cronograma.

10. Comunicación del programa

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 a cada uno de los usuarios de correo electrónico.

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.
- 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

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	11-02-2021
		Página 14 de 14	

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 ESE, que hayan tenido interacción con pacientes, compañeros de trabajo o colegas quienes hayan dado positivo en diagnóstico por Covid-19 o quienes también de manera autónoma soliciten la atención psicosocial individual.


CAROLINA WIESNER CEBALLOS,
DIRECTORA GENERAL

DG/CWC/SGAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM/GCVL/PAV/GGBYC/VJTM

Versión	Fecha de actualización	Descripción de actualización	Responsable QYM
1	11-02-2021	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodríguez

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Cargo:	Coordinadora Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Fecha:	11-02-2021	Fecha:	11-02-2021	Fecha:	11-02-2021