



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

**RESOLUCION NÚMERO**

**( 0058 )**

**Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación – PIC –  
Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado  
Vigencias 2015-2018.**

LA DIRECTORA GENERAL ENCARGADA 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 2177 del 10 de noviembre de 2015 y

**CONSIDERANDO:**

Que dando cumplimiento a la Política de Talento Humano del Instituto y orientándose en el Plan de Desarrollo Institucional – Instituto Nacional de Cancerología, La Directora General(E) del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado, conferida con Resolución 00316 de fecha 20 de abril de 2015 estableció el Plan de Capacitación – PIC – Del Instituto Nacional de Cancerología para las vigencias 2015 – 2018 siendo sus ejes principales: los proyectos de aprendizaje en equipo – PAE, los Planes de Mejoramiento producto de la evaluación del desempeño y las actualizaciones técnicas o de ley 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 el Plan de Formación y Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE para las vigencias 2015-2018, responde a los lineamientos de la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptada con Decreto N°4665 del 29 de noviembre de 2007 y el Plan de Desarrollo Institucional del INC.

Que la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2015 - 2018 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.

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE, está conformado por tres ejes principales los cuales son:

- **Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE:** son uno de los ejes del Plan de Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE 2015 – 2018, los cuales se ejecutarán de acuerdo a disponibilidad presupuestal y al planteamiento inicial de cada líder y sus grupos de trabajo.
- **Actualizaciones técnicas o de Ley:** Se estableció como otra parte primordial del Plan de Capacitación, las actualizaciones técnicas o de ley.

Dichas actualizaciones buscan desarrollar y actualizar las competencias y los conocimientos necesarios de nuestros servidores en la ejecución de sus actividades en el Instituto, para su realización se harán basándose en un plan de necesidades de capacitación de cada uno de los servicios.

- **Planes de Mejoramiento producto de la evaluación del Desempeño:** estos planes se crearan como producto de la evaluación de desempeño y se cubrirán a través de actividades de capacitación, con los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE y con las actualizaciones técnicas o de ley del periodo correspondiente.

Que el Plan de Formación y Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE para las vigencias 2015-2018, fue presentado ante la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Cancerología ESE en reunión de fecha 26 de enero de 2017, como consta en el acta N° 01 de la misma fecha, el Plan de Capacitación se ajusta cada año de acuerdo a la disponibilidad presupuestal asignada para el periodo en curso, las necesidades Técnicas de ley, Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE y los Planes de Mejoramiento Producto de la evaluación de Desempeño.

Continuación de la Resolución:  
Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación – PIC –  
Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado  
Vigencias 2015-2018.

---

Que en Mérito de lo Expuesto,

**RESUELVE:**

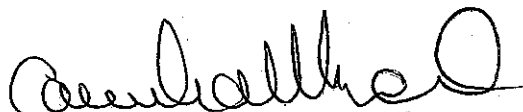
**ARTÍCULO 1º.** Actualizar el Plan Institucional de Capacitación – PIC- vigencia año 2017.

**ARTÍCULO 2º.** La presente Resolución rige a partir de la fecha.

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los

26 ENE 2017

  
**CAROLINA WIESNER CEBALLOS**  
Directora General (E)

SAF/JJP/AGAGYDTH/RMRM/GBYC/REPM/RosaE.  
*R.* *Depn*

**ANEXO PLAN DE CAPACITACION VIGENCIA 2017**

**INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE**

**GRUPO AREA DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**GRUPO BIENESTAR Y CAPACITACION**

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

## **TABLA DE CONTENIDO**

I MARCO NORMATNO	3
II. INTRODUCCIÓN	4
III OBJETIVOS	5
IV. EJES PRIORITARIOS DE CAPACITACION	6
V CLASIFICACION DE LACAPACITACION	6
VI. LINEAMIENTOS PLAN DE DESARROLLO INC—2015 2018	8
VII. SOPORTE INSTITUCIONAL Y MECANISMOS PARA LA IMPLEMENTACION	9
VIII: INDICADORES RARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	9
ANEXOS	11

## I. MARCO NORMATIVO

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"

Decreto No. 682 de Abril 16 de 2001 por el Cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados 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..."

Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto — ley 1567 de 1998. ,

R.

dejan

## II. INTRODUCCIÓN

Con el fin de mejorar los servicios prestados por las entidades del estado; la capacitación dentro de la Administración pública es considerada como uno de los principales objetivos a desarrollar en las instituciones, para dar cumplimiento a tal cometido las entidades del estado deben encaminarse en la labor de la planificación y el desarrollo de planes orientados al fortalecimiento de las competencias en los servidores públicos, con el fin de mejorar y desarrollar sus conocimientos, aptitudes y habilidades necesarios en el desempeño de sus funciones.

Para dar cumplimiento a dicho objetivo el Instituto Nacional de Cancerología ESE formula su Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2015-2018, el cual se elaboró teniendo en cuenta las directrices planteadas dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación y siguiendo los lineamientos dados por el Plan de Desarrollo Institucional.

La capacitación por competencias se refiere no sólo a desarrollar los Conocimientos (saber), habilidades y destrezas (saber hacer), de un individuo, sino también a apreciar su capacidad de aplicarlas a la resolución de problemas. Es decir implica una mirada a al actuar, su componente actitudinal y valorativo (saber ser). La capacitación desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte fundamental de la formación de estrategias, los cambios continuos requieren que los servidores sean parte de una mejora continua en su conocimiento, aptitudes y habilidades.

La capacitación de los servidores públicos debe ser dirigida a la formación integral y por competencias en concordancia con las dimensiones del ser, el saber y el hacer ya que con ellas se logra fortalecer las habilidades, actitudes y competencias en los servidores para lograr aumentar su potencial y mejorar su desempeño laboral.

Los ejes principales del Plan de Capacitación son:

- **Actualizaciones Técnicas o de Ley:** Requerimientos de capacitación los cuales buscan el conocimiento o el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores
- **Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE:** Herramientas que buscan el fortalecimiento de las competencias, nace por medio de una situación, problema, retos o necesidades institucionales, estos proyectos formulan actividades de capacitación realizadas por grupos de trabajo
- **Planes de Mejora Producto de la Evaluación del Desempeño:** Conjunto de actividades que buscan crear o mejorar las competencias laborales de los servidores públicos para un mejor desempeño de sus actividades laborales

### III. OBJETIVOS

#### Objetivos Generales:

Fortalecer las competencias de los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología, ESE mediante tres ejes temáticos: Proyectos de Aprendizaje en Equipo, Plan de Mejoramiento, Actualización Técnicas y de Ley, con el fin de optimizar las destrezas, habilidades, valores con miras a reestablecer su eficacia personal, grupal y organizacional.

#### Objetivos Específicos:

- Desarrollar capacidades básicas necesarias en cada uno de los servidores para el mejoramiento en la ejecución de sus labores.
- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política, en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos institucionales.
- Construir acciones hacia el fortalecimiento de compromisos de los servidores con respecto a las políticas, los programas, los proyectos y los objetivos del Instituto.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Fortalecer las competencias laborales para mejorar el desempeño de los servidores en cada una de sus labores.
- Realizar el seguimiento y evaluación a las actividades planteadas en el Plan de Capacitación, con el propósito de monitorear el impacto de las acciones planteadas

91

Dem

#### IV. EJES PRIORITARIOS DE CAPACITACIÓN.

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Cancerología ESE, será desarrollado y coordinado por el Grupo de Bienestar y Capacitación, el cual pertenece al Grupo Area de Gestion y Desarrollo del Talento Humano, que está dentro de la Subdirección General Administrativa y Financiera.

