



Lineamientos Mejor Equipo de Trabajo Plan de incentivos 2025

Contenido

- Introducción 3
- 1. Justificación 3
- 2. Fundamentos Legales 3
- 3. Beneficios del Plan de Incentivos..... 4
- 4. Clases de incentivos y requisitos habilitantes: 4
 - 4.1. Incentivos pecuniarios:..... 5
 - 4.2. Requisitos Habilitantes para conformar el Mejor equipo de trabajo 2025 5
- 5. Funciones Comisión de Personal..... 5
- 6. Conflicto de Interés..... 6
- 7. Mejor equipo de trabajo..... 6
- 8. Condiciones de los proyectos:..... 6
- 9. Postulación Equipos de trabajo 7
- 10. Atributos proyecto Mejor equipo de trabajo 2025 7
 - 10.1. Especificaciones del documento:..... 7
 - 10.2. Atributos de presentación: 8
- 11. Criterios de eliminación o descalificación..... 8
- 12. Designación de evaluadores y seguimiento al proceso 8
- 13. Funciones del Equipo Evaluador 8
- 14. Etapas del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo 2025 9
- 15. Premiación:10

Introducción

Los planes de incentivos tienen como propósito otorgar reconocimientos por el buen desempeño, fomentando una cultura organizacional orientada a la calidad, la productividad y el compromiso con los objetivos institucionales.

En ese marco, el INVIMA, en el desarrollo del Sistema de Estímulos y en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, implementa el Plan de Incentivos para crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo en equipo. Este plan contempla incentivos pecuniarios dirigidos a los mejores equipos de trabajo, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, impulsar la cultura del reconocimiento y promover la excelencia en la gestión.

El presente documento recopila la información necesaria para que los servidores públicos conozcan el procedimiento para postularse al reconocimiento como Mejor Equipo de Trabajo 2025.

1. Justificación

El Plan de Incentivos tiene como propósito motivar, reconocer y estimular el alto desempeño de los servidores públicos de Carrera Administrativa que hayan obtenido una calificación de desempeño de excelencia (calificación sobresaliente de 90 a 100) y que demuestren un alto nivel de compromiso con los valores institucionales, el cumplimiento de objetivos y la mejora continua del servicio público.

2. Fundamentos Legales

La Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, establece en el parágrafo del artículo 36 que: *“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.”*

Por su parte, el literal d) del artículo 38 de la misma norma indica que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

El Decreto 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, establece un sistema de estímulos conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar que buscan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos en el desempeño de sus funciones, así como contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En particular, el artículo 2.2.10.1 del citado decreto señala que: *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del programa de bienestar social.”*

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

El artículo 2.2.10.9 del mismo decreto establece que: *“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.”

En relación con los derechos de los servidores públicos, los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 “*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario*”, establecen que:

“(…) 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. (…)”

Lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, por medio del cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, cuyo artículo 10 define la escala de calificación del desempeño laboral. Asimismo, se acoge la “*Guía de Estímulos para los Servidores Públicos*”, versión 1, emitida por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

3. Beneficios del Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos institucional busca generar un entorno laboral positivo, orientado al reconocimiento del mérito, el desarrollo profesional y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Entre los principales beneficios se destacan:

- **Fomento del trabajo en equipo:** Impulsa la colaboración, la cooperación y la alineación de esfuerzos para alcanzar metas compartidas.
- **Participación:** Brinda oportunidades para participar en proyectos y/o procesos estratégicos que aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Desarrollo integral:** Facilita espacios permanentes de innovación, aprendizaje y motivación, que contribuyen al crecimiento personal y profesional de los servidores públicos.
- **Reconocimiento del mérito:** Valora de manera objetiva el esfuerzo, compromiso y resultados alcanzados por los servidores o equipos de trabajo.
- **Retroalimentación continua:** Establece mecanismos claros, objetivos y sostenibles para la retroalimentación y mejora del desempeño laboral.
- **Cultura de excelencia:** Promueve la sana competencia entre los funcionarios, orientada al mejoramiento continuo y la excelencia en el servicio.

