

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 1 de 16	

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

2022



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 2 de 16	

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Normatividad	4
3. Análisis De La Situación Actual	4
4. Objetivos.....	5
4.1. Objetivo General	5
4.2. Objetivos Específicos	5
5. Desarrollo Del Programa	5
5.1. Capacitaciones Externas	5
5.2. Capacitaciones Propias	5
6. Cronograma.....	6
7. Recursos.....	14
8. Indicadores	14
9. Evaluación De Resultados.....	15
10. Comunicación Del Programa.....	15
11. Bibliografía	15



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
Página 3 de 16			

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.

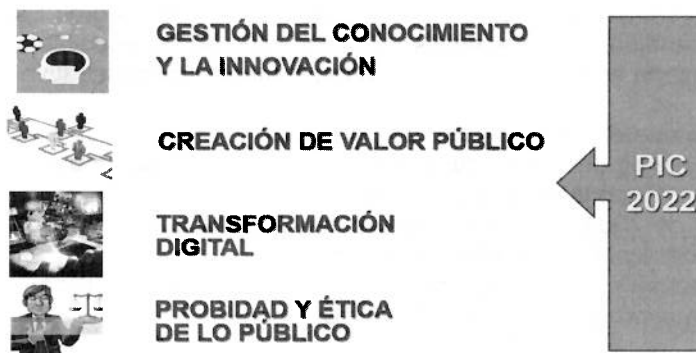
Para ello, el Instituto Nacional de Cancerología ESE estableció como su principal política “La gestión del talento humano, desde su planeación, fidelización, hasta su retiro, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor 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 2022 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 2022 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:

EJES PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



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.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 4 de 16	

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.”
- 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.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
Página 5 de 16			

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 cómo 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.

4. Objetivos

4.1. 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

4.2. 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 con el 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 de Capacitación se desarrollará en 2 vías de acuerdo con lo siguiente:

5.1. 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"

5.2. Capacitaciones Propias

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



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 6 de 16	

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

5.2.1. 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.*

5.2.2. 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.*

5.2.3. 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.*

5.2.4. 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.*

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	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Análisis financiero y actuarial	2	Primer semestre	85%
Capacitación en SPSS	2	Primer semestre	85%
Curso Estadística genómica	10	Primer semestre	85%



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 7 de 16	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Diplomado en Gestión de Proyectos – Mejores prácticas mundiales	16	Primer semestre	85%
Diplomado en planeación estratégica	4	Primer semestre	85%
Diplomado gestión archivo documental	2	Primer semestre	85%
Liderazgo 4.0	90	Primer semestre	85%
Acciones de formación continua en la realización de pruebas de inmunología para trasplantes	Por definir	Primer semestre	85%
Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos	Por definir	Primer semestre	85%
Atención del paciente de cuidado intensivo adultos	Por definir	Primer semestre	85%
Atención del paciente de cuidado intensivo pediátrico	Por definir	Primer semestre	85%
Atención del paciente de cuidado intermedio adultos	Por definir	Primer semestre	85%
Atención del paciente de cuidado intermedio pediátrico	Por definir	Primer semestre	85%
Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual	Por definir	Primer semestre	85%
Bonos Pensionales	5	Primer semestre	85%



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 8 de 16	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Continuidad Capacitación coaching - Segundo Nivel Mercadeo	6	Primer semestre	85%
Cuidado del donante	Por definir	Primer semestre	85%
Curso soporte vital avanzado.	16	Primer semestre	85%
Curso soporte vital básico.	11	Primer semestre	85%
Diplomado de verificadores de condiciones de Habilitación Resolución 3100 de 2019.	30	Primer semestre	85%
Diplomado en Resonancia Magnética Grupo Radiología	5	Primer semestre	85%
Redacción y Ortografía	6	Primer semestre	85%
Redacción artículos científicos	15	Primer semestre	85%
Sistema actualizado de evaluación de desempeño	1	Primer semestre	85%
Capacitación Mapeo del Conocimiento	Por definir	Primer semestre	85%
Estadística básica con uso de R	10	Segundo semestre	85%
Formulación y análisis de indicadores	12	Segundo semestre	85%
Formulación y evaluación financiera en proyectos de inversión	7	Segundo semestre	85%

