



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E., para el año 2015

**LA DIRECTORA GENERAL (E) 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, y Decreto 780 del 21 de abril de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 establece que la función pública está orientada a la satisfacción de los intereses generales y la efectiva prestación del servicio, desarrollada bajo principios constitucionales como la igualdad, el *mérito*, eficacia, celeridad, publicidad, entre otros.

Que 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, mediante Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 se crea el sistema de estímulos constituido por los planes de incentivos que buscan reconocer o premiar el desempeño individual del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo, que alcancen niveles de excelencia.

Que según el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, las entidades públicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, debiendo el Jefe de cada entidad adoptar y desarrollar anualmente el plan de incentivos institucional y señalar 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.

Que por medio de la Ley 872 de diciembre 30 de 2003, se crea el Sistema de Gestión de la Calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades. El sistema de gestión de la calidad adoptará en cada entidad un enfoque basado en los procesos que se surten al interior de ella y en

17/1

CC/10

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios de sus funciones asignadas por el ordenamiento jurídico vigente.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar **EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2015** para los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de cada uno los niveles jerárquicos del Instituto, correspondiente a:

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

ARTÍCULO SEGUNDO: REQUISITOS GENERALES. Para acceder a los incentivos institucionales, se deben reunir los siguientes requisitos, según el tipo así:

1. Empleados públicos de carrera administrativa en nivel de sobresaliente.

- 1.1 Acreditar tiempo de servicio continuo en el Instituto Nacional de Cancerología ESE no inferior a un (1) año.
- 1.2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 1.3. Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015, en los términos establecidos en el artículo 4º - 4.2.2- literal b) del Acuerdo 137 de 2010.

ARTÍCULO TERCERO: REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO: Para hacerse acreedor a uno de los 3 incentivos para los mejores equipos de trabajo, deberán inscribirse y participar con un proyecto como se describe a continuación:



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

1. Equipos de trabajo que realizan proyectos de aprendizaje en equipo (PAE): Los grupos que deseen participar en la elección del mejor equipo de trabajo deben seguir el procedimiento que se describe a continuación:

1.1 Inscribir el proyecto en el Grupo Area Gestión y Desarrollo del Talento Humano en el mes de agosto del año 2015. Este grupo podrá usar diferentes alternativas de inscripción, incluyendo vía electrónica al correo gestiondocumental@cancer.gov.co. Al momento de la inscripción debe enviarse el nombre del líder, los integrantes del equipo, el informe de gestión en máximo diez (10) páginas y el reporte de indicadores del PAE.

1.2. El proyecto debe contener un informe detallado de la ejecución del programa, junto con los indicadores de impacto que deban ser evaluados.

1.3. Tanto la ejecución del programa como el reporte de resultados deben realizarse en los formatos institucionales establecidos. En caso de ser necesario, adicionalmente se tendrá en cuenta la información radicada en el grupo de desarrollo del talento humano, con relación a los PAES o se pedirá información adicional.

1.4. Cada equipo de trabajo podrá estar conformado como mínimo por 3 integrantes, y todos deben pertenecer a la planta del Instituto. Un grupo área, un grupo funcional o un grupo que ejecuta un proceso pueden conformar el equipo de trabajo.

1.5. Cada equipo deberá sustentar su trabajo en máximo veinte (20) minutos ante la comisión de personal en el mes de septiembre de 2015, quien dará una evaluación de los mismos en un puntaje de 1 a 100, siendo 1 el menor y 100 el mayor. Sólo se evaluarán PAES por parte de la Comisión con una ejecución mínima del 70% de acuerdo con los soportes existentes en el grupo de Desarrollo el Talento Humano. La evaluación de la comisión de personal tiene carácter clasificatorio.

1.6 Los equipos de trabajo que obtuvieron en la Comisión de Personal una calificación de 80 puntos o más, serán evaluados de manera definitiva, en el mes de noviembre de 2015, por la comisión de evaluación conformada por los Subdirectores y la Dirección General en pleno, quienes tendrán en cuenta la ejecución del programa, el avance en los indicadores de impacto y la complejidad del programa, siendo el merecedor del premio mayor quien defina este grupo evaluador.

12/11/15

CWC

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

1.7. El mejor PAE tendrá derecho a un incentivo pecuniario de DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$10.000.000.00) los cuales deberán ser repartidos en partes iguales entre los integrantes del equipo de trabajo.

