



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

RESOLUCION NÚMERO

0785

Por la cual se adopta el programa de Inducción y Reinducción para el año 2022

**LA DIRECTORA GENERAL (E) 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 Resolución 1899 de 24 de
noviembre de 2021 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 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.

Que en mérito de lo expuesto,



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

RESOLUCION NÚMERO

0785

Continuación de la Resolución por la cual se adopta el programa de Inducción y Reinducción para el año 2022

RESUELVE:

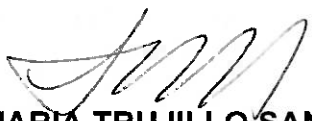
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el programa de Inducción y Reinducción con vigencia 2022, anexo a la presente Resolución.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los

28 DIC 2021


LINA MARIA TRUJILLO SANCHEZ
Directora General (E)

DG/LMTS/SGGAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM/GCVL/ SPAV/REPM



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	
	PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	
Página 1 de 9			

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

GESTIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

GRUPO GESTIÓN DE CICLO DE VIDA LABORAL

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

2022



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	
	PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	
		Página 2 de 9	

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción

2. Normatividad

3. Análisis de la situación actual

4. Objetivos

5. Desarrollo del programa.....

6. Cronograma

7. Recursos.....

8. Indicadores

9. Evaluación de resultados

10. Comunicación del programa

11. Bibliografía

3

3

3

3

4

7

7

7

8

8

8

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	
	PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	
Página 3 de 9			

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.

2. Normatividad

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."

3. 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.

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.

4. Objetivos

4.1 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.

 .

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	
	PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	
		Página 4 de 9	

4.1.1 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.

4.2 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.

4.2.1 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.

4.3 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.

4.3.1 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.

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.

5. Desarrollo del programa

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.

44.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	
	PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	
		Página 5 de 9	

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

ITEM	TEMA
1	Política de Talento Humano Rosa María Rodríguez Molano Coordinadora Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano
2	Competencias comportamentales Sandra Patricia Ángel Vargas Profesional Líder Grupo Gestión Ciclo de Vida Laboral
3	Transformación cultural Rosa María Rodríguez Molano Coordinadora Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano
4	Plataforma Estratégica Adriana Patricia Hernández Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
5	Habilidades comunicativas Adriana Patricia Hernández Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
6	Gestión de Riesgos Adriana Patricia Hernández Baquero Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
7	Programa de Bienestar Víctor Julio Torres Murillo Coordinador Grupo Gestión Bienestar y Capacitación
8	Programa de Capacitación Víctor Julio Torres Murillo Coordinador Grupo Gestión Bienestar y Capacitación
9	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Érica Johana Poveda Montaña Coordinadora Grupo Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo
10	Como se presta un Mejor Servicio con Calidad Mónica Liliana Pinto Asesora de Calidad
11	Seguridad del Paciente Mónica Liliana Pinto Asesora de Calidad

A.

ITEM	TEMA
12	Cuidemos Nuestros Equipos Carlos Alfonso Martínez Coordinador Grupo Gestión de Suministro y Almacén
13	Derechos y Deberes de los funcionarios públicos Martin Augusto Riaño González Asesoría Control Interno Disciplinario
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 Integral al Paciente
16	Código de Integridad y conflictos de interés Jorge Orlando Neira Asesoría de Dirección
17	Seguridad de la información Luis Eduardo Martínez Grupo Área Gestión de Tecnologías de Información

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 treinta (30) 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 las siguientes 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 ESE.

6. Cronograma

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Taller de Inducción	Cuando aplique	Todos los meses	100%
Entrenamiento en el puesto de trabajo	Cuando aplique	Todos los meses	100%

7. 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		

8. Indicadores

INDUCCION:

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

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

No. Total, de ingresos nuevos de planta
No. Total, de actas de entrenamiento de ingresos nuevos

REINDUCCION: Este indicador se medirá en la vigencia 2023, (Teniendo en cuenta que por normatividad esta actividad se realiza cada dos años)

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

24

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	
	PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	VIGENCIA:	
		Página 8 de 9	

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

Comunicación del programa

Resolución aprobada por la Dirección General

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 0155 de fecha 2020.

Resolución 0617 de 2020, Modificación parcial al contenido al Manual de Funciones

Resolución 0048 de 2021, Modificación parcial al contenido al Manual de Funciones

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.



	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE		CÓDIGO:	
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN:	
	PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO		VIGENCIA:	
			Página 9 de 9	

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:	05-02-2021	Fecha:	11-02-2021	Fecha:	11-02-2021