



Lineamientos  
Mejor Equipo de Trabajo  
Plan de incentivos 2026



## Contenido

Introducción.....	3
1. Justificación.....	3
2. Fundamentos Legales .....	3
3. Beneficios del Plan de Incentivos.....	4
4. Clases de incentivos .....	4
4.1. Incentivos pecuniarios .....	5
5. Concepto Mejor Equipo de trabajo.....	5
6. Requisitos para participar en el “Mejor equipo de trabajo” .....	6
7. Condiciones de los proyectos.....	6
8. Funciones comité de incentivos .....	7
9. Equipo Evaluador .....	7
10. Conflicto de Interés .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
11. Cronograma Mejor equipo de trabajo 2026 .....	8
12. Postulación Equipos de trabajo .....	8
13. Proyectos Mejor equipo de trabajo 2026 .....	9
13.1. Atributos del proyecto .....	9
13.2. Criterios de eliminación o descalificación .....	9
14. Evaluación y calificación de los proyectos .....	9
15. Premiación .....	10



## Introducción

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, establece el Plan de Incentivos como una herramienta estratégica para reconocer el buen desempeño laboral, promoviendo una cultura organizacional orientada a la calidad, la productividad y el compromiso institucional, fortaleciendo el sentido de pertenencia e impulsar la cultura del reconocimiento.

A través del área de Bienestar Social, del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, se pondrá en marcha el desarrollo del proceso de proclamación y entrega de los incentivos de los **mejores equipos de trabajo**, de acuerdo con los lineamientos del presente plan, en el que se recopila la información necesaria para que los servidores públicos conozcan el procedimiento para postularse al reconocimiento como **Mejor Equipo de Trabajo 2026**.

### 1. Justificación

El Plan de Incentivos tiene como propósito motivar, reconocer y estimular el alto desempeño de los equipos de trabajo que desarrollen un proyecto que evidencie excelencia, compromiso y un aporte significativo a la mejora continua del Instituto.

### 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. Así mismo, 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

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, “por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, señala: “(…) Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

*Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”*

Así las cosas, conforme el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, “**Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

*El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.”*

Para ser beneficiarios de los incentivos establecidos en el presente Plan como Mejor Equipo de Trabajo 2026, los servidores públicos de Carrera Administrativa deberán pertenecer a los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, y contar con una evaluación de desempeño laboral en firme con calificación sobresaliente de 90 a 100, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

#### 4.1. Incentivos pecuniarios

De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del Decreto Ley 1567 de 1998, “(...) 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 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 “(...) 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 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...”.

#### 5. Concepto Mejor Equipo de trabajo

El área de Bienestar del Grupo de Talento Humano convocará a inscripciones para que los servidores públicos interesados en conformar equipos de trabajo y participar en la convocatoria “**Mejor Equipo de Trabajo 2026**” de acuerdo con el cronograma establecido, y los requisitos establecidos en el Decreto 1572 de 1998, compilado en el Decreto 1083 de 2015.

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.

Los proyectos presentados deberán demostrar excelencia y aportar significativamente a la mejora del Instituto. Se valorarán especialmente aquellos proyectos que promuevan un ambiente de trabajo positivo, basado en los valores del Código de Integridad y el sentido de pertenencia. Además, se espera que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, promuevan la gestión del cambio y la innovación.

## 6. Requisitos para participar en el “Mejor equipo de trabajo”

Los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para su postulación en los incentivos institucionales según el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015:

- 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.
- 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 evaluación del desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Haber obtenido una calificación sobresaliente de 90 a 100, en los resultados de Acuerdos de Gestión correspondiente al año inmediatamente anterior para los servidores de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.
- Cada equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) 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.
- Los servidores Públicos solo podrán pertenecer a un (1) Equipo de Trabajo durante la vigencia evaluada.
- Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria no serán tenidos en cuenta para la evaluación.

**Nota:** El no cumplir con alguno de los requisitos anteriormente expuestos, excluye la postulación del equipo de trabajo.

## 7. 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.

Un proyecto se considerará viable para ser llevado a cabo por un Equipo de Trabajo cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- 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.

- Contar con concepto técnico por escrito del(os) jefe(s) del(as) área(s) para la(s) que se desarrolla el proyecto, bajo los parámetros de pertinencia, viabilidad y respaldo expreso para su implementación tenga continuidad en el tiempo
- El proyecto presentado deberá contemplar dos fases: una de diseño y una de ejecución.  
**Fase de diseño/planeación:** Deberá haberse desarrollado como máximo hasta el mes de diciembre del año inmediatamente anterior.  
**Fase de ejecución:** Deberá haberse desarrollado durante los seis (6) meses anteriores a la fecha de postulación.
- Incluya las recomendaciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.

#### 8. Funciones comité de incentivos

El comité de incentivos se encuentra conformado por el área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano y la comisión de personal, quienes serán los encargados de orientar, coordinar y realizar seguimiento del proceso, así como convocar el equipo evaluador, para lo cual, realizará las siguientes actividades:

- Definir los criterios en conjunto sobre los lineamientos del plan de incentivos de la entidad.
- El área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano convocara la postulación de los mejores equipos de trabajo.
- El área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano verificará que los equipos de trabajo postulados hayan sido conformados de acuerdo con los parámetros definidos.
- El área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano verificara los proyectos que cumplan con los parámetros requeridos en el presente documento.
- El área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano convocara la postulación de los servidores, quienes conformarán el "Equipo Evaluador".
- El área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano informará 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.

