



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DEL INVIMA.

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO.

Bogotá, D. C. 2013

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 68D 17-11/21 PBX: 2948700
Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CAPITULO 1 GENERALIDADES

1.1 JUSTIFICACION

En concordancia al Programa de Bienestar Social del INVIMA adoptado mediante Resolución No 2013007514 del 26 de Marzo de 2013, estamos presentando los Incentivos propuestos para el año 2013 con el fin de motivar a los funcionarios de carrera a que realicen un trabajo eficiente y eficaz, que estimule la productividad del Instituto y que propenda por el crecimiento personal de los servidores pero a su vez sean reconocidos y premiados a nivel individual como grupal.

El objetivo principal de los Incentivos es reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados y mejores equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando las conductas de trabajo, mejorando el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios.

Los funcionarios del INVIMA deben poseer cualidades diferenciadoras, que sean flexibles y adaptables. Estas cualidades se refieren a conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan trascender los límites de una labor específica, aportando al INVIMA competitividad con el fin de propiciar el desarrollo integral de las personas de forma que sean funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos.

1.2. FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO

El conjunto de normas que establecen y regulan los Planes de Incentivos de las entidades públicas se compone de:

Decreto Ley 1567 de 1998

Actualmente vigente, regula 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.

Circular 005 del 2012 de la Comisión Nacional del Servicio civil - Procedimiento de Encargo.

Acuerdo No 137 del 14 de Enero de 2010

Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servicios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Decreto 2079 del 8 de Octubre de 2012

Por la cual se establece la planta de personal del INVIMA y se dictan otras disposiciones.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Resolución No 2012033988 del 19 de Noviembre de 2012

Por la cual se distribuyen los cargos de la planta global del INVIMA.

Resolución No 2012035267 del 27 de Noviembre de 2012

Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del INVIMA a la normatividad vigente.

Resolución No 2013007514 del 26 de Marzo de 2013

Por la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar social e Incentivos para los servidores Públicos del INVIMA.

1.3. MARCO CONCEPTUAL:

1.3.1 Concepto de Incentivos:

Programas orientados a premiar los desempeños exitosos y los resultados efectivos a nivel individual y de equipos de trabajo. Se clasifican en pecuniarios y no pecuniarios.

1.3.2. Concepto de incentivos Pecuniarios:

Reconocimiento económico redimible en bienes y servicios cuando es concedido a los equipos de trabajo, o de manera individual, estos incentivos buscan destacar, mantener y exaltar los comportamientos asociados a los mejores desempeños y resultados exitosos, y deberán ser otorgados de acuerdo con el presupuesto del INVIMA.

1.3.3. Concepto de Incentivos No Pecuniarios.

Reconocimientos no económicos dirigidos a destacar, mantener e incrementar desempeños y comportamientos sobresalientes a nivel individual o de equipos de trabajo.

1.3.4 Premio

Es el otorgamiento a una persona, equipo de trabajo o unidad, de un incentivo que se determine y aplique de acuerdo con las normas vigentes, en reconocimiento al COMPROMISO Y ESFUERZO en el logro de los resultados que impacten ,la gestión operativa, administrativa en beneficio de los funcionarios y del Instituto.

1.3.5 Equipo de Trabajo

Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

1.3.6. Concepto de Clima Institucional.

Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios manifiestan en relación con las características de la Institución, son elementos que distinguen al INVIMA de otras entidades y que influyen en el comportamiento de sus servidores, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma Institución, como por ejemplo el estilo de la dirección, horario, jornadas de trabajo, calidad de la capacitación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, etc.





