



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

RESOLUCION NÚMERO

(0165 -)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, y Decreto No. 2407 del 2407 de diciembre 24 de 2018

CONSIDERANDO:

Que 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".

Que 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, artículo 76)

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. *(Decreto 1227 de 2005, artículo 77)*

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.



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

RESOLUCION NÚMERO

(0165)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. *(Decreto 1227 de 2005, artículo 78)*

Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. *(Decreto 1227 de 2005, artículo 79)*

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. 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)*

Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. *(Decreto 1227 de 2005, artículo 81)*

Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:



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

RESOLUCION NÚMERO

(0165)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. (*Decreto 1227 de 2005, artículo 82*)

Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (*Decreto 1227 de 2005, artículo 83*)

Artículo 2.2.10.16 Seccionales o regionales. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. (*Decreto 1227 de 2005, artículo 84*)

Artículo 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus



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

RESOLUCION NÚMERO

0165 -

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, artículo 85) (...)"

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL para la vigencia 2020 correspondiente a:

1. Mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico
2. Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad
3. Mejores equipos de trabajo.

CAPITULO I

MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

ARTÍCULO SEGUNDO: *Requisitos para participar de los incentivos institucionales.* Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. 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)

ARTÍCULO TERCERO: NIVEL SOBRESALIENTE: Tendrán un nivel sobresaliente y derecho a acceder al plan de incentivos:

1. 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.
2. Los empleados de libre nombramiento y remoción: Tendrán un nivel sobresaliente:
 - 2.1 Funcionarios de nivel Directivo y Asesor: Quienes obtengan el mejor porcentaje de cumplimiento en los Acuerdos de Gestión para el año 2019, superior al 90% de cumplimiento certificado por la Oficina de Control Interno.



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

RESOLUCION NÚMERO

(0165 -)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

- 2.2 Funcionarios asignados al despacho de la Dirección General: Quienes obtengan en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior un porcentaje de cumplimiento de 90 o más.

CAPITULO II

MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO CUARTO: CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. Los equipos de trabajo podrán ser conformados por empleados públicos de la misma o diferente dependencia, constituidos mínimo por 10 funcionarios.

Pueden considerarse grupos de trabajo las personas pertenecientes a un grupo funcional del Instituto o a un proceso formalmente definido en el Instituto.

ARTÍCULO QUINTO: INCENTIVOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO: Tendrán derecho a incentivo como mejor equipo de trabajo, para el año 2020 los equipos que se hayan inscrito formalmente para desarrollar los PAES (Proyectos de aprendizaje en equipo) durante el año 2019 con un cumplimiento del 100% de ejecución, bajo los parámetros establecidos en el presente acto administrativo.

CAPITULO III

CLASES DE INCENTIVOS

ARTICULO SEXTO: CLASES DE INCENTIVOS. Los incentivos serán pecuniarios y no pecuniarios

1. 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.

2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Constituido por los reconocimientos que a continuación se mencionan y que serán asignados así:

2.1 Mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico

2.2 Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

ARTÍCULO SEPTIMO: Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios los concederá la Dirección General mediante Resolución motivada y contra ella no precede recurso alguno.

PARAGRAFO: En cuanto a los incentivos no pecuniarios se concederá un solo incentivo para los funcionarios con la calidad de ser de libre nombramiento y remoción y un incentivo por nivel profesional, técnico y asistencial para los funcionarios de Carrera administrativa.



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

RESOLUCION NÚMERO

(0165)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

ARTÍCULO OCTAVO: DESTINACION DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

- a. **No Pecuniario para educación formal:** El valor del incentivo no pecuniario para subsidio de educación formal solo se cancelará a las entidades educativas legalmente establecidas y en las que el funcionario este inscrito en un programa aceptado por el Ministerio de Educación como programa de pregrado o en programas de posgrado.
- b. **No pecuniario para turismo familiar.** En el caso de subsidio para turismo familiar se realizará directa y exclusivamente con la Caja de Compensación Familiar a la cual está afiliado el Instituto. El valor del incentivo estará determinado por el costo del programa elegido por la persona seleccionada sin exceder los montos descritos y de acuerdo con el costo del programa hasta agotar el valor asignado.

ARTÍCULO NOVENO: DE LA ASIGNACION DE LOS INCENTIVOS. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en ningún caso modifican su régimen salarial y prestacional.

ARTÍCULO DECIMO: INCENTIVOS PARA MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DE NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR, Y MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION ASIGNADO AL DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL: Los funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial, los funcionarios de libre nombramiento y remoción de nivel directivo y Asesor y los funcionarios de libre nombramiento y remoción asignados al despacho que obtengan la mejor calificación en la evaluación del desempeño o acuerdos de gestión para el año 2019 y se encuentren en el nivel sobresaliente podrán escoger uno de los siguientes Incentivos No Pecuniarios:

1. Subsidio educativo por un valor total que no exceda de CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$4.500.000.00) 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 de hasta CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$4.500. 000.00) para programa de turismo familiar. Se tramitará a través de la Caja de Compensación y el funcionario podrá disfrutarlo hasta el 30 de diciembre de 2020, pero la solicitud debe realizarse a más tardar en el mes de agosto de 2020, en el Grupo de Bienestar y Capacitación.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: DEL 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
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10



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

RESOLUCION NÚMERO

(0165)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

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
Nivel de Inglés acreditado por la entidad certificada	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A1	2
Participación como servidor enlace en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo en el año 2018	Año anterior a la presente vigencia	5

PARAGRAFO. 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 constara 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.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: INCENTIVOS MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: El equipo de trabajo que cumpla con los requisitos establecidos en el presente acto administrativo tendrá derecho a un incentivo pecuniario de DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000.00) los cuales deberán ser distribuidos en partes iguales entre los integrantes del equipo de trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 82)



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

RESOLUCION NÚMERO

(0165 - 2020)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos Institucional para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos y mejores equipos de trabajo para el año 2020 del Instituto Nacional de Cancerología ESE.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: *Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.* Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. El equipo evaluador deberá estar integrado por tres integrantes, que en el caso de ser empleados de la entidad serán designados por la Dirección General. En caso de optarse por optarse por expertos externos serán designados por la Caja de Compensación Familiar.
4. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
5. La Directora General, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

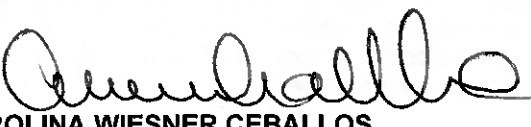
PARÁGRAFO. La Oficina Asesora de Planeación y Sistemas apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá a los,

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

06 MAR 2020


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General

BG/CWC/SGGAYF/JJPA/GAGYDTH/RMRM