#### 9. Conflicto de Interés

En caso de presentarse un conflicto de intereses por parte de alguno de los miembros del Comité de Incentivos y el Equipo Evaluador durante el proceso de verificación y elección de mejores empleados, éste deberá manifestarlo al Grupo de Talento Humano mediante el correo [TalentoHumano@invima.gov.co](mailto:TalentoHumano@invima.gov.co), para que se adelante el trámite de correspondiente y se designe su reemplazo por otro servidor.

#### 10. Equipo Evaluador

De acuerdo con el numeral 2 del el **Artículo 2.2.10.15** del Decreto 1083 de 2015 "*Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.*"

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

De acuerdo con lo anterior, las funciones del equipo evaluador son las siguientes:

- Determinar que los proyectos presentados por los equipos de trabajo cumplan con los criterios establecidos en el presente documento.
- Establecer los criterios de evaluación y desempate.
- Programar las reuniones de verificación, cuando lo estimen pertinente. Estas reuniones permitirán conocer las actuaciones del Equipo de Trabajo con el fin de allegar información complementaria que proporcionen más elementos de juicio para la evaluación.
- Presentar informe debidamente firmado al Comité de Incentivos, sobre los resultados de la evaluación de acuerdo con el cronograma.

## 11. Cronograma Mejor equipo de trabajo

CRONOGRAMA MEJOR EQUIPO DE TRABAJO 2026		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Postulación y elección Equipo Evaluador	Comunidad Invima	Mayo de 2026
Postulación de los Equipos de Trabajo	Comunidad Invima	20 de mayo a 22 junio de 2026
Presentación Equipo Evaluador	Área de Bienestar Social - Grupo de Talento Humano	Junio de 2026
Revisión de requisitos mínimos de los proyectos postulados	Área de Bienestar Social - Grupo de Talento Humano	23 de junio al 23 de julio de 2026
Divulgación de lista de “Equipos de Trabajo” aceptados e integrantes– Reclamaciones u observaciones y subsanación	Área de Bienestar Social - Grupo de Talento Humano	23 de junio al 23 de julio de 2026
Evaluación y calificación de los proyectos	Equipo evaluador	24 de julio a 24 de septiembre de 2026
Divulgación de “proyectos” (video) que participan por el Mejor Equipo de Trabajo 2026	Área de Bienestar Social - Grupo de Talento Humano - Oficina de comunicaciones	24 de julio a 24 de septiembre de 2026
Entrega informe de resultados	Equipo evaluador	25 de septiembre a 13 de octubre de 2026
Proclamación y premiación	Grupo de Talento Humano	Noviembre 2026

## 12. Postulación Equipos de trabajo

La postulación de los Mejores equipos de trabajo 2026 deberá realizarse dentro de las fechas establecidas en el cronograma, a través del correo electrónico [bienestarsocial.efr@invima.gov.co](mailto:bienestarsocial.efr@invima.gov.co), con la siguiente información:

1. Nombre del proyecto, relación de los integrantes del equipo (nombre completo y dependencia), nombre del líder del equipo, correo electrónico y número de celular.
2. Entregar todas las evidencias del proyecto en medio magnético, copiando a todos los participantes del equipo.
3. Adjunta tu proyecto en formato word y PDF
4. Adjunta el video de la presentación del equipo y del proyecto donde se evidencie su aplicabilidad en formato MP4 (duración máxima del video 3 min) \*\*
5. Adjunta fotografía del equipo de trabajo. \*\*

\*\*Al postularte, aceptas la divulgación de la información enviada (proyecto, foto y video)

**Nota:** No se recibirá, sin excepción alguna, proyectos 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.

### 13. Proyectos Mejor equipo de trabajo 2026

#### 13.1. Atributos del proyecto

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo, ejecución y seguimiento de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- Bibliografía
- Área(s) que se beneficiarán.
- Concepto escrito de aplicabilidad firmado por el (los) jefe(s) de la(s) área(s) beneficiaria(s) del proyecto.
- Numeración de las páginas

**Nota:** No se recibirán proyectos impresos.

#### 13.2. 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 de los proyectos
- 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.

### 14. Evaluación y calificación de los proyectos

Diseño del proyecto puntaje de 0 a 70 puntos	
<b>Formulación del proyecto:</b> presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados.	0-10
<b>Aporte a mejoramiento:</b> innovación en procesos, procedimientos o en métodos o estrategias de productividad, organización administrativa, clima laboral, sentido de pertenencia y legitimidad institucional.	0-20
<b>Criterios determinados por el equipo Evaluador</b>	0-40
Sustentación del proyecto Puntaje de 0 a 30 puntos	
<b>Dominio del tema:</b> Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema, antecedentes y resultado del proyecto.	0-20
<b>Presentación del proyecto:</b> manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación.	0-10
<b>Total</b>	<b>100</b>

## 15. Premiación

La premiación se realizará de la siguiente manera:

LUGAR	PREMIACIÓN
1°	\$ 15.600.000
2°	\$ 4.800.000
3°	\$ 3.600.000

Lineamientos aprobados por la comisión de personal mediante el acta No. 47 del 15 de mayo de 2026



**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 Lilibiana Soto Iguarán - Asesora de la Dirección General con Delegación de Funciones del Grupo de Talento humano  
Revisó: Francly Lilibiana Baron Munar - Abogada Contratista - Secretaría General