

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026003245 DEL 26 DE ENERO DE 2026

“Por la cual se adopta el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS – INVIMA

En ejercicio de las facultades legales y en especial, de las conferidas por el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, el numeral 3 del artículo 10 del Decreto 2078 de 2012, y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, enuncia lo siguiente: *“Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto ley están en obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.*

Que, el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, a letra reza: *“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 la desarrollen la presente Ley”.*

Que, el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece 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 de programas de bienestar social”.*

Que, el artículo 2.2.10.2 del decreto mencionado en precedencia, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, dispone que: *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. (...)”

Que, el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, dispone que los servidores públicos tendrán, entre otros, los siguientes derechos:

“(...) 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 (...)”

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026003245 DEL 26 DE ENERO DE 2026

“Por la cual se adopta el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima”

Que, en cumplimiento con lo preceptuado en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, el Grupo de Talento Humano realizó, la identificación de necesidades y expectativas para los programas de bienestar por medio de las siguientes fuentes diagnósticas: Resultados de la encuesta de calidad de vida 2025-2026, acuerdos sindicales 2022-2023-2024, Diagnóstico EFR 2024 y el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026; con base en los resultados obtenidos, se determinaron las actividades siguiendo criterios de equidad y eficiencia, con el fin de lograr un mayor alcance institucional. Que, el artículo 35 de la Resolución No 2012035267 del 27 de noviembre de 2012, por la cual se reglamentó el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA, señaló que:

“(…) El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, formulará un Programa de Bienestar Social, que será de público conocimiento, en virtud de las necesidades de los empleados y de sus familias, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, el desarrollo y mejoramiento institucional».

Que, de otra parte, en relación al sistema de estímulos el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, compilado en el Decreto 1083 de 2015, señaló que este: «...estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan 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 (...)”

Que, por otro lado, el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, determina que “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de 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 (...)”.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, “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 (...)”.

Que, el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que: “(...) Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios» a los cuales tendrán derecho «todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo. (...)”

Que, el artículo 37 del Decreto en mención, establece que “(...) Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten. (...)”

Que, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 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

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026003245 DEL 26 DE ENERO DE 2026

“Por la cual se adopta el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima”

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. (...)”

Que, como consta en Acta No. 41 del 23 de enero de 2026, la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, se presentó el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos el cual se aprobó en dicha sesión.

Que, de acuerdo con la norma citada, el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto, con el propósito de fortalecer su compromiso y motivar el desempeño eficaz, a través de planes y programas que dignifiquen tanto a los servidores como a sus familias; fomentando espacios de acompañamiento emocional, reconocimiento, esparcimiento e integración cultural y familiar.

Que, en mérito de lo expuesto, este despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, para el año 2026, consignado en los documentos anexos que hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Publicar el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2026, en la página web del Invima.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Se expide en Bogotá. D.C. el 26 de enero del año 2026.

FRANCISCO A. G. ROSSI BUENAVENTURA
Director General

Aprobó: Sandra Yamile Herrera Quiceno - Secretaria General
Revisó: Francy Liliana Barón Munar – Abogada Contratista Secretaria General
Revisó: Martha Liliana Soto Iguarán – Asesora de la Dirección General con delegación de funciones del Grupo de Talento Humano
Revisó: Laura Lerma -Profesional Especializado Grupo Talento Humano
Proyectó: Javier Sánchez Sánchez -Profesional Universitario Grupo Talento Humano



**INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS
INVIMA**

**PLAN DE CONCILIACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.**

www.invima.gov.co



@invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: (601) 242 5040
denunciasanticorrupcion@invima.gov.co

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



Oficina Principal: Cra 10 # 64 - 28 - Administrativo: Cra 10 # 64 - 60



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. Objetivos.....	4
2 Marco Legal y Normativo	5
3 Funciones de la comisión de personal	7
4 Fuentes Diagnósticas.....	7
5 Plan Nacional de Bienestar (DAFP) 2023-2026	16
6 Acuerdos Sindicales.....	17
7 Modelo de Conciliación EFR.....	21
8 Análisis de la ejecución del Plan de Conciliación, Estímulos, Bienestar Social e Incentivos 2025.	25
9 Logros del 2025	26
10 Actividades de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2026	27
11 Otros estímulos.....	31
12 Plan de Comunicaciones 2026	32
13 Programa de incentivos 2026	33
14 Presupuesto 2026.....	34
15 Mapa de Riesgos	35



INTRODUCCIÓN

La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con la protección de los servicios sociales y la calidad de vida laboral definidos en la ley y ejecutadas a través del Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos.

La Gestión del Talento Humano se convierte en un factor estratégico debido a que aporta al logro de los objetivos organizacionales a largo plazo, considerando tanto las necesidades propias del Instituto, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre diversos intereses. Así las cosas y teniendo en cuenta el proceso de maduración que para la presente vigencia tiene el proceso de desarrollo del Talento Humano en el Invima, se acoge el modelo de *“entidad familiarmente responsable”*, a fin de articular todos los procesos del Grupo de Talento Humano para favorecer la conciliación en el Invima como parte inherente e indisoluble de su estrategia institucional y la del Grupo de Talento Humano, desde la responsabilidad social con enfoque de excelencia en la función pública.

En la cultura de la entidad, la gestión de la conciliación contribuye a fortalecer atributos como flexibilidad, corresponsabilidad y compromiso en contexto de un liderazgo efr contemporáneo y transformacional, y un estilo de dirección de impacto positivo en el ambiente laboral y la competitividad institucional, al promover el desarrollo integral de los servidores y servidoras públicas.

El modelo de administración del talento humano como entidad familiarmente responsable (efr), es un modelo de gestión, implementado en grandes multinacionales alrededor del mundo, así como en diferentes entidades públicas y privadas a nivel nacional; con este modelo de Gestión del Talento Humano se concilia los intereses de la organización con los intereses del servidor público. Está orientado en buscar una cultura enfocada en la construcción del capital humano que fortalezca las condiciones internas del Instituto. El modelo se consolida a través de la certificación en conciliación, que otorgó la Fundación Más Familia, y la cual se formalizó a través de auditorías externas por entidades acreditadas para tal fin; lo que garantiza procesos con estándares de calidad.

A fin de determinar la acogida del modelo, se aplicó una encuesta que permitió medir el nivel de satisfacción con las actividades realizadas en 2025 y construir el

www.invima.gov.co



@Invimacolombia Invima Colombia



Línea anticorrupción: (601) 242 5040
denunciasanticorrupcion@invima.gov.co



Oficina Principal: Cra 10 # 64 - 28 - Administrativo: Cra 10 # 64 - 60



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá

diagnóstico de necesidades y programas de interés para ser incluidos en el Plan de conciliación, bienestar social e incentivos 2025.

Durante la vigencia 2025, el 76% de los encuestados respondieron estar satisfechos y muy satisfechos, con las iniciativas del plan de conciliación, estímulos y bienestar social e incentivos ejecutadas. Igualmente, se identificó que los servidores públicos del Invima han venido conociendo e interiorizando el esquema de Bienestar social e Incentivos implementado.

