

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 1 de 17	

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

TALENTO HUMANO

**ELABORADO POR:
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO (D)**

SUBGERENCIA DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2026

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 2 de 17	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS.....	3
2.1	OBJETIVOS GENERAL.....	3
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2.3	BENEFICIARIOS.....	4
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	4
3.1	NORMATIVIDAD.....	4
3.2	TIPOS DE INCENTIVOS.....	4
3.3	REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS.....	5
3.4	ASIGNACION DE LOS INCENTIVOS.....	6
4.	DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVO PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.....	7
4.1	APOYO TÉCNICO DEL PROCESO DE SELECCIÓN.....	7
4.2	ETAPAS DE LA CONVOCATORIA.....	7
4.3	LÍNEAS TEMÁTICAS ORIENTADORAS.....	8
4.4	ETAPAS DEL PROYECTO.....	8
5.	DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVO PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.....	9
5.1	PRINCIPIOS.....	9
5.2	REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN.....	9
5.3	CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	10
5.4	EQUIPO EVALUADOR Y LOS CRITERIOS.....	10
5.5	MECANISMO DE EVALUACIÓN.....	11
5.6	FASES PARA LA PRESENTACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS.....	12
5.7	CRITERIOS DE DESEMPATE.....	12
5.8	RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.....	12
5.9	CRONOGRAMA ACTIVIDADES INCENTIVO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.....	13
6.	METAS.....	13
7.	INDICADORES.....	14
8.	CRONOGRAMA.....	14
9.	RECURSOS.....	15
10.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	15
11.	APROBACIÓN.....	16
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	16

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 3 de 17	

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional del Instituto Nacional de Cancerología. En este sentido, la gestión estratégica del talento humano requiere la implementación de instrumentos que promuevan el reconocimiento al desempeño sobresaliente, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el compromiso de los servidores públicos con los objetivos institucionales.

En el marco de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos en las entidades públicas comprende el conjunto de políticas, planes y programas orientados a reconocer el desempeño destacado de los servidores públicos, fomentar la productividad institucional y fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad.

El presente Plan de Incentivos se formula en desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Cancerología para la vigencia 2026, constituyéndose en uno de los instrumentos mediante los cuales se implementa el sistema de estímulos previsto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

De igual manera, este plan se enmarca en el proceso de transformación institucional derivado de la Ley 2291 de 2023, mediante la cual se redefinió la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología y se adoptó una nueva estructura organizacional y planta de personal. En este contexto, el reconocimiento al desempeño individual y al trabajo en equipo se constituye en una herramienta estratégica para fortalecer la adaptación organizacional, la innovación institucional y el compromiso de los servidores con la consolidación del nuevo modelo institucional.

En consecuencia, el Plan de Incentivos Institucional tiene como propósito establecer los lineamientos, criterios y procedimientos para el reconocimiento de los mejores servidores públicos y de los mejores equipos de trabajo del Instituto Nacional de Cancerología, promoviendo una cultura organizacional orientada a la excelencia, la innovación, el trabajo colaborativo y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS GENERAL

Reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores públicos y equipos de trabajo del Instituto Nacional de Cancerología, mediante la implementación de incentivos que promuevan la excelencia, la innovación, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento de la cultura organizacional, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano y la transformación institucional de la entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Promover una cultura de reconocimiento al desempeño individual y en equipo, fomentando la investigación y la innovación dentro de la entidad.
- Fomentar la gestión del cambio basada en una cultura organizacional fundamentada en la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo, para mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores y las servidoras públicos.
- Definir los criterios y procedimientos generales para la elaboración y presentación de trabajos de investigación en equipo.
- Evaluar y seleccionar a los equipos de trabajo que recibirán reconocimiento, aplicando los criterios establecidos.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 4 de 17	

2.3 BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Los servidores públicos de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos que obtengan calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral.
- El mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de la entidad, de acuerdo con los resultados de los acuerdos de gestión o evaluación del desempeño.
- Los equipos de trabajo conformados por servidores públicos de la entidad que presenten iniciativas o proyectos orientados al mejoramiento institucional, la innovación pública o el fortalecimiento de los servicios institucionales.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

3.1 NORMATIVIDAD

El Plan de Incentivos Institucional se fundamenta en las disposiciones que regulan el sistema de estímulos en las entidades públicas, particularmente en lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen los lineamientos para el reconocimiento del desempeño sobresaliente de los servidores públicos.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, los planes de incentivos hacen parte del sistema de estímulos y tienen como propósito otorgar reconocimientos al desempeño destacado de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional orientada a la calidad, la productividad y el compromiso institucional.