2. Equipos de trabajo con participación voluntaria en actividades grupales definidas por el Instituto que conlleven al mejoramiento del clima organizacional y la disminución del riesgo psicolaboral: Los grupos que deseen participar en la elección del mejor equipo de trabajo participativo e integrador deben seguir con el procedimiento que se describe a continuación:

2.1 Inscribirse en el Grupo Area Gestión y Desarrollo del Talento Humano manifestando el interés de participar en el mes de agosto del año 2015. Este grupo podrá usar diferentes alternativas de inscripción, incluyendo vía electrónica al correo gestiondocumental@cancer.gov.co Al momento de la inscripción debe enviarse el nombre del líder, los integrantes del equipo, el informe de lo realizado en máximo diez (10) páginas y el reporte de indicadores de impacto o de resultado de la gestión.

2.2 El informe debe contener un reporte con la ejecución del programa, con la siguiente estructura: planteamiento del problema, justificación, objetivos, metodología, e indicadores. Se deben anexar que deban ser evaluados y las evidencias escritas o audiovisuales.

2.3 Tanto la ejecución del programa como el reporte de resultados deben realizarse en los formatos institucionales establecidos. En caso de ser necesario, adicionalmente se tendrá en cuenta la información radicada en el grupo de desarrollo del talento humano, o en el grupo de salud ocupacional.

2.4 Cada equipo de trabajo podrá estar conformado como mínimo por 3 integrantes, y todos deben pertenecer a la planta del Instituto. Un grupo área, un grupo funcional o un grupo que ejecuta un proceso pueden conformar el equipo de trabajo.

2.5 Cada equipo deberá sustentar su trabajo en máximo veinte (20) minutos ante la comisión de personal en el mes de septiembre de 2015, quien dará una evaluación de los mismos en un puntaje de 1 a 100, siendo 1 el menor y 100 el mayor. La evaluación de la comisión de personal tiene carácter clasificatorio.



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

2.6 Los equipos de trabajo que obtuvieron en la Comisión de Personal una calificación de 80 puntos o más, serán evaluados de manera definitiva por los Subdirectores y la Dirección General en pleno, en el mes de noviembre de 2015 siendo el merecedor del premio mayor quien defina este grupo evaluador. Para la evaluación, el comité de evaluación tendrá en cuenta la ejecución del programa, el avance en los indicadores de impacto y la complejidad del programa.

2.7 El mejor trabajo tendrá derecho a un incentivo pecuniario de CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$5.000.000.00) los cuales deberán ser repartidos en partes iguales entre los integrantes del equipo de trabajo.

3. Equipos de trabajo con participación en actividades grupales que contribuyan a la acreditación del Instituto: Los grupos que deseen participar en la elección del mejor equipo de trabajo deben seguir el procedimiento que se describe a continuación:

3.1. Inscribir el proyecto en el Grupo Area Gestión y Desarrollo del Talento Humano en el mes de agosto del año 2015. Este grupo podrá usar diferentes alternativas de inscripción, incluyendo vía electrónica al correo gestiondocumental@cancer.gov.co. Al momento de la inscripción debe enviarse el nombre del líder, los integrantes del equipo, el informe de gestión en máximo diez (10) páginas.

Los equipos de trabajo deberán ser conformados por grupos mínimos de tres (3) personas de planta del Instituto para presentar resultados en uno de los siguientes aspectos por Subdirección así:

3.1.1 Subdirección General de Atención Médica y Docencia: Los componentes a gestionar son:

- Resultados de la satisfacción del paciente y otros usuarios.
- Cumplimiento de los planes de mejora para la acreditación
- Estrategias para la identificación y prevención de los riesgos en la atención del paciente.
- Estrategias para mejorar el conocimiento del plan de desarrollo institucional y del sistema integrado de gestión (SIAPINC IV).
- Estrategias para promover el cumplimiento de los estándares de acreditación en la Subdirección.
- Estrategias para mejorar el clima y la cultura organizacional

H. A.

care

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

3.1.2 Subdirección General de la Gestión Administrativa y Financiera: Los componentes a gestionar son:

- Los resultados de la satisfacción del usuario interno.
- Cumplimiento de los planes de mejora para la acreditación.
- Estrategias para mejorar el conocimiento del plan de desarrollo institucional y del sistema integrado de gestión (SIAPINC IV).
- Estrategias para promover el cumplimiento de los estándares de acreditación en la Subdirección.
- Estrategias para mejorar el clima y la cultura organizacional