Con base en lo anterior, para 2025 se tendrá como propósito que todos los servidores públicos continúen apropiando el Plan de conciliación, bienestar social e incentivos, bajo el acompañamiento del Grupo de Talento Humano y el Área de Bienestar Social; por lo cual, se consideran las condiciones sociodemográficas, laborales, personales, familiares y culturales de la población del Invima.

En consecuencia, se dará continuidad con el modelo efr y los cuatro componentes (Vida Familiar, Deporte y Salud, Cultura e Identidad Corporativa y Equilibrio Psicosocial) alineadas con el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026.

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Diseñar e implementar un plan nacional de bienestar social que, a través del programa de bienestar laboral, fomente la salud física, emocional, social y organizacional de los servidores con estrategias de intervención orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, impulsar la motivación y satisfacción en el trabajo, fortalecer el compromiso y desempeño laboral, junto con un programa de incentivos, que contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos estratégicos institucionales establecidos para la vigencia 2026.

1.2 Objetivos específicos

- Implementar estrategias de promoción de la salud física y mental mediante programas de intervención que incluyan la práctica regular de actividad física y acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida, contribuyendo a la optimización del bienestar físico y ambiental de los servidores.

- Diseñar e implementar iniciativas de fortalecimiento de la gestión emocional mediante talleres de intervención a clima, liderazgo humanizado, manejo del estrés, entorno laboral, desarrollo de habilidades blandas, competencias en resiliencia emocional y equilibrio psicosocial.
- Mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro de la entidad, a través de estrategias de liderazgo, trabajo en equipo, desarrollo de redes de apoyo y la promoción de un ambiente de trabajo sano, orientados a maximizar el bienestar social y organizacional.
- Promover el programa de incentivos como una herramienta estratégica para motivar a los servidores a alcanzar altos niveles de desempeño e impulsar la innovación en los equipos de trabajo, con el propósito de fortalecer el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral, en alineación con los objetivos estratégicos institucionales.

2 Marco Legal y Normativo

Bajo el principio de legalidad que rige todo el ejercicio público en Colombia, aplicable al plan conciliación, bienestar social e incentivos 2025, está orientado desde el marco legal y normativo a continuación descrito:

2.1 Marco Jurídico Colombiano:

Decreto Ley 1567 de agosto 05 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de septiembre 23 de 2004, expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, decreto único reglamentario del sector de función pública.

Ley 1857 de julio 26 de 2017, modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 51 de enero 16 de 2018, modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 648 de abril 19 de 2018, modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Guía de intervención para la cultura organizacional, el Clima laboral y el cambio organizacional -DAFP 2005, genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Ley 1960 de junio 27 de 2019, modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 770 de julio 13 de 2021, sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.

Guía de estímulos para los servidores públicos -DAFP 2018, Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, Establece los lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta las resoluciones y circulares internas relacionadas con la materia, así como los diferentes acuerdos sindicales.

2.2. Marco Jurídico Entidad Familiarmente Responsable - efr

Norma-efr-1000-1-ed.4. Modelo para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para grandes y medianas entidades.

Norma-efr-1000-1-ed.5. Modelo para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para grandes y medianas entidades, que aplica para el Invima a partir de la primera recertificación.

Anexo 1000-10 ed. 5. Alcance, contenido y estructura de los indicadores de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito del diseño e implantación del Modelo efr.

Anexo 1000-11 ed. 5. Alcance, contenido y estructura de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito del diseño e implantación del Modelo efr.

Anexo 1000-12 ed. 5. Diagnóstico efr. Legislación y la voz del empleado

Anexo 1000-13 ed. 5. Perfiles competenciales del responsable de la gestión efr (Gerente/Manager) y del Auditor interno en el ámbito del Modelo efr.

3 Funciones de la comisión de personal

De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16 “En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados”. La Comisión de personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

La Comisión deberá proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. En el numeral 2, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

4 Fuentes Diagnósticas

El diagnóstico para la elaboración del Plan conciliación, bienestar social e incentivos del Invima, se basó en las siguientes fuentes de información:

- Información sociodemográfica
- Encuesta de Bienestar y Calidad de Vida Laboral
- Clima Organizacional

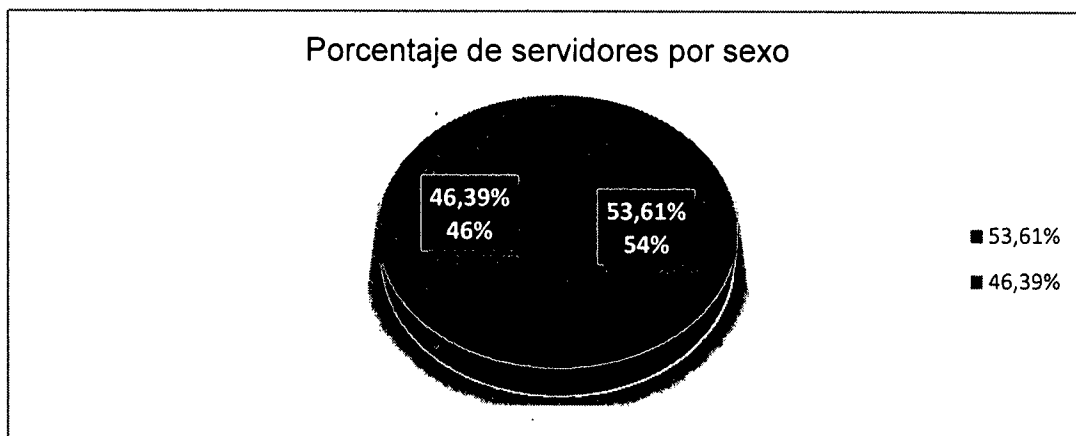
- Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 (DAFP)
- Diagnóstico efr
- Atributos de la cultura organizacional efr
- Acuerdos sindicales

A continuación, se detallan los resultados generales

4.1 Información Sociodemográfica

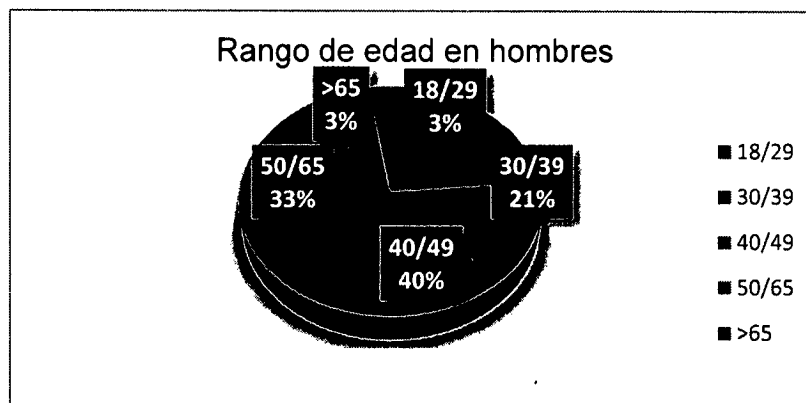
La información sociodemográfica se muestra con un corte a diciembre de 2025, la cual fue consultada a través de la planta de la entidad, así como de la encuesta de Bienestar y Calidad de Vida las cuales arrojaron los siguientes resultados:

Así las cosas, podemos afirmar que tenemos una Instituto conformado por mayor cantidad de mujeres con un 53.61% y con un 46.39% de hombres en el total de la población.