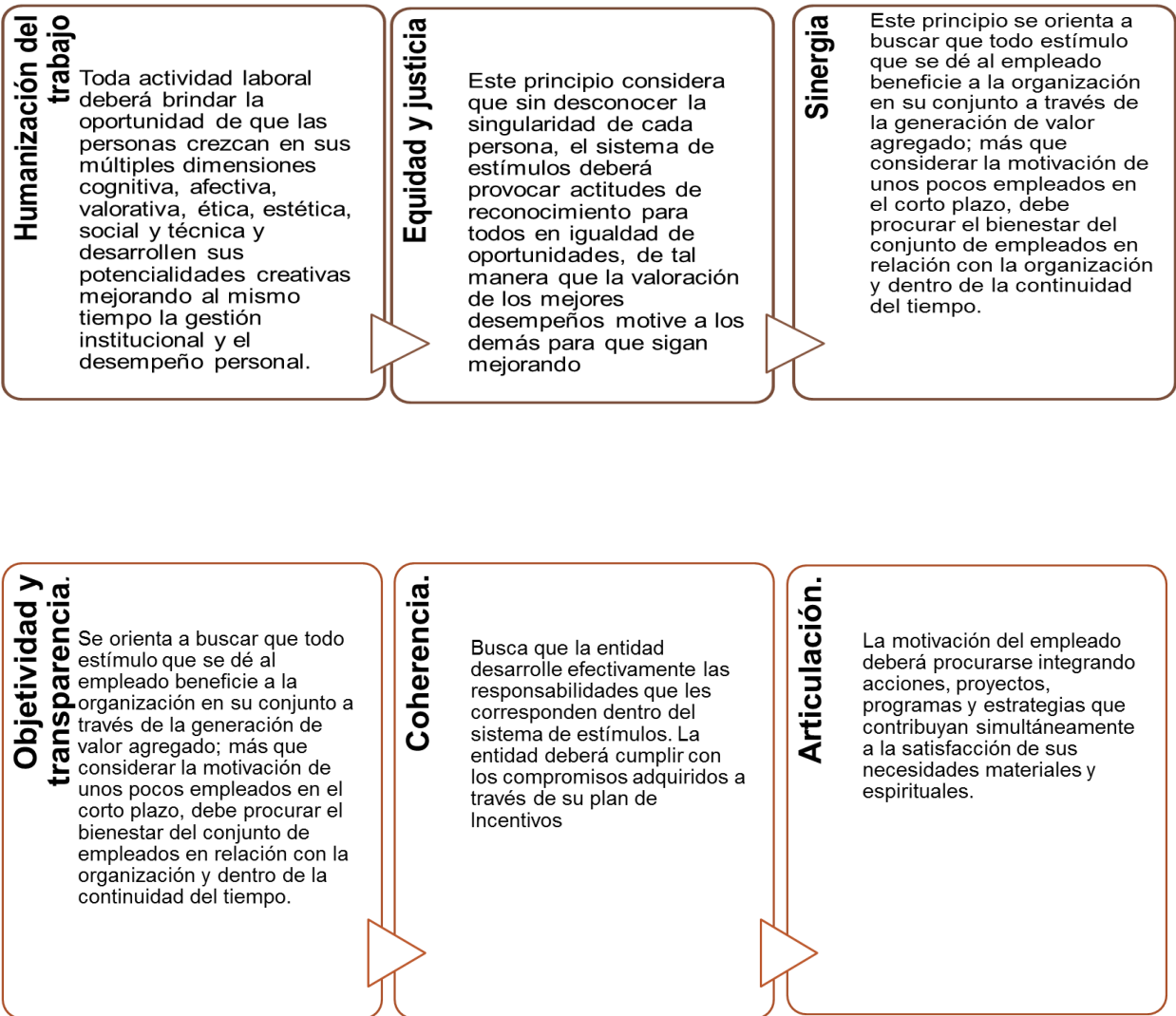
**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CAPITULO 2

SISTEMA DE ESTIMULOS

2.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL SISTEMA DE ESTIMULOS

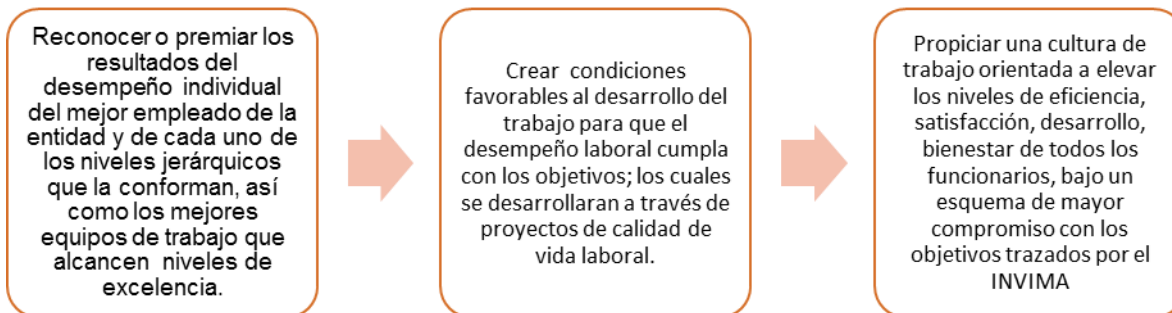
De acuerdo al Decreto – Ley 1567 del 5 de Agosto de 1998 en su Artículo 15, los incentivos son elementos de motivación para incidir positivamente sobre el comportamiento laboral de los funcionarios del INVIMA así como también sobre los resultados y estrategias institucionales los cuales están apoyados en los siguientes principios.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

2.2. OBJETIVOS



2.3. COBERTURA

El Plan de Incentivos tendrá la siguiente cobertura:

CARRERA ADMINISTRATIVA	
DIRECTIVOS	1
PROFESIONALES	63
TECNICOS	16
ASISTENCIALES	9

LIBRE NOMBRAMIENTO	
DIRECTIVOS	14
ASESORES	5
PROFESIONALES	4
ASISTENCIALES	1

2.4. PRESUPUESTO

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, dichos reconocimientos serán hasta de 40 salarios mínimos mensuales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de los recursos y se distribuirán entre los seleccionados.