En el Instituto Nacional de Cancerología, el Plan de Incentivos se desarrolla en el marco del Programa de Bienestar e Incentivos definido en el Plan Estratégico de Talento Humano, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional, la innovación institucional y el reconocimiento al desempeño sobresaliente.

- Constitución Política de Colombia, artículo 209, que establece los principios de la función administrativa.
- 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.
- Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en materia de evaluación del desempeño y estímulos.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, particularmente lo dispuesto en los artículos 2.2.10.1 a 2.2.10.17, relacionados con el sistema de estímulos, bienestar social y planes de incentivos.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente la dimensión de Talento Humano, que establece lineamientos para la gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas.
- Ley 2291 de 2023, mediante la cual se transformó la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología.
- Decretos 0021, 0022 y 0023 de 2026, mediante los cuales se adoptan la estructura organizacional, la planta de personal y el régimen salarial del Instituto Nacional de Cancerología.

3.2 TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 5 de 17	

• Incentivos No Pecuniarios

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 32 define "Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia".

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 "...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, y de acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5 "...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".

• Incentivos Pecuniarios

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 31 define: "...Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados".

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 estos incentivos "...se ofrecerán a los mejores equipos de trabajo".

3.3 REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS

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 N°. 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.

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.
- 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 2025, 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.

\$

1

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 6 de 17	

3.4 ASIGNACION DE LOS INCENTIVOS

Incentivos No Pecuniarios: Mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción

1. Subsidio educativo para educación formal: Por un valor total que no exceda de CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$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. Bono incentivo: de CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000. 000.00) que será entregado en bonos comerciales de manera física o virtual que podrá utilizar en diferentes establecimientos con los que se tengan convenios vigentes a través de la caja de compensación familiar.

El funcionario podrá disfrutarlo hasta el 31 de diciembre de 2026, la solicitud debe realizarse a más tardar en el mes de junio de 2026, a Desarrollo Humano.

Criterios para Desempate: En caso de presentarse empate en el puntaje de la evaluación del desempeño 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

Nota: Si persiste el empate, se elegirá al funcionario de carrera o libre nombramiento y remoción que en el año inmediatamente anterior no se le haya otorgado el incentivo.

Incentivos No Pecuniarios: funcionarios que conforman los siguientes comités y actividades institucionales:

- Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo
- Comité de convivencia laboral
- Brigadistas de emergencia
- Líderes de evacuación
- Se entregará un bono de manera física o virtual del 100% valor correspondiente al asignado para cada año vigente como canasta familiar dentro del programa de bienestar laboral que podrá utilizar en diferentes establecimientos con los que se tengan convenios vigentes a través de la caja de compensación familiar.

El funcionario podrá disfrutarlo a partir de su entrega y hasta por 4 meses después.

6

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 7 de 17	

Para entrega de estos bonos, el funcionario deberá demostrar una participación mínima y cumplimiento de sus tareas del 80% en cada actividad que será validada con los responsables de cada grupo.

Incentivos Pecuniarios: Mejores equipos de trabajo

Según el decreto Ley 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.18.3.5, el su párrafo define "Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales".

El Instituto promoverá la participación de equipos de trabajo en el desarrollo de iniciativas orientadas al mejoramiento institucional, la innovación en la gestión pública y la optimización de los procesos.

Para acceder a los incentivos, los equipos deberán formular, ejecutar y presentar los resultados de un proyecto o iniciativa que genere valor para la entidad.

El proceso incluirá las etapas de convocatoria, formulación, ejecución y evaluación, teniendo en cuenta criterios como impacto, innovación, aplicabilidad y resultados obtenidos.

Los proyectos serán evaluados por la instancia definida por la entidad, y los equipos que cumplan con los criterios establecidos podrán acceder a los incentivos definidos en el plan.

4. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVO PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

El presente componente define el proceso institucional para la selección, evaluación y reconocimiento de los mejores equipos de trabajo del Instituto Nacional de Cancerología, en el marco del Sistema de Estímulos establecido en la normatividad vigente.

Este proceso se orienta a promover la innovación, el mejoramiento continuo, la eficiencia institucional y el fortalecimiento de la vocación de servicio, a través del desarrollo de iniciativas que generen valor agregado a la gestión institucional.