4. Clases de incentivos y requisitos habilitantes:

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán otorgarse incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios a todos los servidores públicos de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Así las cosas, conforme a lo señalado en la página 33 de la Guía de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, y el artículo 2.2.10.11 del decreto 1083 de 2015, corresponde a cada entidad, en ejercicio de su autonomía, establecer los criterios de selección de los mejores equipos de trabajo. Igualmente, la entidad deberá definir los criterios y el procedimiento para resolver eventuales empates, en caso de que se presenten.

Para ser beneficiarios de los incentivos establecidos en el presente Plan, los servidores públicos de Carrera Administrativa deberán pertenecer a los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y contar con una evaluación de desempeño en firme con calificación sobresaliente de 90 a 100, correspondiente al año inmediatamente anterior.

4.1. Incentivos pecuniarios:

Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción conforme con la ley.

4.2. Requisitos Habilitantes para conformar el Mejor equipo de trabajo 2025

Los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para habilitar su postulación en los incentivos institucionales – Mejor equipo de trabajo 2025:

- Ser servidores públicos de carrera administrativa o servidores públicos de libre nombramiento.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- Cada equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de tres (3) y un máximo de seis (6) servidores públicos del Instituto, provenientes de una o varias áreas, con la finalidad de desarrollar un proyecto que mejore la gestión en el Invima. Uno de los integrantes será el líder del proyecto.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión de este. El empleado sancionado deberá ser reemplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, este cambio deberá ser notificado por escrito al Área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano.
- Acreditar nivel de excelencia con calificación sobresaliente de 90 a 100, en la última evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, tanto para los Servidores Públicos de carrera administrativa, como para los Servidores Públicos de libre nombramiento y remoción, que sean objetos de evaluación.
- Los servidores Públicos solo podrán pertenecer a un (1) Equipo de Trabajo durante la vigencia evaluada.

Nota:

- El no cumplir con alguno de los requisitos anteriormente expuestos, excluye la postulación presentada del proceso.
- Los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción de niveles Directivo y Asesor, no podrán participar en los concursos de mejor empleado.

5. Funciones Comisión de Personal

Corresponderá a los miembros de la Comisión de Personal:

- Seleccionar anualmente los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- Definir los criterios en conjunto con el Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces sobre los parámetros y lineamientos del plan de incentivos de la entidad.
- Realizar las gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- Aprobar las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios previstos.
- Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.

6. Conflicto de Interés

En caso de presentarse un conflicto de intereses por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Personal, el Comité de Incentivos y el Equipo Evaluador, éste deberá manifestarlo al Grupo de Talento Humano, para que se adelante el trámite de correspondiente y se designe su reemplazo por otro servidor.

7. Mejor equipo de trabajo

El área de Bienestar del Grupo de Talento Humano convocará a inscripciones para que los servidores públicos interesados puedan conformar equipos de trabajo y participar en la convocatoria **“Mejor Equipo de Trabajo 2025”**, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Decreto 1572 de 1998, compilado en el Decreto 1083 de 2015. La fecha, hora y lugar de la convocatoria serán definidos y socializados oportunamente por los canales institucionales en su momento.

De acuerdo con el párrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015: *“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 servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”*.

En este contexto, el liderazgo dentro del equipo se concebirá como una actividad compartida, asumida por un integrante según el momento y las competencias requeridas, con el apoyo de los demás miembros. La responsabilidad es tanto individual como colectiva; la solución de problemas se abordará de manera conjunta y dinámica; la información deberá ser accesible, suficiente, oportuna y de calidad; la comunicación deberá ser efectiva, y las discusiones deberán desarrollarse en un ambiente constructivo.