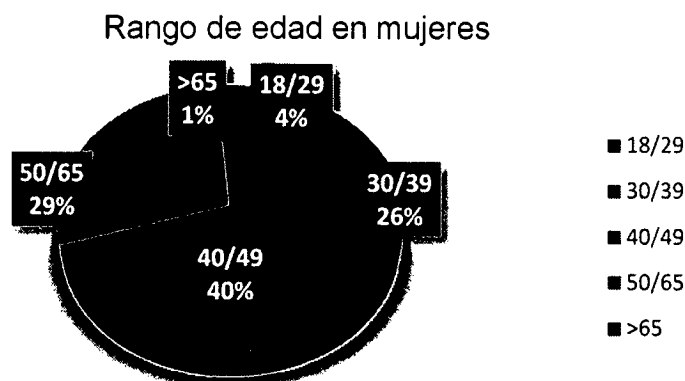
Grafica 1

Respecto a los rangos de edad por mujeres, se evidencia una población femenina con un porcentaje mayor en edades entre los 40 y 49 años con un 40%, un 33% entre los 50 a 65 años y un 21% entre los 30 a 39 años como los datos más amplios de la medición.



Grafica 2

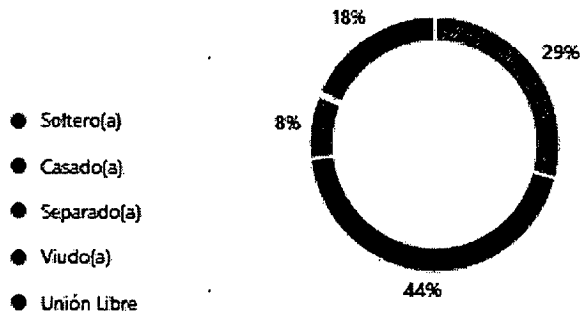
Respecto a los rangos de edad por hombres, se evidencia una población femenina con un porcentaje mayor en edades entre los 40 y 49 años con un 40%, un 29% entre los 50 a 65 años y un 26% entre los 30 a 39 años como los datos más amplios de la medición.



Grafica 3

Con relación a las familias, somos una entidad principalmente conformada por familias tradicionales y donde el 44% de la población es casada y con un cambio significativo respecto a otras vigencias los solteros incrementaron a un 29%.

Estado Civil



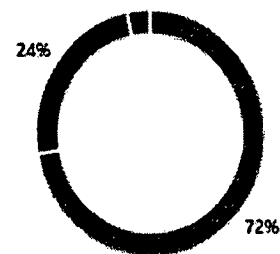
Grafica 4

Referente al tipo de vinculación se identifica que, el 72% cuenta con vinculación de Carrera Administrativa en la entidad.

Tipo de vinculación

Tipo de Vinculación:

● Carrera Administrativa	476
● Provisional	161
● Libre Nombramiento y Remoción	21

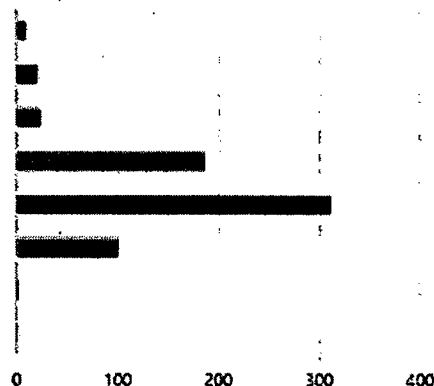


Grafica 5

Frente al nivel de estudios, se observa que el nivel Profesional Especializado es el más extendido, seguido de los profesionales y magister, continuos de los Tecnólogos y Técnicos.

Formación Profesional

● Bachillerato	10
● Técnico	21
● Tecnólogo	24
● Profesional	187
● Especialización	312
● Maestría	101
● Doctorado	2
● Posdoctorado	1

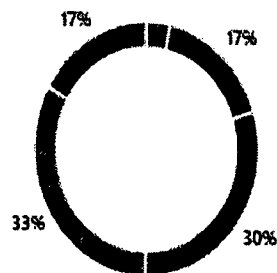


Grafica 6

Referente a la antigüedad, se evidencia un mayor porcentaje en el tiempo correspondiente a 10 a 15 años (33%) y 5 a 10 años con un (30%), seguido por la vinculación de 1 a 5 años (17%). Es posible evidenciar una tendencia a permanecer un tiempo estable en la Entidad.

Antigüedad

● Menos de 1 año	23
● Mas de 1 año y Menos de 5 años	110
● Mas de 5 años y Menos de 10 años	197
● Más de 10 años y Menos de 15 años	217
● Mas de 15 años	111



Grafica 7

4.2 Resultados clima organizacional

El estudio de medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo, evaluar las percepciones y significados compartidos acerca de las políticas, prácticas y procesos que experimentan los servidores del **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos**, con el propósito de conocer y entender dichas

percepciones que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

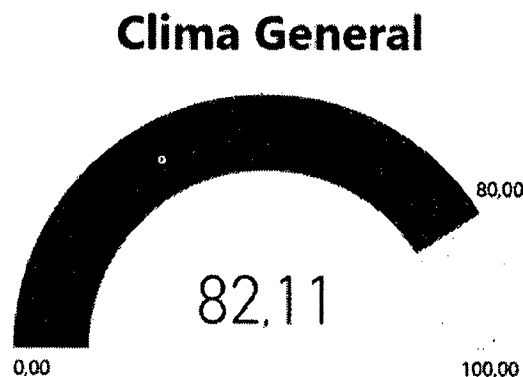
La encuesta por la cual se mide el clima organizacional en el Instituto fue aplicada durante el mes de diciembre de 2024 y enero de 2025. Con un universo de aplicación de 819 servidores de planta distribuidos en el ámbito nacional se logra una muestra de 616 encuestas contestadas, lo que equivale a una cobertura del 75.21%

4.3 ÍNDICES GLOBALES

A continuación, se presenta la medición e interpretación al momento de comparar los puntajes obtenidos se:

- Clima **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional,
- Clima **conveniente** para un funcionamiento armónico, pero con categorías por fortalecer,
- Clima **debilitado** y categorías por fortalecer

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de diciembre de 2024 y enero 2025 indican que la percepción al interior del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos corresponde a la categoría:



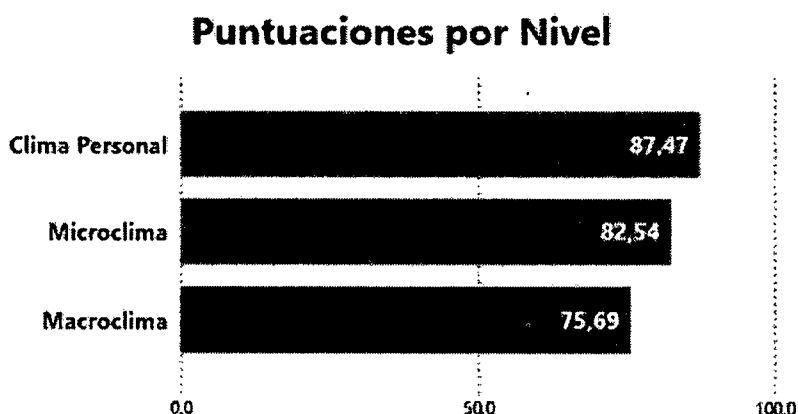
Grafica 5

Clima propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional 82,11.