4.1 APOYO TÉCNICO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El apoyo técnico para la coordinación, orientación metodológica y seguimiento del proceso estará a cargo de la Subgerencia de Talento Humano, a través de Desarrollo Humano, en articulación con la Oficina Asesora de Planeación.

Estas instancias serán responsables de:

- Definir lineamientos técnicos para la formulación de los proyectos.
- Acompañar a los equipos de trabajo durante las diferentes etapas del proceso.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento del cronograma.
- Consolidar la información del proceso de evaluación.
- Garantizar la coherencia del proceso con los lineamientos institucionales y del Sistema de Estímulos.

4.2 ETAPAS DE LA CONVOCATORIA

El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se desarrollará a través de las siguientes etapas:

- Publicación y divulgación de la convocatoria.




	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 8 de 17	

- Inscripción de los equipos de trabajo y presentación de proyectos.
- Verificación del cumplimiento de requisitos.
- Publicación o notificación de equipos admitidos y no admitidos.
- Evaluación técnica de los proyectos.
- Sustentación de los proyectos por parte de los equipos de trabajo.
- Consolidación de resultados y selección de los equipos ganadores.
- Expedición del acto administrativo de reconocimiento.
- Premiación.

4.3 LÍNEAS TEMÁTICAS ORIENTADORAS

Para la postulación de equipos de trabajo.

Los equipos de trabajo podrán presentar sus iniciativas, experiencias o proyectos en el marco de las siguientes líneas temáticas orientadoras, definidas de acuerdo con las prioridades estratégicas institucionales:

- Transformación institucional y gestión del cambio.
- Innovación y mejoramiento de procesos.
- Humanización, experiencia y satisfacción del usuario.
- Investigación, ciencia, tecnología e innovación.
- Eficiencia administrativa, financiera y contractual.
- Gestión del conocimiento y fortalecimiento de capacidades.

Las anteriores líneas temáticas tendrán carácter orientador y no restrictivo, por lo cual podrán postularse iniciativas relacionadas con otros asuntos estratégicos que generen valor público, fortalezcan la gestión institucional o contribuyan al cumplimiento de la misión del Instituto Nacional de Cancerología.

4.4 ETAPAS DEL PROYECTO

Para efectos de participación en el programa, los proyectos deberán cumplir con las siguientes etapas:

Formulación

Corresponde al diseño estructurado del proyecto por parte del equipo de trabajo, conforme a los lineamientos establecidos por la entidad.

Ejecución y seguimiento

Corresponde a la implementación de las actividades definidas en el proyecto, garantizando el cumplimiento de los objetivos y la generación de resultados verificables.

Resultados

Corresponde a la presentación de evidencias que demuestren el impacto, los logros alcanzados y la contribución del proyecto al mejoramiento institucional.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 9 de 17	

5. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVO PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

5.1 PRINCIPIOS

Principio de mérito. La selección de los equipos de trabajo se fundamentará en criterios de mérito, calidad, innovación y resultados verificables de los proyectos presentados, en concordancia con el Sistema de Estímulos de la Función Pública.

Responsabilidad institucional. Los equipos de trabajo deberán desarrollar sus iniciativas en coherencia con los valores del Código de Integridad, los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Condiciones de los equipos de trabajo. Podrán participar en el Programa de Incentivos para los Mejores Equipos de Trabajo los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología, independientemente de su tipo de vinculación, incluyendo empleados de carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, garantizando condiciones de igualdad, transparencia y participación.

Principio de igualdad. La participación en el programa estará abierta a todos los servidores públicos, sin exigir un tiempo mínimo de permanencia en la entidad, garantizando los principios de igualdad, transparencia y participación.

Enfoque meritocrático. La selección de los equipos de trabajo se fundamentará en criterios de mérito, calidad, innovación y resultados verificables de los proyectos presentados, en concordancia con el Sistema de Estímulos de la Función Pública.

Responsabilidad institucional. Los equipos de trabajo deberán desarrollar sus proyectos en coherencia con los valores del Código de Integridad, los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5.2 REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN

Podrán participar en el Programa de Incentivos para los Mejores Equipos de Trabajo los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología, independientemente de su tipo de vinculación, incluyendo empleados de carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, garantizando condiciones de igualdad, transparencia y participación.

