



efr

Lineamientos
Mejor Empleado
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 no pecuniarios	5
4.2. Requisitos Habilitantes.....	5
5. Funciones Comisión de Personal:.....	5
6. Conflicto de Interés.....	5
7. Procedimiento para acceder a los Incentivos Institucionales	6
7.1. Etapa uno - Calificación por EDL	6
7.2. Etapa dos - Sorteo público	6
8. Premiación	6

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.

A través del área de Bienestar Social del Grupo de Talento Humano, se pondrá en marcha el desarrollo del proceso de selección y reconocimiento de los mejores empleados por nivel jerárquico, de acuerdo con los lineamientos del presente plan.

El presente documento recopila la información necesaria para que los servidores públicos conozcan el procedimiento para postularse al reconocimiento como Mejor Empleado 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 de 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 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 empleados de carrera administrativa. 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 de excelencia (100), correspondiente al año inmediatamente anterior.

4.1. Incentivos no pecuniarios

Los planes de incentivos no pecuniarios comprenden un conjunto de programas flexibles diseñados para reconocer a los empleados de carrera administrativa, por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

En el caso del INVIMA, dichos incentivos se otorgarán a los mejores servidores públicos de carrera en cada nivel (profesional, técnico, asistencial y al mejor entre estos tres niveles), consistente en bonos de turismo, según la distribución aprobada por la Comisión de Personal.

4.2. Requisitos Habilitantes

Los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos para habilitar su participación en los incentivos institucionales – Mejor empleado:

- Ser servidor público de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico, asistencial.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la 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 con calificación 100, en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Nota:

- Los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción no podrán participar en los concursos de mejor empleado.

5. Funciones Comisión de Personal:

Corresponderá a los miembros de la Comisión de Personal:

- Aprobar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.
- Realizar las gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- 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.
- Aprobar las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño del mejor empleado, de acuerdo con los parámetros y criterios previstos.

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. Procedimiento para acceder a los Incentivos Institucionales

Este se desarrollará en dos etapas:

7.1. Etapa uno - Calificación por EDL

El comité de incentivos presentará a la Comisión de Personal el listado de los servidores de Carrera administrativa para cada uno de los niveles (asistencial, técnico, profesional) que cumplen con los requisitos habilitantes, para su verificación y aprobación previo a la etapa dos.

7.2. Etapa dos – Sorteo público

Una vez aprobados por la comisión de personal los candidatos durante la etapa uno, se tendrán en cuenta los siguientes pasos para el sorteo:

- Elegir la plataforma adecuada para realizar el sorteo.
- Agregar los candidatos a la plataforma de sorteo seleccionada, por cada nivel (Profesional, Técnico y Asistencial).
- Realizar los sorteos del Mejor empleado por cada nivel (Profesional, Técnico y Asistencial) y el Mejor empleado entre los ganadores de los sorteos anteriores en cada uno de los tres niveles públicamente.
- Nombrar a los cuatro ganadores públicamente.

8. Premiación

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

NIVELES	BONO DE TURISMO POR VALOR
Profesional	\$ 5.334.263
Técnico	\$ 5.334.263
Asistencial	\$ 5.334.263
Mejor de todos los niveles	\$ 5.334.263

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 *LM*
 Revisó: Javier Sánchez Sánchez - Profesional Universitario Grupo de Talento Humano *JS*
 Revisó: Laura Lerma Bacca - Profesional Especializado Grupo de Talento Humano *LB*
 Revisó: Martha Liliana Soto - Asesora de la Dirección General con Delegación de Funciones del Grupo de Talento humano *MS*
 Revisó: Melitza Judith Vélez Villalobos - Profesional Universitario - Secretaría General *MJV*