0270

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 9 de 16	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Metodología de segmentación y perfilamiento de riesgo	6	Segundo semestre	85%
SARLAFT y SICOE (Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude – SICOE)	750	Segundo semestre	85%
Taller Bootcamp-Innovación	25	Segundo semestre	85%
Protección Radiológica - Resolución 482 y Resolución 90874.	20	Segundo semestre	85%
CUPS, POS, y servicios no pos. Facturación	4	Segundo semestre	85%
Cuidado del paciente trasplantado	Por definir	Segundo semestre	85%
Cuidado integral del paciente oncológico	Por definir	Segundo semestre	85%
Formación continua en el cuidado integral del paciente adulto o pediátrico con quimioterapia	Por definir	Segundo semestre	85%
Formación continua en protección radiológica, radiofarmacia y radiofármacos.	Por definir	Segundo semestre	85%
Gestión del duelo	Por definir	Segundo semestre	85%
Gestión pre transfusional	Por definir	Segundo semestre	85%
Manejo de dolor y cuidado paliativo	Por definir	Segundo semestre	85%
Manejo de las “pruebas en el punto de atención del paciente - (Point of Care Testing - POCT)”	Por definir	Segundo semestre	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 10 de 16	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	8	Segundo semestre	85%
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	4	Segundo semestre	85%
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	4	Segundo semestre	85%
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	8	Segundo semestre	85%
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	4	Segundo semestre	85%
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	4	Segundo semestre	85%
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	4	Segundo semestre	85%
PDI a 2022 - Implementación de técnicas en radioterapia.	4	Segundo semestre	85%
Retención en la fuente	5	Segundo semestre	85%
Seguridad Social	5	Segundo semestre	85%
Sistema globalmente armonizado, rotulación, fichas de seguridad	30	Segundo semestre	85%
Sistemas Pensional Régimen Laboral y Prestacional.	5	Segundo semestre	85%



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
Página 11 de 16			

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Taller aplicación de los modelos de contratación en salud (PGP, GRD, Y DEMAS MODELOS DE CONTRATACIÓN) Mercadeo	6	Segundo semestre	85%
Temas Tributarios	5	Segundo semestre	85%
Toma de citologías	Por definir	Segundo semestre	85%
Diplomado en gestión de cartera.	1	Segundo semestre	85%
Habilidades ejecutivas para asistentes de gestión	Por definir	Segundo semestre	85%
Curso de finanzas para no financieros	Por definir	Segundo semestre	85%
Diplomado de verificadores en condiciones de habilitación Resolución 3100 de 2019	Por definir	Segundo semestre	85%
Excel básico, medio y avanzado.	Por definir	Segundo semestre	85%
Capacitación Mapeo del Conocimiento	Por definir	Segundo semestre	85%



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 12 de 16	

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

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Actualización de uso de herramientas en seguridad del paciente	346	Primer semestre	85%
Auditoría interna	2	Primer semestre	85%
Comunicación asequible o asertiva	9	Primer semestre	85%
Taller Comunicación Asertiva para Auditores	6	Primer semestre	85%
Taller de Proyecto de Autocontrol con enfoque a la prevención	44	Primer semestre	85%
Contratación Estatal	Por definir	Primer semestre	85%
Diplomado sistema general de regalías y mecanismo de control social	10	Segundo semestre	85%
Formación de alto nivel en cáncer ocupacional, para hacer frente a los retos que demanda este componente trascendental de la salud de los colombianos	3	Segundo semestre	85%
Participación Ciudadana (Control social a la gestión Pública)	Por definir	Segundo semestre	85%
Políticas de servicio al Ciudadano en marco MIPG	Por definir	Segundo semestre	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
Página 13 de 16			

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Racionalización de tramites (Formulación estratégica de racionalización de tramites en el SUIT)	Por definir	Segundo semestre	85%
Rendición de Cuentas (Sistema)	Por definir	Segundo semestre	85%
Servicio al Cliente	2	Segundo semestre	85%
Transparencia y acceso a la información Pública (Normatividad vigente)	Por definir	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	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Facturación electrónica	4	Primer semestre	85%
ISH - PAY-FI - MED. Facturación	4	Primer semestre	85%
SIAI reporte de satisfacción del usuario.	9	Segundo semestre	85%
Ventas en salud o Marketing digital aplicado al sector Salud. Mercadeo	6	Segundo semestre	85%

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 14 de 16	

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

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	NRO PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
Accesibilidad o enfoque diferencial (Servicio al ciudadano)	Por definir	Primer semestre	85%
Caracterización de usuarios y medición de experiencia ciudadana (Servicio al ciudadano)	Por definir	Primer semestre	85%
Lenguaje Claro (Servicio al ciudadano)	Por definir	Primer semestre	85%
Servicio al ciudadano (Oficinas de la relación Estado Ciudadano)	Por definir	Segundo semestre	85%

7. Recursos

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura,	TOTAL
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	\$ 252.000.000
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	\$ 40.000.000
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$ 100.000.000
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	\$ 34.000.000
VIGENCIA FUTURA	\$ -
TOTAL, PRESUPUESTO	\$ 426.000.000

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).

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 15 de 16	

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.

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.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PG-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	VIGENCIA:	08-04-2022
		Página 16 de 16	

- 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 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/GGBYC/VJTM

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	11-02-2021	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodríguez
2	25-02-2022	Se requiere efectuar cambios en la distribución de las actividades por cada uno de los ejes y actualizar vigencia	Elizabeth Romero Rodríguez
3	08-04-2022	Se requiere actualizar el programa de acuerdo a solicitud efectuada por la Dirección General en la que solicita abrir las capacitaciones internas y externas de acuerdo a la ejecución realizada en el año 2021. Se ingresaron capacitaciones que no se tenían contempladas porque no se recibieron en el plan de necesidades de capacitación para el año 2022	Elizabeth Romero Rodríguez

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinador Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación	Cargo:	Coordinador Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación	Dependencia:	Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación
Fecha:	07-04-2022	Fecha:	08-04-2022	Fecha:	08-04-2022