

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 1 de 8			

**PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL
EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**ELABORADO POR:
COORDINADORA GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO**

GRUPO ÁREA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE

2023

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 2 de 8			

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	3
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
3.1	NORMATIVIDAD	3
4.	DESARROLLO DEL PLAN.....	4
4.1	REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS	4
4.2	ASIGNACION DE LOS INCENTIVOS	5
4.2.1	INCENTIVOS PARA MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	5
5.	METAS	6
6.	INDICADORES	6
7.	CRONOGRAMA	6
8.	RECURSOS.....	6
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	6
10.	APROBACIÓN	7
11.	BIBLIOGRAFÍA	7

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 3 de 8			

1. INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental para el Instituto Nacional de Cancerología Empresa Social del Estado es su talento humano, de manera que su plan de incentivos es una de las prioridades fundamentales; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Así las cosas, el Plan de Incentivos se establece de acuerdo con el parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10. Artículo 2.2.10.8., establece que: "Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

2. OBJETIVOS

Implementar y ejecutar un Plan de Incentivos que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores que tiene como finalidad reconocer los desempeños de Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo con la mejor evaluación, encontrándose en el nivel sobresaliente, exaltando la labor del servidor e intensifican.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Por lo tanto, se hace necesario adoptar el Plan de incentivos para dar cumplimiento a lo establecido en el decreto ley antes mencionado.

3.1 NORMATIVIDAD

El Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El decreto 1083 de 2015 establece:

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 4 de 8			

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

4. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan anual de Incentivos institucional para la vigencia 2023 dará un incentivo a:

- Mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad

CLASES DE INCENTIVOS

- **INCENTIVOS PECUNIARIOS.** Constituido por reconocimientos económicos que la Dirección General del Instituto asignará al mejor equipo de trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo quinto de la presente Resolución.
- **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** Constituido por los reconocimientos que a continuación se mencionan y que serán asignados así: Mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

4.1 REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS

4.1.1 Requisitos para acceder al Incentivo funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, en cada uno de los niveles Asistencial, técnico y profesional

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, artículo 80).
- Los empleados de carrera administrativa: Tendrán un nivel sobresaliente de acuerdo con el artículo 10 del ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 cuando la calificación final en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior se sea mayor o igual a 90% del cumplimiento.

4.1.2 Requisitos para acceder al incentivo mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 5 de 8			

- Tendrán un nivel sobresaliente: funcionarios de nivel Directivo y Asesor: Quienes obtengan el mejor porcentaje de cumplimiento en los Acuerdos de Gestión para el año 2022, superior al 90% de cumplimiento certificado por la Oficina de Control Interno.
- Funcionarios asignados al despacho de la Dirección General de niveles diferentes al directivo o asesor: Quienes obtengan en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior un porcentaje de cumplimiento de 90 o más.

4.2 ASIGNACION DE LOS INCENTIVOS

4.2.1 INCENTIVOS PARA MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

Los funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial y los funcionarios de libre nombramiento y remoción que obtengan la mejor calificación en la evaluación del desempeño o acuerdos de gestión para el año 2022 y se encuentren en el nivel sobresaliente podrán escoger uno de los siguientes:

Incentivos No Pecuniarios

1. Subsidio educativo para educación formal: por un valor total que no exceda de CUATRO MILLONES DE PESOS MICTE (\$4.000,000,00) para educación formal, consistente en estudios secundarios, superior tecnológico, superior profesional o estudios de posgrado tales como especializaciones, maestrías o doctorados, iniciado dentro el año siguiente a la fecha de premiación o que se encuentren en curso al momento de la evaluación- Este incentivo puede ser utilizado para abonar total o parcialmente el crédito educativo que el funcionario tenga con el ICETEX, en razón de sus estudios que éste adelante o haya adelantado.