En Niveles de Evaluación se evidencia mejor percepción en Clima Personal, indicando que los servidores consideran mejor su propia gestión, desde lo que pueden aportar para el mejoramiento del clima.

La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar.

Finalmente, se identificó que una oportunidad de mejora notable se relaciona con la percepción del Clima Laboral frente a la organización en general, es decir, el Macroclima.



Grafica 6

Es importante promover en los servidores su importancia dentro del **Invima**, para que puedan visibilizar que el trabajo conjunto que han llevado dentro de la organización ha logrado posicionarlos como una organización con un **CLIMA ORGANIZACIONAL PROPICIO** para un funcionamiento armónico, pero con categorías por fortalecer, para lo cual es indispensable contar con el apoyo de todos y cada uno de los servidores.

Respecto a los años anteriores se presentó una mejoría en el clima organizacional representado en la gestión institucional como pilar principal.

Clima Organizacional

74,79 Propicio 2020	79,96 Conveniente 2022	82,11 Propicio 2024- 2025
----------------------------------	-------------------------------------	---

4.4 DIAGNÓSTICO - Entidad Familiarmente Responsable (efr)

Este diagnóstico es un instrumento de indagación que establece la norma 1000-1 (edición 5) en relación con las siguientes tres preguntas:

1. ¿Hay equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios (as)?
2. ¿Es un elemento de su cultura?
3. ¿Es un elemento que se ha incorporado a la estrategia institucional y ha sido promovida con eficacia por la Dirección?

El instrumento identifica seis elementos de análisis para lograr el diagnóstico de la organización en el ámbito efr, como el punto de partida de la implantación de los elementos del modelo articulado a las fases del ciclo PHVA.

Se realizó un proceso de recolección de información mediante encuestas y entrevistas en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima), de ahora en adelante, "la organización", a un total de 159 personas.

El 93.08% (148) de estos realizaron una encuesta, los servidores(as), y el 6.92% (11) restantes, directivos(as) y altos cargos, fueron entrevistados. Se preguntó a los equipos de servidor(as) y directivo (as) de Invima sobre diez medidas principales que tiene la entidad; a un grupo de 74 servidores(as) se le preguntó acerca de nueve medidas más y a otro grupo de servidores(as), de igual número, nueve medidas adicionales diferentes al otro grupo de servidores (as).

La finalidad de este proceso es adelantar la consulta de eficacia de las medidas efr de la organización al identificar el uso, conocimiento, valoración, satisfacción y aplicabilidad de los beneficios que el Invima ofrece y que está vigente.

A continuación, se presentan los resultados del análisis de la información recolectada y algunas conclusiones que aportan valiosas perspectivas sobre dichas medidas.

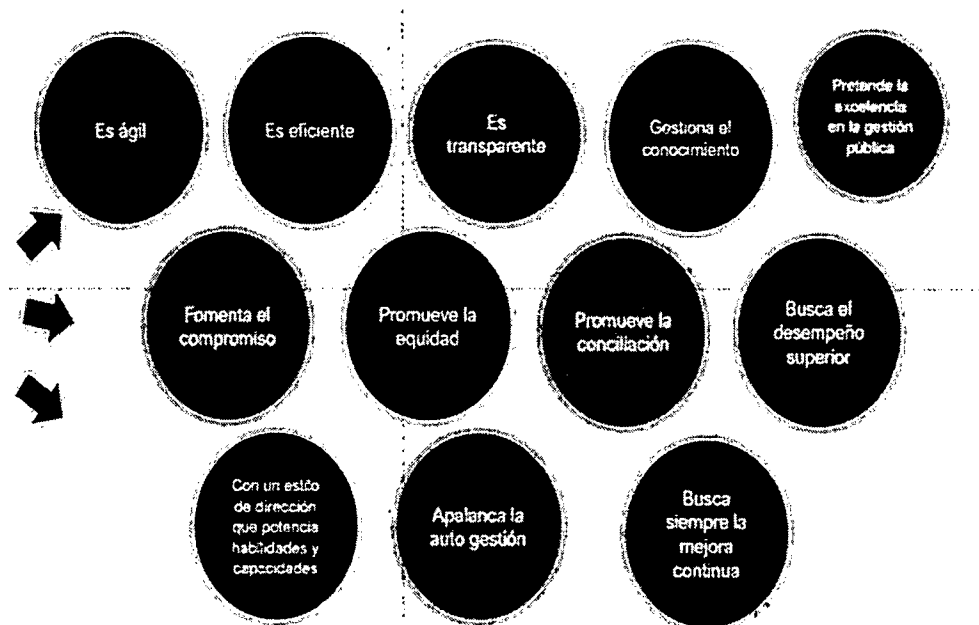
- El INVIMA ha vivido el impacto positivo que genera un portafolio de bienestar planificado y desarrollado de manera diferencial y superior al nivel que podría tenerse para cumplir meramente con la ley. Eso agrega valor para el sentimiento de orgullo, compromiso y corresponsabilidad en el equipo de funcionarios (as).
- La construcción de una cultura deseable de la conciliación con impacto directo en el ambiente laboral convoca las diferentes voluntades provenientes de todos los niveles de la organización y la suficiente planeación, control y seguimiento a la puesta en marcha de todos y cada uno de los nueve elementos del modelo efr.
- La implantación del modelo efr (norma 1000-1, edición 5) es una herramienta de metodología eficaz y sencilla para continuar con lo logrado hasta el momento por la organización en cuanto a prácticas laborales se refiere, lo cual, requiere el cumplimiento del todo el ciclo PHVA para su sustentabilidad en el tiempo.

Atributos De La Cultura Organizacional efr

Esta herramienta es un avance en la identificación de los atributos para una cultura efr deseable, en perspectiva del liderazgo efr en el ámbito de la conciliación.

Para tal efecto se ha tomado el marco institucional que aplica para el Instituto, toda vez que la cultura de la entidad es la plataforma movilizadora para el cumplimiento de lo misional del Invima, de los objetivos estratégicos y de la mejora continua en la gestión de la conciliación, con impacto en la excelencia de la función pública en su servicio al ciudadano y al empresario colombiano, apalancada en las condiciones de bienestar y desarrollo de los servidores (as) y el progreso de sus familias.

