REPUBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

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

RESOLUCION NÚMERO
(0102)

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

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 1646 del 06 octubre de 2017 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 del Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado, conferida con Decreto 1646 de 06 de octubre de 2017, estableció el Plan de Capacitación – PIC – Del Instituto Nacional de Cancerología para las vigencia 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:

- **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.

- **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.

- **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 la vigencia 2018, fue presentado ante la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Cancerología ESE en reunión de fecha 16 de febrero de 2018, 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 2018.

Que en Mérito de lo Expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1 °. Actualizar el Plan Institucional de Capacitación – PIC- vigencia año 2018.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

16 FEB 2018

CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

SAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM/GBYC/REPM/RosaE.

ANEXO PLAN DE CAPACITACION VIGENCIA 2018

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

GRUPO AREA DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

GRUPO BIENESTAR Y CAPACITACION

TABLA DE CONTENIDO

I. MARCO NORMATIVO

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

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 proceso de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto especifico 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..."

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

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

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

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 dé 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 él 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.

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

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:

a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la en5tidad.
b. Promover el desarrollo integral del talento humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y del Instituto.
d. 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;
e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

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:

- En el mes de septiembre de cada año, se enviara una circular dirigida para cada uno de los servidores del Instituto, de planta, en la que se solicita su participación en la elaboración del Plan de Formación y Capacitación
- Cada Subdireccion debe realizar el consolidado de las capacitaciones solicitadas por cada grupo área y grupo en el mes octubre del año anterior

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

- Cada Subdireccion una vez realizado el consolidado deberá remitirlo a la Dirección General el último día hábil del mes de noviembre del año anterior.
- El Grupo de Bienestar y Capacitación realizara la consolidación del Plan en el mes diciembre del año anterior.
- En el mes de enero se presentara a la Dirección General y con base en el consolidado dará las directrices para la priorización de la capacitación a realizar en el año vigente en el eje Actualización Técnicas de ley.

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 realizaran a través de oficio dirigido a la Dirección General con el visto bueno de la Subdireccion correspondiente.

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 , el ultimo día hábil de febrero de 2018.
- Los proyectos será estudiados y aprobados para ejecución en comité conformado por la Dirección General, los Subdirectores, el Jefe Oficina Asesora Planeación y Sistemas, Coordinación del Grupo Area de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, Coordinación del Grupo de Bienestar y Capacitación. el comité se realizara a más tardar el último día hábil del mes de marzo de 2018.
- Ejecución de los proyectos deberá presentarse informes trimestrales al grupo de Bienestar y Capacitación con un informe final a más tardar 30 noviembre del año respectivo.

Los proyectos de aprendizaje deberán ser diligenciados en una ficha técnica que debe contener como mínimo:

- Dependencia que lo formula
- Necesidad Institucional
- Nombre del Proyecto
- Linea 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

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.

Pasos para desarrollar el Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Deben ser planteados por el grupo de empleados que conforman el equipo, para ello deben realizar los siguientes pasos:

A. Establecer la situación problemática de interés
B. Definir fortalezas y saberes actuales para resolver el problema
C. Analizar e identificar necesidades de capacitación
D. Definir los objetivos de aprendizaje
E. Evaluar el aprendizaje
F. Seguimiento y Evaluación:

Al final del periodo de vigencia del PIC cada PAE proveerá al Grupo de Bienestar y Capacitación, del Informe Final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas. La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. De esta manera se tendrá la oportunidad de medir el impacto de la capacitación de manera objetiva en términos de cumplimiento

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

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 será remitido por el Grupo de Ciclo de Vida Laboral, al Grupo de Bienestar y Capacitación se debe presentar a más tardar el último día hábil del mes de febrero.
- Logística y procedimiento de ejecución de capacitación (Grupo Bienestar y Capacitación)

VI. 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 Publica, el Sena y otras entidades que puedan brindar apoyo para la realización del mismo

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

VII. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

1. Los indicadores **De Los Proyectos De Aprendizaje PAES serán:**

Porcentaje ejecución del seguimiento al PAES, informe de resultado de ejecución del PAE
PAE revisado/ total PAES programados * 100

2. **Indicadores en 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. **Indicadores Planes de Mejoras Productos de la Evaluación del Desempeño.**

- Porcentaje de ejecución del plan de mejoramiento de competencias: No de acciones ce 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

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-F-02
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	01
	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE	VIGENCIA:	31-12-2016
		Página 1 de 1	

TIPO DE PROYECTO:	Transversal ◯ Abarca dos Subdirecciones ◯ Abarca una sola Subdirección ◯ Cuál o cuáles Subdirecciones: Otro ◯ Cuál Misional ◯ De apoyo ◯ Duración: 1 año ◯ 2 años ◯ 3 años ◯ 4 años ◯

FECHA DE FORMULACIÓN DEL ANTEPROYECTO:			
NOMBRE DEL LÍDER O REPRESENTANTE DEL EQUIPO DE APRENDIZAJE:		Cédula:	
NOMBRE DEL FACILITADOR DEL EQUIPO DE APRENDIZAJE ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		Cédula:	
FECHA DE APROBACIÓN EN EL PLÁN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:		Fecha:	

No.	Nombre	Cédula	Cargo	Dependencia
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

OBJETIVO GENERAL:

Necesidades de Capacitación - Competencias a desarrollar: Elaborar una lista de lo que se necesita saber, hacer y ser para resolver el problema o necesidad de aprendizaje.	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?
SABERES (conocimientos)	
SABER HACER (habilidades)	
ACTITUDES (ser)	

Objetivo No. 1							
Objetivo No. 2							
Objetivo No. 3							

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-F-06
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	02
	ENCUESTA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS CAPACITACION(ES)	VIGENCIA:	10-07-2017
		Página 1 de 1	

FECHA: D M A

PERIODO DE REALIZACION DE LA CAPACITACIÓN:

1 trimestre ☐ 2 trimestre ☐ 3 trimestre ☐ 4 trimestre ☐

TIPO DE VINCULACION: Planta ☐ tercerizado ☐ contrato ☐

Por favor responda las siguientes preguntas:

1. Considera que sus necesidades de conocimiento fueron resueltas en la(s) 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?

a. 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. Menciones tres temas tratados y lo que le genero interés en cada uno.

a. _____
b. _____
c. _____

6. ¿Tiene alguna sugerencia respecto a la capacitación?

a. Sí ☐ b. No ☐

¿Cual? _____

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-F-04
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	01
	CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - POR SUBDIRECCION Ó DIRECCIÓN	VIGENCIA:	31-12-2016
		Página 1 de 1	

SUBDIRECCIÓN Ó DIRECCIÓN: _____

SUBDIRECTOR(A) Ó DIRECTOR: _____

DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO																					

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-F-04
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	01
	CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - POR SUBDIRECCION Ó DIRECCIÓN	VIGENCIA:	31-12-2016
		Página 1 de 1	

SUBDIRECCIÓN Ó DIRECCIÓN:

SUBDIRECTOR(A) Ó DIRECTOR:

DEPENDENCIA O AREA DE TRABAJO	[redacted]																					

Calle 1ª Nº 9-85/PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.092-7