Los participantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- No haber sido sancionados disciplinariamente durante el tiempo de vinculación en la entidad o, en caso de contar con una permanencia superior a un (1) año, no haber sido sancionados en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Contar con evaluación de desempeño en firme correspondiente al periodo inmediatamente anterior, cuando aplique, o en su defecto, acreditar el cumplimiento de sus funciones y compromisos laborales mediante certificación expedida por el jefe inmediato.
- No formar parte de más de un equipo de trabajo dentro de la misma convocatoria.
- Cumplir con los lineamientos definidos en la convocatoria y presentar la propuesta dentro de los plazos establecidos.
- Garantizar que la participación en el programa y el desarrollo del proyecto no afecten el cumplimiento de las funciones asignadas ni la adecuada prestación del servicio.
- Garantizar que la participación en el programa y el desarrollo del proyecto no afecten el cumplimiento de las funciones asignadas ni la adecuada prestación del servicio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
Página 10 de 17			

- Los equipos podrán estar conformados por servidores públicos de diferentes dependencias, promoviendo la interdisciplinariedad y el trabajo colaborativo.
- Se sugiere la participación de servidores de distintos niveles jerárquicos, con el fin de fortalecer la integración institucional.
- Cada equipo estará conformado por mínimo dos (2) y máximo cuatro (4) integrantes.
- En caso de retiro de alguno de los integrantes, podrá vincularse otro servidor que cumpla con los requisitos, durante la etapa de formulación del proyecto.

5.3 CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

El Instituto Nacional de Cancerología promoverá la participación de los servidores públicos en el Programa de Incentivos para los Mejores Equipos de Trabajo, mediante estrategias de comunicación interna que incluyan campañas de expectativa, piezas informativas y divulgación institucional.

Los equipos interesados deberán presentar una propuesta formal dirigida a Desarrollo Humano, en la cual se exponga de manera clara, estructurada y sustentada la iniciativa a desarrollar.

Las propuestas deberán responder a criterios de calidad, pertinencia y aporte institucional, evidenciando su contribución a los objetivos estratégicos y a la misión de la entidad.

Para su evaluación, la propuesta deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de medición
- Cronograma de ejecución y seguimiento
- Resultados esperados
- Bibliografía (cuando aplique)
- Las propuestas que no cumplan con los requisitos establecidos o que sean presentadas fuera de los términos definidos en la convocatoria serán rechazadas.

5.4 EQUIPO EVALUADOR Y LOS CRITERIOS

Se conformará un equipo evaluador encargado de garantizar la transparencia, objetividad y rigurosidad técnica en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.

Este equipo tendrá como funciones:

- Verificar el cumplimiento de los requisitos de inscripción.
- Evaluar técnica y metodológicamente los proyectos presentados.
- Definir y aplicar los criterios de calificación.
- Emitir concepto sobre los resultados del proceso.
- El equipo evaluador estará conformado por:
- Director(a) General o su delegado
- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
- Subgerencia de Talento Humano – Desarrollo Humano
- Subgerente o director técnico del área a la que pertenezcan los integrantes del equipo de trabajo
- Evaluador externo (opcional)

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 11 de 17	

La evaluación de los proyectos se realizará con base en criterios como impacto institucional, innovación, cumplimiento de objetivos, resultados verificables y aplicabilidad de la propuesta.

En caso de que, de acuerdo con la evaluación realizada, los proyectos presentados no cumplan con los criterios establecidos en el presente plan, el proceso podrá declararse desierto en la respectiva vigencia, situación que será informada a los servidores públicos del Instituto Nacional de Cancerología.

5.5 MECANISMO DE EVALUACIÓN

Diseño y Ejecución del Proyecto (Máximo 60 puntos)

- **Formulación del proyecto (0 a 15 puntos):**
Se evaluará la claridad, coherencia y estructura del proyecto, verificando la articulación entre el problema identificado, los objetivos, las actividades, los indicadores y los resultados esperados.
Evidencia: Documento del proyecto.
- **Aporte al mejoramiento institucional (0 a 25 puntos):**
Se valorará el grado de innovación y la contribución efectiva del proyecto al fortalecimiento institucional, evidenciado en mejoras en procesos, procedimientos, métodos de trabajo, productividad, clima laboral o generación de valor público
Evidencia: Resultados obtenidos, indicadores de mejora, comparativos antes/después.
- **Ejecución e implementación (0 a 10 puntos):**
Se evaluará el nivel de avance en la implementación del proyecto, el cumplimiento de las actividades propuestas y la coherencia entre lo planeado y lo ejecutado.
Evidencia: Cronograma ejecutado, soportes de actividades realizadas, registros o informes de avance.
- **Viabilidad y sostenibilidad (0 a 10 puntos):**
Se analizará la posibilidad de continuidad del proyecto en el tiempo, su institucionalización y su potencial de réplica como buena práctica en otras dependencias o entidades.
Evidencia: Plan de sostenibilidad, lineamientos de implementación, posibilidad de escalabilidad.