El presupuesto que la entidad destino al rubro de servicios para Estímulos – Incentivos para los funcionarios del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, es de CUARENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS MCTE \$ 45.000.000.00.

Este valor será distribuido por el Comité de Incentivos entre los funcionarios y equipos de trabajo que se postulen y sean escogidos como ganadores.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

En acto público se proclamarán los ganadores como Mejor Empleado INVIMA 2013 en cada uno de los Niveles Jerárquicos. Se les hará entrega de un Bono Turístico, el cual tiene vigencia de un (1) año. El funcionario escogerá el destino de su preferencia.

En un acto público se proclamará el ganador de Mejor Equipo INVIMA 2013 y se les entregará el valor determinado por el Comité de Incentivos.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CAPITULO 3 COMITÉ DE INCENTIVOS

Para efectos previstos en el artículo 127 del Decreto 1572 de 1998 así como en la Resolución No 2012035267 del 27 de Noviembre de 2012 en su Artículo 51 la conformación y para el cumplimiento de las funciones allí contempladas, el Comité de Incentivos estará conformado así:

1. El Director General o su delegado
2. El Secretario General
3. Por el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
4. El Coordinador de Talento Humano
5. Los representantes principales de los empleados ante la Comisión de Personal.

El Comité de Incentivos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, tendrá las siguientes funciones de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 127 del Decreto 1572 de 1998:

- a. Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- b. Definir los criterios y orientar al Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c. Realizar las gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- d. Establecer 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 en el Decreto 1572 de 1998.
- e. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.

Se excluyen de las funciones del comité el otorgamiento de incentivos de carácter no pecuniario, que impliquen actuaciones administrativas que conlleven al ejercicio de la facultad nominadora.

El Comité de Incentivos sesionará de manera ordinaria trimestralmente y extraordinariamente cuando la situación así lo amerite y en este caso cualquiera de sus miembros lo convoque.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CAPITULO 4.

INCENTIVOS PARA EL AÑO 2013

Los Incentivos para los funcionarios del INVIMA como componente tangible del sistema de estímulo, se orienta a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad, de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1567, 1572 de 1998 y 1227 de 2005.

4.1 TIPOS DE INCENTIVOS:

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.

4.1.1. Incentivos Pecuniarios:

Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor empleado y a los mejores equipos de trabajo.

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, dichos reconocimientos serán hasta de 40 salarios mínimos mensuales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de los recursos y se distribuirán entre los seleccionados.

El presupuesto que la entidad destino al rubro de servicios para Estímulos – Incentivos para los funcionarios del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA para el Año 2013 es de CUARENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS MCTE \$ 45.000.000.00 y serán distribuidos por el Comité de Incentivos a los funcionarios ganadores de Mejor Empleado y Mejor Equipo de Trabajo.

Los incentivos pecuniarios se pagaran con cargo a las apropiaciones presupuestales para Capacitación y Bienestar Social de la respectiva vigencia y de conformidad con las disposiciones presupuestales asignadas a este rubro.

4.1.2 Incentivos No Pecuniarios:

Están constituidos por un conjunto de programas flexible dirigidos a reconocer individuos o equipos por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

El sistema de Estímulos e Incentivos del INVIMA, considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Felicitaciones Publicas, reconocimientos, premios, Comisión de estudios al exterior, comisión de servicios al exterior.



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

4.2. Incentivos Aprobados en Comité de Incentivos.

INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FUNCIONARIOS DE CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	FUNCIONARIOS DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
1. Traslados	SI APLICA	SI APLICA
2. Encargos	SI APLICA	NO APLICA
3. Comisiones	SI APLICA	SI APLICA
4. Mejor Empleado	SI APLICA	NO APLICA
5. Mejor Equipo de Trabajo	SI APLICA	NO APLICA
6. Reconocimiento por Antigüedad 5,10,15,20 años	SI APLICA	SI APLICA
7. Reconocimiento Público por los logros alcanzados por un funcionarios: laborales o profesionales	SI APLICA	SI APLICA
8. Reconocimiento a los pensionados (Anual)	SI APLICA	SI APLICA



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CAPITULO 5

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES

5.1 Traslados

5.1.1. Solicitud por parte del INVIMA

5.1.2. Solicitud por parte del Funcionario

Carta dirigida a la Dirección General del INVIMA. Si es aprobada se realiza el trámite en el Grupo de Talento Humano.