3.1.2 Subdirección General de Investigación, Vigilancia Epidemiológica, Promoción y Prevención: Los componentes a gestionar son:

- Estrategias para mejorar la investigación clínica
- Estrategias para mejorar el conocimiento del plan de desarrollo institucional y del sistema integrado de gestión (SIAPINC IV).
- Reconocimiento externo a los productos de la Subdirección.
- Estrategias para promover el cumplimiento de los estándares de acreditación en la Subdirección.
- Estrategias para mejorar el clima y la cultura organizacional.

3.2 El proyecto debe contener un informe con la ejecución del programa, junto con los indicadores de impacto que deban ser evaluados.

3.3 Tanto la ejecución del programa como el reporte de resultados deben realizarse en los formatos institucionales establecidos.

3.4 Cada equipo deberá sustentar su trabajo en máximo veinte (20) minutos ante la comisión de personal en el mes de septiembre de 2015, quien dará una evaluación de los mismos en un puntaje de 1 a 100, siendo 1 el menor y 100 el mayor. Sólo se evaluarán grupos por parte de la Comisión con una calificación mínima de 2.5 de acuerdo con los soportes existentes en el grupo de Calidad. La evaluación de la comisión de personal tiene carácter clasificatorio.

3.5 Los equipos de trabajo que obtuvieron en la Comisión de Personal una calificación de 80 puntos o más, serán evaluados de manera definitiva por los Subdirectores y la Dirección General en pleno, en el mes de noviembre de 2015 siendo el merecedor del premio mayor quien defina este grupo evaluador. Para la evaluación, el comité de



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

evaluación tendrá en cuenta la calificación de evaluación del estándar, el avance en los indicadores de impacto y la complejidad del programa.

3.7 El mejor trabajo tendrá derecho a un incentivo pecuniario de VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$20.000.000.00) los cuales deberán ser repartidos en partes iguales entre los integrantes del equipo de trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: EQUIPO DE TRABAJO. Se entiende por equipo de trabajo, el grupo de personas que labora 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.

ARTÍCULO QUINTO: CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. Los equipos de trabajo podrán ser conformados por empleados públicos, de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de la misma o diferente dependencia, constituidos mínimo por 3 servidores con el objeto de diseñar y ejecutar proyectos en cualquiera de las tres modalidades establecidas en el presente acto administrativo encaminados a mejorar los procesos y procedimientos que corresponden a cada área de trabajo dentro del Instituto, y que constituya un aporte valioso que sea afín con los objetivos y las funciones de la Entidad.

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

PARÁGRAFO: Cada empleado puede participar en diferentes grupos de trabajo.

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

a. Los empleados de carrera administrativa: Tendrán un nivel sobresaliente de acuerdo con el inciso segundo del Parágrafo del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010 establece: "Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberán cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la entidad... Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad".

TV
R/c

CNC

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

b. Los empleados de libre nombramiento y remoción: Tendrán un nivel sobresaliente con base en la evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos con la Dirección General y certificados por la Oficina de Planeación y Sistemas y los aportes adicionales que como funcionario haya aportado en el año 2014.

Se considera que un empleado de libre nombramiento y remoción ha alcanzado el nivel sobresaliente en el desempeño laboral cuando ha alcanzado una calificación de 90% o más en los Acuerdos de Gestión suscritos con la Dirección General, certificados por la Oficina de Planeación y Sistemas y demuestre que genera valor agregado a través del logro de alguno de los factores definidos por la entidad para los funcionarios de carrera administrativa en el caso de los Subdirectores.

Para los funcionarios de libre nombramiento y remoción que se desempeñen como asesores o Jefes de oficina deberán obtener una calificación del 100% en los Acuerdos de gestión y demuestre que genera valor agregado a través del logro de alguno de los factores definidos por la entidad para los funcionarios de carrera administrativa.

c. Para Equipos de Trabajo se establece con base en la evaluación establecida en el artículo tercero de la presente resolución.

ARTÍCULO SEPTIMO: CLASES DE INCENTIVOS. Los incentivos serán pecuniarios y no pecuniarios.