Con el despliegue del instrumento se logran identificar los siguientes atributos de la cultura efr del INVIMA:



Grafica 7

5 Plan Nacional de Bienestar (DAFP) 2023-2026

5.1 OBJETIVO GENERAL:

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

El Programa Nacional de Bienestar se fundamenta en cinco ejes como se observa a continuación:

Equilibrio Psicosocial: Enfocado en el balance entre la vida personal, familiar y laboral, la calidad de vida y la prevención de factores de riesgo psicosocial, buscando la adaptación a los cambios.

Salud Mental: Promueve actividades para el bienestar emocional y la salud mental de los servidores públicos, incluyendo estrategias de salario emocional.

Convivencia Social: Busca fortalecer la unión, el compañerismo y el sentido de pertenencia a través de actividades lúdicas, recreativas y culturales.

Alianzas Interinstitucionales: Fomenta la colaboración con otras entidades y aliados para ampliar la oferta de servicios y beneficios (como vivienda, educación, salud).

Transformación Digital (Transversal): Un eje que atraviesa todo el programa, integrando la tecnología y la modernización para mejorar la prestación del servicio y la calidad de vida.

Todo lo anterior se estructura como la base para que las entidades públicas establezcan sus diferentes planes de bienestar. En ningún momento es necesario la implementación de todos los ejes, cada entidad, de acuerdo con los intereses estratégicos y el presupuesto asignado, implementará los ejes y actividades que a bien disponga.

Sin embargo, para la vigencia 2026 se realizará la implantación del eje de convivencia en la entidad de acuerdo con los lineamientos de MIPG.

6 Acuerdos Sindicales

Para la construcción del Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2026 se tuvieron en cuenta los acuerdos sindicales del 2024 y años anteriores, que se mencionan a continuación y que tienen competencia del área de Bienestar del Grupo de Talento Humano.

- **ARTICULO 29. DESCANSO COMPENSADO POR CAPACITACIÓN.** A partir de la firma del presente acuerdo, los servidores públicos del Invima que hayan asistido capacitaciones programadas por la entidad por fuera de la jornada laboral podrán acreditar ese tiempo para descanso compensado, sin afectar la prestación del servicio, bajo las siguientes condiciones:

1. Que sean organizadas por la entidad.
2. Que la asistencia sea obligatoria.
3. Que se realice por fuera de la jornada laboral del funcionario.
4. Que haya asistido, culminado y obtenido la debida certificación. En caso de que no se emita la certificación se deberá soportar con los listados de asistencias.
5. Este beneficio no aplica para los cursos asincrónicos.
6. Se tendrá como tiempo para descanso compensado para semana santa y

festividades de fin de año, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015.

7. Las capacitaciones deben ser realizadas en la vigencia a compensar, no podrán acumularse de una vigencia a otra, con excepción del tercer turno de los descansos compensados de fin de año.

8. La acreditación de los soportes será responsabilidad del servidor y validado por el jefe inmediato.

- **ARTÍCULO 51. PRESUPUESTO PARA BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.** El Invima continuará gestionando las necesidades del instituto relacionadas con el presupuesto para bienestar, estímulos e incentivos, consignándolas en el anteproyecto de presupuesto de cada vigencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- **ARTÍCULO 52. JORNADAS LÚDICAS.** El Invima, continuará garantizando la media jornada lúdica para los grupos de trabajo, y se compromete a brindar otros espacios de esparcimiento de actividades culturales y recreativas para todos los servidores en el marco del plan de estímulos y bienestar.
- **ARTÍCULO 53. JORNADAS DE CIERRE DE GESTIÓN.** El Invima, se compromete a continuar realizando la actividad de cierre de gestión al final de cada vigencia, en todas las ciudades donde la entidad tenga presencia, en el marco del plan de conciliación, estímulos y bienestar.
- **ARTÍCULO 54. DESCANSO REMUNERADO COLECTIVO (TURNOS PARA EL SERVICIO PÚBLICO ÉPOCA SEMANA MAYOR Y NAVIDAD-FIN DE AÑO NUEVO).** El Invima, continuará otorgando el disfrute del descanso compensado en Semana Santa, Navidad y fin de año, de conformidad con lo establecido en el Decreto 648 de 2017. Así mismo, se compromete a expedir un acto administrativo que regule la compensación del tiempo y los turnos de disfrute del descanso, para garantizar que todos los servidores compensen el tiempo de trabajo y puedan disfrutar.
- **ARTÍCULO 55. COMPENSATORIO PARA SEMANA DE RECESO ESCOLAR.** El Invima, se compromete a continuar garantizando el descanso compensado de dos (2) días en la semana de receso escolar, otorgado mediante acuerdo de negociación colectiva del año 2022 y otorgará trabajo en casa hasta por tres (3) días de la misma semana del receso estudiantil, a aquellos servidores que lo soliciten, siempre y cuando sus actividades sean

susceptibles de ejecutarse bajo esta modalidad y cuenten con el aval o visto bueno del superior inmediato.

- **ARTÍCULO 57. ENCUENTROS Y CONCURSOS DEPORTIVOS Y CULTURALES.**
- El Invima continuará fortaleciendo las actividades culturales (poesía, danza y música, entre otras) y deportivas en el marco del plan de conciliación, estímulos y bienestar social e incentivos, ajustándose al presupuesto asignado.
- **ARTÍCULO 58. NATALICIO.** El Invima continuará brindando los beneficios otorgados mediante los acuerdos sindicales de vigencias anteriores, relacionados con el natalicio de los servidores. Donde se otorgará un día libre por cumpleaños, este día libre se puede solicitar hasta los treinta días después de haber cumplido años.
- **ARTÍCULO 59. CELEBRACIÓN ANIVERSARIO INSTITUCIONAL.** El Invima, desde la firma del presente acuerdo, conmemorará cada año la creación e inicio de la entidad (1 febrero 1995).
- **ARTÍCULO 60. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.** El Invima, continuará garantizando la comunicación permanente con los grupos de trabajo, con la finalidad de lograr la mayor participación de los servidores en las actividades de bienestar.
- **ARTÍCULO 61. INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE METAS ADICIONALES.** El Invima se compromete a presentar ante la Comisión de Personal, para la formulación del plan de convivencia, bienestar e incentivos la propuesta presentada por las organizaciones sindicales en el artículo 72 del pliego de solicitudes presentado en la vigencia 2024.
- **ARTÍCULO 62. JORNADA LABORAL PADRES.** El Invima, continuará dando cumplimiento la Resolución No. 2023058042 del 11 de diciembre de 2023.
- **ARTÍCULO 63. CONVENIOS EN BENEFICIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.** El Invima, continuará realizando alianzas estratégicas para garantizar beneficios para los servidores de la entidad y sus familiares.
- **ARTÍCULO 64. RECONOCIMIENTO USO DE BICICLETA, PATINETA ELÉCTRICA Y OTROS MEDIOS DE TRANSPORTE QUE MITIGEN IMPACTO AMBIENTAL.** El Invima, se compromete desde la firma del presente acuerdo a

otorgar medio día laboral libre remunerado, por cada 30 veces que certifiquen los servidores haber llegado a trabajar en bicicleta, patineta eléctrica o cualquier otro medio de transporte alternativo que mitigue el impacto ambiental, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y regulación interna de la entidad sobre la materia.