Los ejes principales del plan de capacitación son:

- **Actualizaciones técnicas o de ley:** requerimientos de capacitación los cuales buscan el conocimiento o el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores.
- **Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE:** Herramientas que buscan el fortalecimiento de las competencias, nace por medio de una situación problema, retos o necesidades institucionales, estos proyectos formulan actividades de capacitación realizadas por grupos de trabajo.
- **Planes de Mejoras Productos de la Evaluación del desempeño:** Conjunto de actividades que buscan crear o mejorar las competencias laborales de los servidores públicos para un mejor desempeño en sus actividades laborales.

#### V. CLASIFICACIÓN DE LA CAPACITACION

1. **Actualizaciones técnicas o de ley:** Requerimientos de capacitación los cuales buscan el conocimiento o el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores.

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta impartida en cada año en la entidad.
- Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- Solicitud de la Dirección General, Subdirecciones, Asesorías y Oficinas.

Con el fin de solicitar las actualizaciones técnicas se consolidaran en el formato GTH-P03-F- 02 Consolidado Diagnostico Necesidades de Capacitación por Dependencias (Anexo 3).



Las actualizaciones que no estén contempladas dentro de las necesidades de capacitación por dependencias se realizarán a través de oficio dirigido a la Dirección General con el visto bueno de la Subdirección correspondiente.

El desarrollo de este eje inició el día 4 de enero de 2017 con una circular INT-CIR-00002-2017 dirigida para cada uno de los servidores del Instituto, planta, en la que se solicitaba su participación en la elaboración del Plan de Formación y Capacitación para definir en consenso con su jefe inmediato las necesidades de capacitación para el área de trabajo en que se encontrara para la vigencia 2017.

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación del Instituto se planteó que para dar cumplimiento a los lineamientos propuestos dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación, sería parte de los ejes principales del Plan de Capacitación cubrir las necesidades a través de la realización de actualizaciones Técnicas o de Ley.

**2. Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE:** Herramienta que busca el fortalecimiento de las competencias, nace por medio de una situación problema, retos o necesidades institucionales, estos proyectos formulan actividades de capacitación realizadas por grupos de trabajo.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases.

- Diligenciar el formato GTH-P03-F-05 anexo 1
- Inscripción del Proyecto de Aprendizaje PAE ante la Dirección General, previa circular con instrucciones para participación
- Estudio de los proyectos presentados por la Dirección General, Subdirectores, Asesores y Jefes de Oficina
- Aprobación de los proyectos
- Ejecución de los proyectos

Los proyectos de aprendizaje deberán contener como mínimo:

- Dependencia que lo formula
- Necesidad Institucional
- Nombre del Proyecto
- Línea programática del proyecto
- Competencia a trabajar
- Población objetivo por nivel jerárquico
- Pregunta problemática
- Temas de capacitación a desarrollar
- Tipo de facilitador (interno o externo)
- Fecha de ejecución
- Intensidad horaria
- Cotizaciones u oferentes

A.

Dejar



Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, serán presentados y aprobados por parte de la Dirección General.

Los proyectos de aprendizaje nace de las situaciones, problemas, retos y necesidades institucionales para el cumplimiento de las metas como entidad del estado, dichos proyectos formulan actividades de capacitación realizadas por grupos de empleados, conformados en equipos de trabajo.

Se realizara mediciones propuestas para cada fase de Los Proyectos De Aprendizaje, se medirá la cobertura y la ejecución de los PAE.

### **3. Planes de Mejora Producto de la Evaluación del Desempeño:**

Conjunto de actividades que buscan crear o mejorar las competencias laborales de los servidores públicos para un mejor desempeño en sus actividades laborales

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Consolidado de planes de mejora, producto de la evaluación del desempeño (Grupo de Ciclo de Vida Laboral)
- Logística y procedimiento de ejecución de capacitación (Grupo Bienestar y Capacitación)

## **VI. LINEAMIENTOS PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA ESE 2015-2018**

El Plan de Capacitación será orientado al cumplimiento del Plan de Desarrollo institucional el cual define dentro del Instituto Nacional de Cancerología ESE su:

### **MISIÓN**

Somos una institución del estado colombiano en su orden nacional, que trabaja por el control integral del cáncer a través de la atención y el cuidado de pacientes, la investigación, la formación de talento humano y el desarrollo de acciones en salud pública.