Sustentación del Proyecto (Máximo 40 puntos)

- **Dominio del tema (0 a 20 puntos):**
Se evaluará la claridad conceptual, el conocimiento del proyecto y la capacidad del equipo para explicar su desarrollo, resultados e impacto, así como para responder preguntas del jurado.
Evidencia: Presentación oral y respuestas durante la sustentación.
- **Coordinación del equipo de trabajo (0 a 10 puntos):**
Se valorará la participación equilibrada de los integrantes, la articulación del equipo y la adecuada distribución de roles durante la presentación.
Evidencia: Dinámica observada en la sustentación.
- **Presentación del proyecto (0 a 10 puntos):**
Se evaluará la claridad en la comunicación, la organización de la exposición y el uso adecuado de herramientas y ayudas audiovisuales.
Evidencia: Material de apoyo y presentación realizada.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 12 de 17	

5.6 FASES PARA LA PRESENTACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS

El desarrollo de los proyectos postulados por los equipos de trabajo se realizará dentro de un periodo máximo de nueve (9) meses, contados a partir de la apertura de la convocatoria, y comprenderá las siguientes fases:

Fase 1. Convocatoria y formulación (Mes 1 – Mes 2)

- Publicación de la convocatoria institucional.
- Inscripción de equipos de trabajo.
- Formulación y presentación del proyecto.

Producto: Documento del proyecto formulado.

Fase 2. Ejecución del proyecto (Mes 3 – Mes 7)

- Desarrollo de las actividades propuestas.
- Implementación parcial o total del proyecto.
- Seguimiento por parte del área de Talento Humano o quien haga sus veces.

Producto: Evidencias de ejecución (informes, registros, indicadores de avance).

Fase 3. Resultados y cierre (Mes 8 – Mes 9)

- Consolidación de resultados.
- Medición de impacto (cuando aplique).
- Preparación y realización de la sustentación final.

Producto: Informe final del proyecto y presentación de resultados.

5.7 CRITERIOS DE DESEMPATE

En caso de empate en el puntaje total obtenido por los equipos de trabajo, se aplicarán los siguientes criterios en su orden:

- Se priorizará el equipo que haya obtenido mayor puntaje en el criterio de Aporte al mejoramiento institucional, en atención a su impacto en la generación de valor público para la entidad.
- Si persiste el empate, se seleccionará el equipo con mayor puntaje en el criterio de Ejecución e implementación, privilegiando aquellos proyectos con mayor nivel de desarrollo y resultados verificables.
- En caso de mantenerse el empate, se dará prelación al equipo con mayor puntaje en el componente de Diseño y Ejecución del Proyecto.
- Si aún persiste el empate, se realizará un sorteo, el cual deberá quedar debidamente documentado mediante acta suscrita por el comité evaluador.

5.8 RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

El Instituto Nacional de Cancerología otorgará un reconocimiento pecuniario al equipo de trabajo que obtenga el mayor puntaje en el proceso de evaluación, equivalente a cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).

Este reconocimiento se concederá a aquellos proyectos que:

6

8

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 13 de 17	

- Hayan sido implementados total o parcialmente durante el periodo establecido.
- Evidencien resultados verificables en el mejoramiento de procesos, servicios o gestión institucional.
- Demuestren su pertinencia, viabilidad y potencial de sostenibilidad en el tiempo.