1. INCENTIVOS PECUNIARIOS. Constituido por reconocimientos económicos que el Director General del Instituto asignará al mejor equipo de trabajo, de conformidad a lo establecido en el numeral 2 del artículo segundo de la presente resolución.

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

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

2.1 El mejor empleado de carrera administrativa de la entidad: durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015, podrá escoger uno de los siguientes Incentivos No Pecuniarios:



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 2015 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

2.1.1 Subsidio educativo 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.

2.1.2. Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) para programa de turismo familiar.

2.1.3 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) para la participación en proyectos o eventos de carácter académico relacionados con objetivos institucionales a nivel misional o administrativo.

2.1.4 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) para publicaciones de trabajos afines con los objetivos y funciones de la entidad en medios de circulación nacional e internacionales.

2.1.5 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) a investigaciones relacionadas con los objetivos y funciones de la Entidad.

2.1.6 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) a invertir en un proyecto específico que mejore las condiciones de bienestar de los funcionarios y seleccionado por el beneficiario del incentivo.

2.2. *Los mejores empleados de libre nombramiento y remoción* de la entidad, durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015, podrán escoger uno de los siguientes Incentivos No Pecuniarios:

2.2.1 Subsidio educativo 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

✓ R.

CCV @

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

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.

2.2.2 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) para programa de turismo familiar.

2.2.3 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) para la participación en proyectos o eventos de carácter académico relacionados con objetivos institucionales a nivel misional o administrativo.

2.2.4 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) para publicaciones de trabajos afines con los objetivos y funciones de la entidad en medios de circulación nacional e internacionales.

2.2.5 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) a investigaciones relacionadas con los objetivos y funciones de la Entidad.

2.2.6 Subsidio de hasta CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00) a invertir en un proyecto específico que mejore las condiciones de bienestar de los funcionarios y seleccionado por el beneficiario del incentivo.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ni la calificación ni el reconocimiento pecuniario o no pecuniario que se haga a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción tendrán efectos prestacionales, ni otorgará derechos de carrera.

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



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

ARTÍCULO NOVENO: DEL VALOR DE LOS INCENTIVOS: El valor del incentivo no pecuniario solo se cancelará a las entidades educativas, de turismo, o promotora de eventos o proyectos, es decir en ningún caso en forma directa al empleado. 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.

El valor del incentivo pecuniario se cancelará a los miembros del equipo de trabajo ganador en partes iguales o al proyecto o actividad que determine el grupo, para lo cual deberá allegarse oficio suscrito por la totalidad de los miembros del equipo.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 y, por tanto, tampoco constituyen factor salarial ni compensación en dinero.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para la ejecución de los subsidios para las investigaciones y la publicación de trabajos en medios nacionales o internacionales, el Instituto a través del Comité Editorial o Comité de Ética e Investigaciones, según el caso, solicitará los documentos necesarios para comprobar su ejecución.

ARTÍCULO DECIMO: DEL EMPATE EN EL PUNTAJE. En caso de empate en el puntaje obtenido en la evaluación del desempeño por dos o más empleados, para acceder al incentivo no pecuniario correspondiente a los funcionarios que ocuparon el primer lugar como mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, se asignará en cada caso al funcionario o empleado que haya generado el mayor número de eventos de valor agregado de los establecidos en el artículo segundo de la presente Resolución.

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 suscrito por todos los miembros del comité y será la base del acto administrativo de designación del mejor empleado de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa. El Coordinador del Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano hará las veces de secretario, con voz pero sin voto.

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCION NÚMERO

(00201)

Continúa Resolución 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 del Instituto Nacional de Cancerología E.S.E.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: DE LA ASIGNACIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: El Director General del Instituto, mediante acto administrativo motivado asignará el mejor equipo de trabajo de la entidad, el incentivo correspondiente, de conformidad a lo establecido en el artículo cuarto de este plan institucional de incentivos, y contra ella no procede ningún recurso.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: PUNTAJE PARA NIVEL SOBRESALIENTE: Se entiende que existe nivel de sobresaliente cuando el equipo alcanza 80 o más puntos sobre escala de 100.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga cualquier disposición en contrario para conocimiento de todos los servidores públicos del Instituto será publicado en la página de internet institucional.

Dada en Bogotá a los,

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

13 MAY 2015


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
DIRECTOR GENERAL (E)

 SAF/JJPA/GAGYDTH/RMRM.