5.2 Encargos

Ver procedimiento en la siguiente ruta:

1. www.invima.gov.co
2. Mapa de Procesos
3. Gestión Talento Humano Caracterización
4. Procedimiento encargo

5.3 Comisiones

Ver procedimiento en la siguiente ruta:

1. www.invima.gov.co
2. Mapa de Procesos
3. Gestión Talento Humano Caracterización
4. Comisiones y/o Autorizaciones de viaje.

Para la selección del mejor equipo de trabajo, mejor empleado de carrera de la entidad, mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, con desempeño laboral en niveles de excelencia, se procederá de acuerdo con el procedimiento establecido en el Decreto 1572 de 1998. Ver anexo de Formatos.

5.4. MEJOR EMPLEADO DE CARRERA.

5.4.1. INVITACION Y CONVOCATORIA PARA SELECCIONAR MEJOR EMPLEADO INVIMA 2013

El Grupo de Talento Humano convocará y abrirá inscripciones para que los funcionarios se postulen de acuerdo a los requisitos exigidos según el Decreto 1572 de 1998. La Fecha hora y lugar serán definidos y socializados en su momento.

Los criterios son :

- a) Que el empleado tenga un tiempo de servicios en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- c) Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

5.4.2. ENTREGA DE EVIDENCIAS:

Se deberán entregar en el momento de la INSCRIPCIÓN así:

1. En sobre cerrado y marcado con nombres completos, y nivel jerárquico al cual se postula.
2. Las evidencias deben estar legajados en una carpeta de tamaño oficio y foliados en forma ascendente.
3. La primera hoja en la carpeta será el formato de Requisitos y Criterios diligenciada según su nivel.
4. Debe contener separadores por cada uno de los criterios.
5. Debe contener la información COMPLETA.

5.4.3 CRONOGRAMA MEJOR EMPLEADO DE CARRERA

ACTIVIDAD	FECHA LIMITE
A partir del 2 de Septiembre de 2013 y hasta el 20 de Septiembre de 2013 el Comité de Incentivos dará inicio al proceso de selección del mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, con desempeño laboral en niveles de excelencia con la inscripción y postulación de funcionarios.	Del 2 de Septiembre de 2013 hasta el 20 de Septiembre de 2013
Dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de los listados, el comité de incentivos, seleccionará como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones. El mejor empleado de carrera de la entidad será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel.	Hasta el 4 de Octubre de 2013
El comité informará a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional. El comité de incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Director General para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos.	15 de Noviembre de 2013
Mediante Acto Público, deberán ser proclamados los seleccionados y premiación.	20 Diciembre de 2013
Para el desempate se realizará de la siguiente manera: por puntaje en la evaluación de Desempeño. Si persiste el empate se realizará por sorteo con balotas.	

El nivel de excelencia del empleado de carrera se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo anual fijado para dicha calificación.

De conformidad con el Acuerdo No.137 del 14 de Enero de 2010 en el Capítulo II Artículo 4 numeral 4.2 se considera que un empleado de carrera ha alcanzado nivel de excelencia en el desempeño laboral cuando el puntaje total de la calificación de servicios es igual o superior a 95 % de la escala de cumplimiento.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

5.5. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.

Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Todo equipo de trabajo se conformará para desarrollar un proyecto u objetivo tendiente a perfeccionar lo que cotidianamente se hace, de forma que se incremente la eficiencia y la calidad de las labores. Estará conformado por un mínimo de dos (2) servidores públicos de un área institucional del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, dentro del cual se elegirá un coordinador del proyecto a desarrollar.

5.5.1 INVITACION Y CONVOCATORIA PARA SELECCIONAR MEJOR EQUIPO DE TRABAJO INVIMA 2013

El Grupo de Talento Humano convocará y abrirá inscripciones para que los Equipos de Trabajo se postulen de acuerdo a los requisitos exigidos según el Decreto 1572 de 1998. La Fecha hora y lugar serán definidos y socializados en su momento. Los criterios son:

Para aplicar los incentivos previstos se seleccionarán anualmente los equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- a) El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido en el momento de la inscripción, el cual deberá inscribirse ante el comité por intermedio del jefe de la dependencia
- b) Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos, deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante

El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Todo proyecto debe contener pautas de presentación como:

- Información General: Especificar el nombre del proyecto, quienes conforman el equipo, quienes son los beneficiarios, los objetivos y tiempo de ejecución del proyecto.
- Enfoque del Proyecto: Especificar si el proyecto está enfocado hacia las funciones del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA o al talento Humano de la entidad.
- Antecedentes: Determinar brevemente lo que motivó la realización del proyecto y cuál fue su entorno económico, normativo, social y/o tecnológico.
- Descripción del proyecto : Realizar una descripción general del proyecto (objeto propósito de su ejecución)
- Resultados a alcanzar: Enumerar los resultados a través de la ejecución del proyecto.
- Indicadores: Proponer algunos indicadores que, dependiendo del proyecto, apliquen al mismo.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

5.5.1 CRONOGRAMA MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

<u>ACTIVIDAD</u>	<u>FECHA LIMITE</u>
Convocatoria e inscripción de los equipos de trabajo ante el Grupo de Talento Humano, para lo cual se utilizará el formato de Documentación de Programas o Proyectos.	Del 2 de Septiembre de 2013 hasta el 20 de Septiembre de 2013
Estudio de proyectos y calificación de equipos de trabajo inscritos por parte del Comité de Incentivos por parte de la Oficina de Planeación.	23 de Septiembre hasta el 18 de Octubre 2013
El comité realizará audiencias públicas para que los equipos de trabajo inscritos sustenten el proyecto y logros alcanzados como equipo de trabajo.	Hasta el 1 de Noviembre de 2013
La Directora General, de acuerdo con lo establecido dentro del plan institucional de incentivos, mediante acto administrativo asignará al mejor equipo de trabajo de la entidad el incentivo pecuniario establecido. En caso de empate, el incentivo se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar y asignará a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar los incentivos no pecuniarios definidos para el efecto.	15 Noviembre de 2013
Mediante Acto Público: Proclamación y Premiación de los equipos de trabajo seleccionados.	20 Diciembre de 2013

Para la calificación del proyecto u objetivo del equipo de trabajo, lo realizará un comité de la oficina de Planeación y se deberá tener en cuenta:

- Cumplimiento del objetivo previsto;
- Niveles de calidad del proyecto;
- Aspectos de cumplimiento de servicio al cliente;
- Eficiencia con que se haya realizado la labor;
- Aspectos de funcionamiento como equipo de trabajo.

El Comité de Incentivos utilizará los formatos diseñados para tal fin que contienen los requisitos y criterios para la selección de los mejores equipos 2013 del **INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS - INVIMA** así como el Instructivo para la Formulación de Proyectos.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

5.6 Reconocimiento por Antigüedad 5, 10,15, 20 años de Servicio en el INVIMA.

Podrán acceder a este Incentivo, los funcionarios de planta en todos sus niveles Jerárquicos que cumplan 5,10, 15,18 años de tiempo laborado al servicio del INVIMA.

	AÑOS	No FUNCIONARIOS
2008	5	33
2003	10	1
1998	15	6
1995	18	37*
		77

En acto público se le entregaría una placa o botón conmemorativo, como reconocimiento a su servicio y dedicación al INVIMA. También se publicará en NOTINVIMA el listado de todos aquellos funcionarios que serán condecorados en este evento. Carta de Reconocimiento con copia a la hoja de Vida.

5.7. Reconocimiento Público por Logros alcanzados por un funcionario, laboral o Profesionales.

Podrán acceder a este Incentivo, los funcionarios de planta en todos sus niveles Jerárquicos que quieran compartir sus logros laborales y/o profesionales con toda la comunidad INVIMA. Por medio de Systemplus, NOTINVIMA se realizará el reconocimiento. Carta de Reconocimiento con copia a la hoja de Vida. Estos logros pueden en ser:

1. Especializaciones
2. Maestrías
3. Grados Universitarios.
4. Publicaciones de artículos, investigaciones, proyectos en revistas o periódicos
5. Publicación de Libros

5.8. Reconocimiento a los Pensionados 2013

Podrán acceder a este Incentivo, los funcionarios de planta en todos sus Niveles Jerárquicos que al finalizar el año obtengan la Resolución de pensión. En Acta Público se reconocerá la labor y dedicación al Instituto.





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CAPITULO 6.

EVALUACION DEL PLAN DE INCENTIVOS

El comité de Incentivos del INVIMA, adoptará los Instrumentos necesarios para la Evaluación del Plan del Incentivos con el objeto de determinar los logros y el impacto obtenidos en el desarrollo del mismo.

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, entregará al final del proceso, una Encuesta con el fin de calificar la calidad del proceso de selección de los mejores empleados del Instituto.



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 68D 17-11/21 PBX: 2948700
Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1