### **VISIÓN**

En 2025 el Instituto Nacional de Cancerología ESE será referente por sus logros en la reducción de la incidencia y la mortalidad por cáncer, sobre la base de la innovación y la tecnología, con un actuar ético y sostenible y con un talento humano motivado y comprometido.

## Principios y Valores

Deben ser principios del actuar institucional

- El buen trato
- La vocación del servicio
- El trabajo en equipo
- La oportunidad de nuestras acciones
- La seguridad de nuestras acciones
- La orientación a resultados

Los valores a promover y cultivar son:

- El compromiso con la Institución y su misión
- La responsabilidad sobre nuestros actos
- La transparencia de nuestro actuar
- La consideración por las condiciones y necesidades de los demás
- La creatividad como base de la innovación y la creación de conocimiento

## VII. SOPORTE INSTITUCIONAL Y MECANISMOS PARA LA IMPLEMENTACION

Se fundamenta por una parte con recursos del rubro de capacitación y con el apoyo de las universidades que tienen convenio con el Instituto. Así como la red interinstitucional de capacitación para Empleados Públicos, que apoya los planes de capacitación institucional, la red está integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la ley 909 de 2004 y organismos nacionales e internacionales que puedan brindar entrenamientos dentro y fuera del país a los especialistas del Instituto.

Por otra parte en responsabilidades compartidas entre una oferta de organismos públicos como ejecutores del plan, caso concreto del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Sena y otras entidades que puedan brindar apoyo para la realización del mismo

## VIII. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

### 1. Formulación De Los Proyectos De Aprendizaje PAES:

Porcentaje ejecución del seguimiento al PAES, informe de resultado de ejecución del PAE  
 $\text{PAE revisado} / \text{total PAES programados} * 100$

R.

Dem

**2. Actualización técnicas o de Ley:**

- Capacitaciones solicitadas en el plan de necesidades/Capacitaciones realizadas del plan de necesidades
- Capacitaciones solicitadas fuera del plan de necesidades/Capacitaciones realizadas fuera del plan de necesidades.


**3. Planes de Mejoras Productos de la Evaluación del Desempeño.**

- Porcentaje de ejecución del plan de mejoramiento de competencias: No de acciones de mejoramiento ejecutadas / Total de acciones de mejoramiento programadas de la evaluación del desempeño.
- Porcentaje de cobertura del plan de mejoramiento de competencias por evaluación del desempeño
- Total de personas capacitadas / Total de personas programadas de acuerdo a las acciones de mejoramiento de la evaluación del desempeño
- Porcentaje de ejecución del plan:
- Informe de resultado de ejecución mejoramiento de competencias / porcentaje de ejecución de informe presentado.

CAROLINA WIESNER CEBALLOS  
Directora General (E)


SAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM/GBYC/Rosa Elena

**ANEXO 1**

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>GTH-P03-F-05</b>	
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>	
	<b>PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE</b>	<b>VIGENCIA:</b>	<b>05-07-2012</b>	
<b>Página 1 de 1</b>				
<b>TIPO DE PROYECTO:</b>	Transversal <input type="radio"/> Abarca dos Subdirecciones <input type="radio"/> Abarca una sola Subdirección <input type="radio"/> Cuál o cuáles Subdirecciones: _____ Otro <input type="radio"/> Cuál Misional <input type="radio"/> De apoyo <input type="radio"/> Duración: 1 año <input type="radio"/> 2 años <input type="radio"/> 3 años <input type="radio"/> 4 años <input type="radio"/>			
<b>FECHA DE FORMULACIÓN DEL ANTEPROYECTO:</b>				
<b>NOMBRE DEL LÍDER O REPRESENTANTE DEL EQUIPO DE APRENDIZAJE:</b>			<b>Cédula:</b>	
<b>NOMBRE DEL FACILITADOR DEL EQUIPO DE APRENDIZAJE - ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</b>			<b>Cédula:</b>	
<b>FECHA DE APROBACIÓN EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:</b>			<b>Fecha:</b>	
<b>MEMBROS DEL EQUIPO DE APRENDIZAJE:</b>				
<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cédula</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>				
<b>Necesidades de Capacitación - Competencias a desarrollar:</b> Elaborar una lista de lo que se necesita saber, hacer y ser para resolver el problema o necesidad de aprendizaje.				
<b>SABERES (conocimientos)</b>		<b>Saberes previos para resolver el problema o necesidad de aprendizaje. Los integrantes del equipo deben responder ¿Qué sabemos hoy (saberes, habilidades, actitudes) para resolver el problema? Y por lo tanto qué necesitamos saber - Competencias a desarrollar?</b>		
<b>SABER HACER (habilidades)</b>				
<b>ACTITUDES (ser)</b>				
<b>OBJETIVOS DE COLECTIVO DE SOLUCIÓN DE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL:</b>				
<b>Objetivo No. 1</b>				
Objetivo No. 1				
Objetivo No. 2				
Objetivo No. 3				
<b>OBJETIVOS DE INDIVIDUOS:</b>				
Objetivo No. 1				
Objetivo No. 2				
Objetivo No. 3				

*A.*

*Dejar*

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>GTH-P03-F-07</b>
	<b>GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
	<b>ENCUESTA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS CAPACITACION(ES)</b>	<b>VIGENCIA:</b>	<b>05-07-2012</b>
			<b>Página 12 de 13</b>

**ANEXO 2**

**MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN (ES) INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE**

FECHA: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA(S) CAPACITACION(ES):  
\_\_\_\_\_

PERIODO DE REALIZACION DE LA(S) CAPACITACION(ES):

1 trimestre  2 trimestre  3 trimestre  4 trimestre

NOMBRE DEL CAPACITADO(A):  
\_\_\_\_\_

DEPENDENCIA:  
\_\_\_\_\_

TIPO DE VINCULACION: Planta  tercerizado  contrato

Por favor responda las siguientes preguntas:

1. Considera que sus necesidades de conocimiento fueron resueltas en la capacitación(es), es un nivel:  
a. Bajo  b. Medio  c. Alto
2. ¿Considera que su participación en la(s) capacitación(es) facilitará las actitudes y relaciones en su ambiente de trabajo?  
Bajo  b. Medio  c. Alto  d. No aplica
3. Seleccione el rango en el que el tema tratado en la(s) capacitación(es) aporta al desempeño de las labores en el día a día  
a. 1 - 25%  b. 26 - 50%  c. 51 - 75%  d. 76 - 100%
4. ¿El espacio de la(s) capacitación(es) cumplió con las expectativas?  
a. 1 - 25%  b. 26 - 50%  c. 51 - 75%  d. 76 - 100%
5. ¿Tiene alguna sugerencia respecto a la capacitación?  
a. Si  No   
¿Cual? \_\_\_\_\_

ANEXO 3

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P03-F-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	03
	CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DEPENDENCIAS	VIGENCIA:	27-10-2014

Página 1 de 1

DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO:

NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR:

DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		POLÍTICAS DE PORTALECUMBIO INSTITUCIONAL	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		<p>2. POLÍTICAS DE PORTALECUMBIO INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Calidad.</li> <li>- Política de Talento Humano.</li> <li>- Política de gestión de Tecnología.</li> </ul>	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		<p>de Investigación.</p> <p>de salud pública para el control de</p>	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		<p>COMPRENDE LOS EMPLEOS CUYAS FUNCIONES SON DE APOYO OPERATIVAS Y DE EJECUCION COMPLEMENTARIA A LAS TAREAS PROPIAS DE NIVELES</p>	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		0	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		0	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		0	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		0	
DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO		NOMBRE DEL JEFE O COORDINADOR		0	

⊗

Defon