- **ARTÍCULO 66. DÍA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE.** El Invima se compromete en el marco del plan de bienestar, estímulos e incentivos, a conmemorar el día de la mujer y el hombre, procurando la participación de los servidores.
- **ARTÍCULO 67. CELEBRACIÓN DÍA DEL NIÑO.** El Invima, a partir de la suscripción del presente acuerdo se compromete a realizar actividades para celebrar el día del niño en el mes de abril de cada vigencia, de acuerdo con el presupuesto con el que cuente para tal efecto.
- **ARTÍCULO 68. DÍA ROSA.** El Invima, se compromete a otorgar una vez al mes un día de trabajo en casa a las funcionarias de la entidad que soliciten al jefe inmediato y al Grupo de Talento Humano con ocasión de su ciclo menstrual, el cual se denominará "Día Rosa".
- **ARTÍCULO 69. PERMISO REMUNERADO POR ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO.** El Invima, se compromete a presentar ante la Comisión de Personal, para la formulación del plan de convivencia, bienestar e incentivos la propuesta presentada por las organizaciones sindicales en el artículo 86 del pliego de solicitudes presentado en la vigencia 2024.
- **ARTÍCULO 70. PÓLIZAS Y SEGUROS.** El Invima, se compromete a hacer gestión ante las entidades aseguradoras para que presenten a la entidad cotizaciones globales, para que los servidores del Invima puedan acceder con recursos propios a seguros con las siguientes coberturas:
 - ✓ Muerte natural, accidental o violenta. Si el fallecimiento del Servidor Público tiene por causa un accidente de trabajo o enfermedad profesional se reconocerá y pagará el equivalente 1,5 veces el valor normalmente reconocido.
 - ✓ Incapacidad total, enfermedad terminal y/o huérfana.
 - ✓ Accidente laboral e incapacidad relativa.
 - ✓ Todos los gastos funerarios a que hubiere lugar.
 - ✓ El Seguro de Vida le será pagado a los beneficiarios o herederos, según las órdenes y derechos sucesorales previstos en la Ley 29 de 1982, o a quien lo modifique, adicione o sustituya.

Responsabilidad Civil Extracontractual.

Así mismo, el Invima solicitará al DAFP un concepto sobre el fundamento y viabilidad jurídica para que el Invima pueda tomar un seguro de vida para los servidores de la entidad que en el ejercicio de sus funciones tengan una alta exposición al riesgo, para que en el evento en que sea viable le permita a la entidad gestionar los recursos ante las entidades correspondientes.

- **ARTICULO 71. RECONOCIMIENTO A LAS PROFESIONES.** El Invima continuará haciendo reconocimiento a las profesiones de todos los servidores que hacen parte de la entidad.
- **ARTÍCULO 72. REPOSITORIO INTERNO Y BASES DE DATOS.** El Invima, dentro de los doce (12) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, creará un repositorio interno u observatorio de vigilancia sanitaria en el cual será ampliamente divulgado, en el que los funcionarios podrán publicar artículos, ensayos y demás publicaciones relacionadas con la misionalidad de la entidad y que estén avalados por la dependencia competente.
- **ARTÍCULO 73. CERTIFICACIÓN EFR.** El Invima, garantizará por el mantenimiento de las buenas prácticas y propenderá por la certificación como Entidad Familiarmente Responsable - EFR, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.
- **ARTÍCULO 74. FONDO DE EMPLEADOS DEL INVIMA - FEINV.** El Invima, se compromete a continuar fortaleciendo la promoción y divulgación del FEINV y de las actividades que desarrollen en los medios de comunicación internos, así como en los espacios de Inducción, reintroducción y ferias financieras. El FEINV se compromete a comunicar con antelación las actividades planificadas propias de su naturaleza y bienestar de sus asociados al Grupo de Talento Humano.

7 Modelo de Conciliación EFR

7.1 Objetivos del Modelo de Conciliación

Para establecer los objetivos del modelo con base en las fuentes diagnósticas ya mencionadas, es importante primero definir el concepto de conciliación para el Invima, es decir ¿Qué vamos a entender por conciliación? Para contestar esta pregunta se desarrolló el documento de pensamiento estratégico de la mano de la

alta y media dirección y un grupo aleatorio de servidores públicos del Instituto y sus familias.

El pensamiento estratégico efr es un componente esencial del modelo de gestión efr de la norma 1000-1, edición 5, al constituirse en fundamento para la gestión presente y futura de la modulación de la cultura de conciliación del Invima y como herramienta para la mejora continua en una evolución hacia la excelencia organizacional como una entidad familiarmente responsable - efr.

Este pensamiento efr está integrado por el dimensionamiento estratégico de la conciliación en la organización y por el compromiso para su gestión por parte de los líderes, los funcionarios(as) y sus familias.

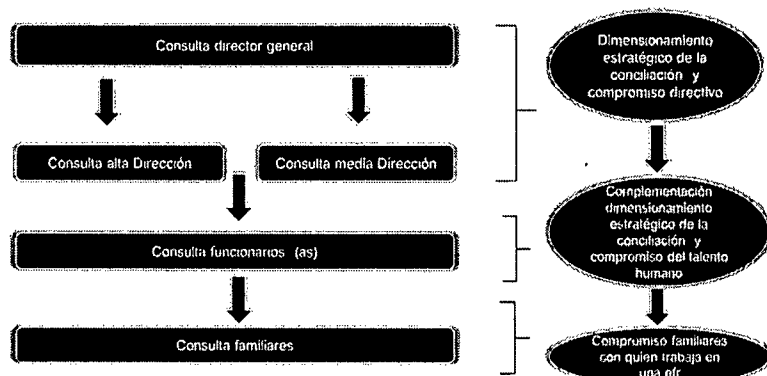
El proceso desarrollado para llegar al presente planteamiento de dimensionamiento estratégico de la conciliación tuvo como punto de partida la aplicación de entrevistas semiestructuradas al director general, al comité directivo y a un grupo representativo de la medida dirección. Por otra parte, se desplegó la misma metodología con el grupo aleatorio de servidores y sus familias.

Con el análisis de la información obtenida se determinaron cinco categorías para la agrupación de las diferentes visiones directivas según fuera la perspectiva y esencia de cada una, así: i) del ser; ii) comunicación; iii) motivación; iv) bienestar y v) liderazgo.



Fuente: Elaboración propia Área de Bienestar Social – Grupo de Talento Humano.

En el siguiente gráfico se observa el proceso surtido para llegar a la definición institucional de conciliación.



Fuente: elaboración propia Área de Bienestar Social – Grupo de Talento Humano.

Finalmente, y derivado del proceso antes mencionado, se concluye que, para el Invima conciliación es:

“Conciliar es un aspecto clave en nuestra cultura Invima. Es lograr un equilibrio entre los intereses del servidor – familia y los intereses institucionales”.