El otorgamiento del incentivo estará sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente plan y a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

5.9 CRONOGRAMA ACTIVIDADES INCENTIVO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Actividad	Fecha	Responsable
Publicación y divulgación de la convocatoria	16 al 26 de junio de 2026	Desarrollo Humano
Inscripción de equipos de trabajo y presentación del proyecto	30 de junio al 10 de julio de 2026	Servidores públicos participantes
Verificación de requisitos habilitantes	14 al 16 de julio de 2026	Subgerencia de Talento Humano
Publicación de admitidos y no admitidos	23 de julio de 2026	Desarrollo Humano
Ejecución de los proyectos	27 de Julio al 30 de octubre	Equipos de trabajo
Seguimiento a la ejecución de los proyectos	10 de julio al 30 de octubre	Subgerencia de Talento Humano / Áreas técnicas
Entrega del informe final de resultados	3 al 6 de noviembre	Equipos participantes
Sustentación de los proyectos	12 y 13 de noviembre	Equipos participantes / Comité evaluador
Evaluación de resultados de los proyectos	17 al 20 de noviembre	Comité evaluador
Publicación de resultados	24 de noviembre	Desarrollo Humano
Acto de reconocimiento y premiación	4 de diciembre	Dirección General / Subgerencia de Talento Humano

6. 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, dentro de los tiempos establecidos para su otorgamiento.

- Otorgar el 100% de los incentivos individuales establecidos en el plan, dentro de los tiempos definidos en el cronograma.
- Implementar el 100% de las fases del Plan de Incentivos, garantizando la apertura, divulgación, acompañamiento, evaluación y cierre del proceso durante la vigencia.




	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 14 de 17	

- Realizar al menos una (1) convocatoria institucional dirigida a equipos de trabajo, garantizando su adecuada divulgación y socialización.
- Brindar acompañamiento al 100% de los equipos que manifiesten interés o se inscriban, durante las etapas de formulación y ejecución del proyecto.
- Evaluar el 100% de los proyectos que se presenten, de acuerdo con los criterios definidos en el plan.

7. INDICADORES

Porcentaje de incentivos individuales otorgados

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de incentivos individuales otorgados}}{\text{Número de incentivos individuales programados}} \times 100$$

Meta: 100%

Soporte documental: Actos administrativos de reconocimiento - registros de Talento Humano

Responsable: Subgerencia de Talento Humano

Ejecución del proceso de incentivos a equipos de trabajo

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de fases ejecutadas del proceso}}{\text{Número de fases programadas}} \times 100$$

Meta: 100%

Soporte documental: Cronograma del plan - informes de ejecución

Responsable: Subgerencia de Talento Humano

Porcentaje de incentivos otorgados mejor equipo de trabajo

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de Incentivos Otorgados por mejor equipo de trabajo}}{\text{Numero de Incentivos Solicitados por mejor equipo de trabajo}} \times 100$$

Meta: 100%

Soporte documental: Cronograma del plan - informes de ejecución

Responsable: Subgerencia de Talento Humano

8. CRONOGRAMA

Actividad	Periodo de ejecución	Responsable	Meta de cumplimiento
Consolidación y análisis de resultados de evaluación del desempeño laboral de la vigencia anterior	Junio	Subgerencia de Talento Humano	100%
Elaboración de cuadro comparativo y aplicación de criterios de desempate	Junio	Subgerencia de Talento Humano	100%
Presentación ante Comité de Seguimiento de Talento Humano y Planeación	Junio	Subgerencia de Talento Humano /	100%

✓

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 15 de 17	

Actividad	Periodo de ejecución	Responsable	Meta de cumplimiento
		Oficina Asesora de Planeación	
Selección de mejores empleados (carrera administrativa y libre nombramiento)	Julio	Subgerencia de Talento Humano	100%
Elaboración de resolución de incentivos	Julio	Subgerencia de Talento Humano	100%
Entrega de incentivos a mejores empleados	Junio - Julio	Dirección General / Subgerencia de Talento Humano	100%
Incentivo equipos de trabajo	Junio-Diciembre	Subgerencia de Talento Humano	100%

9. RECURSOS

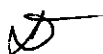
Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)	Valor c/u	Total
Incentivo mejor funcionario de carrera administrativa por niveles, y mejor funcionario de libre nombramiento y remoción. (4 funcionarios)	\$4.000.000.00	\$16.000.000.00
Incentivo equipo de trabajo		\$8.529.525
Subtotal		\$24.529.525.00
Incentivos No Pecuniarios: funcionarios que conforman los siguientes comités y actividades institucionales: Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (12 funcionarios) Comité de convivencia laboral (12 funcionarios) Brigadistas de emergencia (18 funcionarios) Líderes de evacuación (40 funcionarios)	\$130.000.00	\$10.660.000
Subtotal		\$10.660.000
TOTALPRESUPUESTO		\$35.189.525

10. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación del Plan de Incentivos se realizará con base en el cumplimiento de las actividades programadas y la asignación de los incentivos definidos, verificando su ejecución dentro de los tiempos establecidos.