8. Condiciones de los proyectos:

El proyecto debe originarse como respuesta a una necesidad identificada, y desarrollarse en concordancia con la misión, visión, objetivos y valores institucionales. Su propósito debe estar orientado a la mejora de procesos, la optimización de recursos, la calidad en la prestación del servicio o al cumplimiento de un objetivo institucional.

Un proyecto se considerará viable para ser llevado a cabo por un Equipo de Trabajo cuando:

- Pretenda innovar o mejorar, total o parcialmente los procesos, ya sea en aspectos como reducción de tiempos, optimización en la administración de la información, incorporación de tecnología administrativa para procesos misionales o de apoyo, o cualquier otro elemento que contribuya a mejorar la capacidad de la gestión institucional y/o pretenda establecer correctivos efectivos frente a falencias previamente identificadas y factibles de implementar.
- Responda a criterios de excelencia y calidad, evidenciando aportes significativos al servicio que presta la entidad.
- Incluya evidencias objetivas que demuestren los resultados alcanzados.
- Cuenten con concepto técnico por escrito del(os) jefe(s) del(as) área(s) para la(s) que se desarrollará el proyecto, bajo los parámetros de pertinencia, viabilidad y respaldo expreso para su implementación.
- Establezca dos fases, una de diseño y otra de ejecución de este. Esta última como mínimo, con un tiempo de duración de tres (3) meses aplicados hasta la fecha de radicación del proyecto.
- Incluya las recomendaciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.

9. Postulación Equipos de trabajo

La postulación de los equipos de trabajo deberá realizarse dentro de las fechas establecidas por el área de Bienestar del Grupo de Talento Humano del Instituto, a través del correo electrónico bienestarsocial.efr@invima.gov.co, con la siguiente información:

- Nombre del proyecto, relación de los integrantes del equipo (nombre completo y dependencia), nombre del líder del equipo, correo electrónico y número de celular.
- Entregar todas las evidencias del proyecto en medio magnético, copiando a todos los participantes del equipo.
- Fotografía del equipo de trabajo.

Nota: No se recibirá, sin excepción alguna, inscripciones e informes fuera de las fechas establecidas en el cronograma, aquellas remitidas a correos institucionales diferentes al aquí señalado o las que se encuentren fuera de los formatos establecidos para tal fin.

10. Atributos proyecto Mejor equipo de trabajo 2025

10.1. Especificaciones del documento:

- Fuente Arial 11, se permite tamaños inferiores para gráficos e ilustraciones siempre y cuando estos sean legibles.
- Interlineado sencillo.
- Numeración de las páginas.
- Tamaño del papel: Carta.
- Enviar proyecto en medio magnético “.doc.” (Microsoft Word).
- No se recibirán proyectos impresos.

10.2. Atributos de presentación:

Descripción del proyecto:

- Definición
- Razones que justifican su desarrollo
- Cronograma de ejecución
- Objetivo general
- Metas
- Indicadores o variables de calidad y cantidad.
- Área(s) que se beneficiarán.
- Concepto escrito de aplicabilidad firmado por el (los) jefe(s) de la(s) área(s) beneficiaria(s) del proyecto.

Contenido del proyecto:

- Tendrá la información general.
- Cumplimiento de objetivos, metas e indicadores aplicados.
- Resultados de la implementación, dificultades y recomendaciones para la sostenibilidad.
- Dicho informe deberá soportarse en los diferentes anexos técnicos tales como instructivos, manuales, guías, entre otros, que se consideren necesarios y desarrollen el proyecto.

11. Criterios de eliminación o descalificación

- Cuando el proyecto sea presentado fuera de los parámetros o plazos establecidos.
- Cuando el proyecto no cumpla con los atributos y requisitos mínimos de presentación.
- Cuando se evidencie plagio en cualquier parte del proyecto sin la debida referenciación.
- Cuando el proyecto corresponda a un proyecto presentado en años anteriores o tenga el mismo objetivo y/o características.