7.2 Objetivos específicos del Modelo de Conciliación

1. Dar cumplimiento a los requerimientos identificados en las diferentes fuentes diagnósticas.
2. Dar cumplimiento a la normatividad exigida en el marco de la certificación como empresa familiarmente responsable norma 1001- ed5.
3. Dar cumplimiento a la normatividad exigida en el marco normativo del Estado, así como las recomendaciones establecidas en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, haciendo énfasis en los aspectos relacionados con la salud mental.

7.3 Mesa Técnica

La mesa técnica de la gestión efr es una instancia constituida a través del presente documento y formalizada a través del acto administrativo que suscribe el director general durante el mes de enero de cada vigencia.

La mesa técnica la conforman:

1. Director(a) de la Gestión efr, quien será el secretario(a) general del Instituto.
2. Coordinador(a) del Grupo de Talento Humano.
3. Manager de la gestión efr, quien será el líder del equipo de Bienestar y quien debe estar debidamente certificado en la norma 1000-1.
4. Un profesional del equipo de Bienestar.
5. Dos técnicos del equipo de Bienestar.

7.4 Indicadores efr

Los indicadores son unidades de medición que permiten evaluar el rendimiento de los procesos internos, así, los indicadores planteados a continuación son los establecidos por la norma efr 1001 ed.4³ que a su vez responde a los tipos de indicadores establecidos por el gobierno nacional en términos de eficiencia, efectividad e impacto.

Así las cosas y en articulación con la norma técnica efr 1000-1 ed.5, son 8 indicadores los que apalancan la evaluación y medición del modelo.

#	NOMBRE		METRICA
1	Oferta de conciliación	Grupo de medidas	Número total de medidas efr vigentes que la empresa oferta a sus profesionales, para cada uno de los 6 grupos de medidas.
2	Estabilidad laboral		Porcentaje de contratos indefinidos frente al total de contratos.
3	Flexibilidad temporal		Porcentaje de plantilla que puede acogerse a alguna medida de flexibilidad temporal frente al total.
			Número de medidas de flexibilidad temporal ofertadas y en vigor, tanto acumuladas como con indicación de la variación en el ciclo de certificación.
4	Flexibilidad espacial (Teletrabajo)		Número de medidas de flexibilidad espacial ofertadas en vigor, sobre el total de cargos que pueden acceder a esta modalidad.
			Número de medidas de flexibilidad espacial ofertadas en vigor, tanto acumuladas como con indicación de la variación en el ciclo de certificación.
5	Conocimiento, utilización, satisfacción,		Para cada medida significativa y agrupada, medir desde la perspectiva de las personas.

	valoración y aplicabilidad de las medidas	
6	Maternidad	Número de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión / total de mujeres en puesto de Dirección y Gestión.
7	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarrepresentado) sobre el total de la plantilla.
8	Igualdad de oportunidades Otras formas de diversidad	Porcentaje de personas con discapacidad Porcentaje de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla. Porcentaje de personas en la plantilla que responden a los siguientes rangos de edad.

Fuente: Fundación Masfamilia.

En la misma línea, los indicadores identificados como 4+ y 8 ya están siendo medidos desde MIPG. Asimismo, para esta primera etapa, solo se establecerán metas para los dos indicadores en mención y de su resultado se establecerá la línea base que posteriormente apalancarán el establecimiento de metas.

8 Análisis de la ejecución del Plan de Conciliación, Estímulos, Bienestar Social e Incentivos 2025.

El Plan de Bienestar de la vigencia 2024 se estructuró en cuatro componentes: Mas tiempo en familia, Deporte & Salud, Cultura e Identidad Corporativa y Otras medidas de conciliación; para las cuales se definieron sus objetivos, alcances, líneas de acción e iniciativas. Así mismo, se estableció una estrategia de comunicación para el posicionamiento de las medidas de conciliación.

Para determinar la acogida de los nuevos componentes, en el mes de enero 2025, se aplicó una encuesta con la participación de 658 servidores del Invima, que corresponde al 57,9% de la planta de personal, mediante la cual se indagó acerca de la participación en las actividades de Bienestar, el nivel de satisfacción de éstas, así como las expectativas para el Plan de Conciliación, Bienestar social e incentivos 2026.

Del total de los encuestados se destaca el 79% participaron en las actividades de Bienestar de los cuales el 45% dicen estar satisfechos y 34% muy satisfechos.

También se identificó que el 21% de las personas que no han participado en las actividades de bienestar obedece a los siguientes factores: carga laboral, las actividades no son de su gusto o no se desarrollan en su ciudad de trabajo; por consiguiente, en el 2026 se pretende tener un mayor alcance en todas las ciudades a nivel nacional con diferentes actividades que generen un mayor impacto.

Así mismo, para el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2026, el interés en las iniciativas y actividades de bienestar para la presente vigencia se dirige principalmente a turismo en familia, Cine en familia, bolos, eventos ecológicos en familia, Gimnasio, Natación, vacaciones recreativas, Deportes populares, entre otras.

9 Logros del 2025

Durante la vigencia 2025 se logró llevar a cabo actividades innovadoras, las cuales han contribuido a avanzar hacia una organización más saludable. Entre estas se destacan para cada componente, las siguientes:

9.1 Vida familiar

- Halloween (Recorrido con los hijos de los servidores a todas las dependencias del Invima para recoger sus dulces, así como un concurso por las dependencias la mejor decoración de la oficina).

9.2 Deporte y Salud

- Caminata ecológica- Subida Monserrate y Quebrada la vieja
- Torneo de Bolos.
- Se realizó el torneo de Fútbol 5 mixto interno con la participación de 96 servidores.
- Como parte de la actividad de atletismo se amplió la participación de los servidores en diferentes ciudades como: Armenia, Santa Marta, Bucaramanga, Cali, Medellín, Montería, Pereira y Bogotá.
- Rodada en Bici en Bogotá y sus periferias.

9.3 Cultura E identidad Corporativa

- Informe de gestión y reinducción (evento presencial tanto Bogotá como en las

- territoriales en un evento simultaneo donde se resaltaron los logros de la entidad y premiación de los mejores servidores y equipos de trabajo)
- Cumpleaños (Envío de tarjeta personalizada y celebración mensual)
 - Día de la secretaria (desayuno y medio día libre)
 - Día del conductor (pasadía turística por la Plaza de Santa María en Bogotá y curso de conducción)
 - Implementación de la estrategia CAFÉ MEET con intervenciones grupales (Se realizaron intervenciones focales a todos los grupos del el país)

9.4 Otras medidas de conciliación

- Acompañamiento a los territoriales
- Acompañamiento a Bogotá por la caja de compensación.
- Ferias de emprendimiento y Feria de servicios.
- Visitas (SPA facial, manos, talleres ofrecimiento de productos).

Implementación de la estrategia CAFÉ MEET A LA CARTA, este menú de talleres nos permitió intervenir de manera practica la mejora del clima organizacional instruyendo a los servidores en diferentes temas de habilidades blandas como:

Trabajo en equipo, liderazgo, manejo de emociones, tiempo y estrés.