2. Subsidio familiar de CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000. 000.00) cargados a la tarjeta del usuario afiliado de la caja de compensación familiar

3. Subsidio familiar de CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000. 000.00) cargados a la tarjeta del usuario afiliado de la caja de compensación familiar del Instituto para ser usado de manera exclusiva en turismo familiar.

Podrá disfrutarlo hasta el 30 de diciembre de 2023, la solicitud debe realizarse a más tardar en el mes de agosto de 2023, en el Grupo Gestión de Bienestar y Capacitación.

En Caso de empate en el puntaje: En caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	5
Promedio en la Evaluación del Desempeño	100 puntos	30
	Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
Participación regular en representación de servidores en los comités y/o Comisiones internas	Año anterior a la presente vigencia	5

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 6 de 8			

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
Nivel de Inglés acreditado por la entidad certificada	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A	2
Participación como servidor enlace en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo en el año 2018	Año anterior a la presente vigencia	5

Nota: Si persiste el empate, la decisión sobre la asignación del incentivo será tomada por la Dirección General, por los tres (3) subdirectores y el jefe de la Oficina de Planeación y Sistemas quienes decidirán por mayoría, lo cual constará en acta suscrita por todos los miembros del comité y será la base del acto administrativo de designación del mejor empleado de carrera administrativa. El Coordinador del Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano hará las veces de secretario, con voz, pero sin voto.

5. METAS

Otorgar el 100% de los incentivos para mejor empleado de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de nivel directivo y asesor, y mejor empleado de libre nombramiento y remoción asignado al despacho de la dirección general

Otorgar el 100% del incentivo al Mejor Equipo de trabajo

6. INDICADORES

Cobertura:

No. Total, de funcionarios que se les otorgó el incentivo por cada nivel

No. Total, de funcionarios en nivel de sobresaliente.

Presupuesto:

Total, del presupuesto ejecutado de incentivos

Total, del presupuesto asignado para el pago de incentivos

7. CRONOGRAMA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Ejecución plan de incentivos mejores funcionarios de carrera	Mayo	Noviembre 2023	100%

8. RECURSOS

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)	Valor	Total
Incentivo mejor funcionario de carrera administrativa por niveles, y mejor funcionario de libre nombramiento y remoción	\$16.000.000.00	\$16.000.000.00

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados son del 100% su ejecución y asignación de los incentivos en la reunión de seguimiento del talento humano.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 7 de 8			

10. APROBACIÓN

El presente Plan se encuentra aprobado en el acta institucional No. C012 del 30 de diciembre de 2022

LIA MARGARITA ALVAREZ PUENTES
Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

JENNY ALEXANDRA ROJAS GARCÍA
Coordinadora Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	27-09-2021	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodriguez
2	30-12-2021	Se genera plan de incentivos institucional para el año 2022	Elizabeth Romero Rodriguez
3	29-04-2022	Se modifica el plan de incentivo actualizando el objetivo y el capítulo 4 en el que se adiciona el punto 3 para ampliar el beneficio en la cual se otorgan recursos para consumo libre por parte del funcionario inscrito en carrera administrativa y se retira el premio de los PAES.	Elizabeth Romero Rodriguez
4	16-05-2022	Se revisa el documento y se requiere modificar nuevo lineamiento en la eliminación de los PAES.	Elizabeth Romero Rodriguez
5	28-02-2023	Se actualiza la vigencia a 2023 del Plan de Incentivos en el componente del cronograma, Asignación de los incentivos y Recursos.	Elizabeth Romero Rodriguez

11. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 establece.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1227 de 2005, artículo 76.
- Artículo 2.2., 10.9 Plan de incentivos institucionales.
- Artículo 2.2.10. Otorgamiento de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005, artículo 78.
- Artículo 2.2.10.11.
- Decreto 1227 de 2005, artículo 79.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P05-PL-05
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	5
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VIGENCIA:	28-02-2023
Página 8 de 8			

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Cargo:	Coordinadora Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Fecha:	22-02-2023	Fecha:	28-02-2023	Fecha:	28-02-2023