Se considerará como resultado satisfactorio el cumplimiento del 100% de las actividades del plan, así como la asignación efectiva de los incentivos a los servidores públicos y equipos de trabajo que cumplan con los requisitos establecidos.

El seguimiento y evaluación de los resultados se presentará en el Comité de Seguimiento de Talento Humano, dejando constancia en las respectivas actas institucionales.

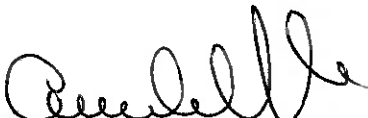




	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	VIGENCIA:	10-06-2026
		Página 16 de 17	

11. APROBACIÓN

El presente Plan de Incentivos del Instituto Nacional de Cancerología fue aprobado por el Comité Directivo el pasado 22 de abril con numero de acta 6, de conformidad con las competencias establecidas y en cumplimiento de la normativa vigente en materia de gestión del talento humano.


Carolina Wiesner Ceballos
 Directora General


Lía Margarita Álvarez Puente
 Subgerente de Talento Humano (D)

12. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de Colombia, artículo 209.
- Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- 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.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el sistema de estímulos y planes de incentivos.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de bienestar e incentivos.
- Ley 2291 de 2023, por medio de la cual se transforma la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Cancerología.
- Decreto 0021 de 2026, por el cual se adopta la estructura organizacional del Instituto Nacional de Cancerología.
- Decreto 0022 de 2026, por el cual se establece la planta de personal del Instituto Nacional de Cancerología.
- Decreto 0023 de 2026, por el cual se fija el régimen salarial y prestacional del Instituto Nacional de Cancerología.
- Plan Estratégico de Talento Humano – Instituto Nacional de Cancerología, vigencia 2026.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA		CÓDIGO:	TH-P04-PL-03
	TALENTO HUMANO		VERSIÓN:	9
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		VIGENCIA:	10-06-2026
			Página 17 de 17	

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	27-09-2021	Versión inicial del documento
2	30-12-2021	Se genera plan de incentivos institucional para el año 2022
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.
4	16-05-2022	Se revisa el documento y se requiere modificar nuevo lineamiento en la eliminación de los PAES.
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.
6	28-05-2024	Se realiza la presentación en reunión de seguimiento de talento humano el día 21 de marzo de 2024 y se aprueba el PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL para la vigencia 2024 mediante acta No. 03 - 2024.
7	14-11-2025	Se revisa el Plan institucional y se define: 1. Ajustar el objetivo, incorporando los beneficiarios. 2. Incluir en el capítulo: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL, los requisitos para acceder y asignación de los incentivos, incentivos No Pecuniarios: funcionarios que conforman los siguientes comités y actividades institucionales. 3. Se incluyo Lideres de evacuación. 4. Se modifico el cronograma para la vigencia 2025. 5. Actualizar el capítulo de RECURSOS.
8	04-03-2026	Se ajusta en el plan: DESARROLLO DEL PLAN, CRONOGRAMA Y APROBACIÓN. Los cambios corresponden a lo proyectado para la vigencia 2026.
8	26-05-2026	De acuerdo con la ley 2291 de 2023 de Transformación institucional se realiza migración del documento.
9	10-06-2026	Se ajusta el documento de la siguiente manera: Se ajusta la introducción enfatizando sobre la gestión estratégica frente a la implementación de instrumentos que promuevan el reconocimiento al desempeño sobresaliente, así como la articulación que tiene el programa con el Plan Estratégico de Talento Humano. Se actualiza OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS. Se actualiza numeral ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL en la normatividad incluyendo normas aplicables al presente plan. Se actualiza DESARROLLO DEL PLAN FRENTE A LA VIGENCIA 2026. Numeral METAS se incluyen metas específicas. Numeral INDICADORES se definen los siguientes: Porcentaje de incentivos individuales otorgados, Ejecución del proceso de incentivos a equipos de trabajo, Porcentaje de incentivos otorgados mejor equipo de trabajo. Se actualiza CRONOGRAMA vigencia 2026. Se ajusta numeral RECURSOS con los definidos para la vigencia 2026. Se ajustan los numerales EVALUACION DE RESULTADOS, APROBACIÓN y BIBLIOGRAFÍA.

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

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación	Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación	Dependencia:	Administración de Talento Humano
Fecha:	01-06-2026	Fecha:	09-06-2026	Fecha:	10-06-2026