12. Designación de evaluadores y seguimiento al proceso

El Área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano y la comisión de personal serán los encargados de orientar, coordinar y controlar el proceso, así como designar los evaluadores, para lo cual, realizará las siguientes actividades:

- Verificar que los equipos han sido conformados de acuerdo con los parámetros definidos.
- El Área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano inscribirá los proyectos que cumplan con los parámetros establecidos en el presente documento.
- Seleccionar las personas de reconocida idoneidad provenientes del sector público o privado, quienes conformarán el “Equipo Evaluador” y garantizarán imparcialidad y conocimiento técnico, dependiendo de las áreas y temas inscritos, según lo establecido en el artículo 83, numeral 2, del Decreto 1227 de 2005.
- Informar al director general sobre los resultados de evaluación de los Equipos de Trabajo, con el fin de asignar, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo de la entidad.

13. Funciones del Equipo Evaluador

El equipo evaluador, tiene como objetivo evaluar los proyectos que participen en el plan de incentivos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo, los siguientes factores:

- Cumplimiento de objetivos y presupuestos en el proyecto.
- Funcionamiento del Equipo de Trabajo.
- Mejoramiento en la prestación del servicio.
- Evaluar y calificar los trabajos presentados con fundamento en lo establecido en el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005. *“los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo 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”*
- Programar y asistir a la sustentación pública programada.
- Presentar informe debidamente firmado al Comité de Incentivos, sobre los resultados de la evaluación.
- Programar las visitas de verificación, cuando lo estimen pertinente. Estas visitas permitirán conocer las actuaciones del Equipo de Trabajo con el fin de allegar información complementaria que proporcionen más elementos de juicio para la evaluación.
- De conformidad con lo señalado en el artículo 83, numeral 2, del Decreto 1227 de 2005, los evaluadores de manera autónoma podrán establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.
- Establecer los criterios de desempate.
- El Director de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Incentivos 2025 y con el concepto del Equipo Evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios al Mejor Equipo de Trabajo 2025 de la entidad.

14. Etapas del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo 2025

Las etapas para la selección del mejor Equipo de Trabajo que se describen a continuación se desarrollarán dentro del cronograma, que para tal efecto establezca el Área de Bienestar Social, el cual será publicado por los diferentes medios de comunicación del Instituto.

- Divulgación de convocatoria Mejor equipo de trabajo 2025
- Postulación de los Equipos de Trabajo.
- Evaluación de proyectos, tendrán un primer filtro, para corroborar el cumplimiento de las condiciones de los proyectos. Aquellos que cumplan, serán inscritos formalmente y remitidos al Equipo Evaluador.
- Comunicación de aceptación de proyectos por parte del Área de Bienestar Social.
- Sustentación pública ante el Equipo Evaluador, de los trabajos que fueron aceptados por el Comité de Incentivos, en el caso de ser requerido.
- Proceso de evaluación y calificación de los proyectos por el equipo evaluador y determinación de los criterios de desempate que se tuvieron en cuenta, en caso de presentarse.
- Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del Equipo Evaluador, en estricto orden de mérito.
- Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores.
- La premiación se dará de forma pecuniaria.

15. Premiación:

La entrega de los premios se realizará el día del cierre de gestión, de la siguiente manera:

LUGAR	PREMIACIÓN
1°	\$ 14.950.000
2°	\$ 4.600.000
3°	\$ 3.450.000

NOTA: Aprobado por la comisión de personal mediante el acta No. 32 del 18 de junio de 2025


SANDRA YAMILE HERRERA QUICENO
SECRETARIA GENERAL

Proyectó: Lorena Medina Fajardo - Técnico operativo Grupo de Talento Humano 
Revisó: Javier Sánchez Sánchez - Profesional Universitario Grupo de Talento Humano 
Revisó: Laura Lerma Bacca – Profesional Especializado Grupo de Talento Humano 
Revisó: Martha Liliana Soto - Asesora de la Dirección General con Delegación de Funciones del Grupo de Talento humano 
Revisó: Melitza Judith Vélez Villalobos – Profesional Universitario – Secretaría General 