10 Actividades de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2026

Con el propósito de consolidar el modelo de Bienestar Laboral en el Invima vigencia 2025 para los servidores públicos de la Entidad, se contemplan los siguientes componentes:

1. Vida Familiar.
2. Deporte y Salud.
3. Cultura e Identidad Corporativa.
4. Equilibrio Psicosocial.

De igual manera, las iniciativas del Plan de Bienestar estarán focalizadas por áreas de intervención, para lograr mayor participación de los servidores públicos, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta Clima Organizacional 2025, sin afectar la prestación del servicio.

10.1 Objetivo General

Generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos del Invima, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad gracias a un modelo de gestión de la conciliación entre vida laboral, personal y familiar.

Para la vigencia 2026 y en consideración a la certificación como Empresa Familiarmente Responsables efr hasta la vigencia 2027, se hace necesario que el plan de Conciliación, Bienestar social e Incentivos contemple:

✓ **Encuesta Calidad de Vida:** Esta encuesta debe dar respuesta a la percepción y significados acerca de las políticas, prácticas y procesos que experimentan los servidores, con el propósito de entender dichas percepciones se ve necesario aplicar la encuesta en la vigencia del 2025, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas, valores, y tener un diagnóstico de la situación de calidad de vida y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

✓ **La conciliación como eje de las relaciones interpersonales:** En el marco del modelo efr, se plantea como reto, imprimir en la cultura organizacional del Instituto, el concepto de conciliación; que definiría el marco de las relaciones interpersonales de los servidores. Lo que se busca con este eje, es que todo servidor público reflexione sobre la necesidad de conciliar la vida familiar, laboral y laboral de sí mismo y más importante de sus compañeros, como también la importancia sobre la diversidad e Inclusión.

✓ **Liderazgo familiarmente responsable:** El liderazgo se decanta en los niveles directivos y de coordinación de los grupos de trabajo. En lo referente al equipo directivo, y teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral sobre este grupo de personas, se hace necesario vincular a los y las directivos(a) a un proceso que reajuste la percepción que sus equipos de trabajo tienen sobre los mismos. El proceso del equipo directo se realizará a través de una estrategia liderada por el grupo de comunicaciones del instituto en articulación con la mesa técnica efr. Por otra parte, el nivel de la coordinación se trabajará a través de la mesa técnica buscando llevar la dinámica de trabajo de la mesa técnica efr a las coordinaciones, lo que se espera es contar con coordinadores que se dinamicen el trabajo de sus equipos a través del ejemplo.

Así mismo a continuación se presenta la matriz programática de las actividades para la vigencia 2026.

ACTIVIDADES COMPONENTE VIDA FAMILIAR 2026		Fecha de ejecución
Día de la Familia	Los servidores tienen un día remunerado por semestre para disfrutar con su familia.	Primer semestre
Cine en Familia	Se brinda un bono doble a todos los servidores del Instituto	Segundo semestre
Turismo en Familia	Bonos de turismo para la familia a nivel nacional	Noviembre y diciembre 2026
Vacaciones recreativas	Vacaciones recreativas para niños entre los 6 y 17 años a nivel nacional	Diciembre 2026
Pre-pensionados	Talleres para los servidores próximos a pensionarse donde se les brindarán herramientas que les permitan manejar con propiedad el tránsito de ser empleado a ser jubilado	Segundo semestre 2026
Día del Niño	Conmemoración alusiva	Abril 2026
Día de la Madre		Mayo 2026
Día del Padre		Junio 2026
Feria de Emprendimiento	Se generan espacios presenciales y virtuales donde los servidores presentan sus emprendimientos personales	Julio 2026
Feria de vivienda	Generación de espacios que promuevan la compra o mejora de vivienda	Abril 2026
Plan ecológico	Planes grupales ecológicos. (Caminatas)	Una caminata ecológica cada semestre

Fuente: elaboración propia Área de Bienestar Social – Grupo de Talento Humano.

En relación con el componente Deporte y Salud, se ejecutarán las siguientes actividades durante el 2026:

ACTIVIDADES DEPORTE Y SALUD 2026		FECHA DE EJECUCIÓN
Gimnasio	Virtual para servidores con condición de salud. Presencial	Segundo semestre 2026

Futbol	Entrenamientos, espacios y torneos para los integrantes de futbol, masculinos y femeninos.	Segundo semestre 2026
Bolos	Se realizará torneo de Bolos que integren los grupos de trabajo.	Septiembre y octubre 2026
Ciclismo	Rodadas para los servidores.	Setiembre 7 octubre 2026
Deportes populares	Rana, Tejo, Domino, Bolirana, Domino, Ajedrez, Ping pong y Parques	Primer semestre 2026
Atletismo	Carreras de atletismo en las diferentes ciudades	Segundo semestre 2026

Fuente: elaboración propia Área de Bienestar Social – Grupo de Talento Humano.

El gimnasio, emerge como la herramienta para la recuperación de la salud del grupo de personas que la ARL identifica con algún tipo de riesgo físico; así como la herramienta para reorientar o fortalecer estilos de vidas saludables para los servidores que se inscriben voluntariamente.

Así mismo y teniendo en cuenta el avance progresivo en la apertura de servicios y actividades presenciales, se realizará a través de la caja un convenio para que, tanto en Bogotá como en las regiones, los servidores puedan realizar esta actividad de manera presencial y virtual.

En el marco del componente de cultura e identidad corporativa se realizarán las siguientes actividades:

CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA	FECHA DE EJECUCIÓN
Día del Servidor publico	27 de junio
Informe de gestión y reinducción institucional.	Diciembre 2026
Celebración de cumpleaños.	Todos los meses
Halloween	30 de octubre
Día del amor y la amistad	Septiembre
Danzas Institucionales	Segundo semestre
Conmemoración fechas especiales y profesiones.	Todos los meses

En el marco del componente de equilibrio psicosocial corporativo se realizarán las siguientes actividades:

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FECHA DE EJECUCIÓN
Talleres de Liderazgo	Ejecución durante la vigencia
Cohesión De Equipos De Trabajo	
Comunicación Asertiva	
Manejo De Emociones	
Liderazgo Humanizado para coordinadores	
Resolución De Conflictos	
Inteligencia Emocional	
Manejo De Estrés	

11 Otros estímulos

- **Estímulo por cumplimiento superior a la meta:**

Con el fin de motivar el cumplimiento y mejoramiento continuo, para los funcionarios de la Oficina de Atención al Ciudadano, tendrán derecho a un día libre remunerado siempre que se cumpla con las siguientes condiciones:

1. Atención a procesos y reclamaciones
2. Canal de Atención Presencial - Orientación: Incremento del 20% diario en la atención a demanda.
3. Trámites y Servicios: Revisión: técnico, legal y radicación del 20% de trámites más del promedio mensual durante los 21 días laborados por mes.
4. Radicación y respuesta a PQRSDF igualmente promedio más el 20% de revisión, asignación y respuesta.

La jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano emitirá el informe mensual donde se evidenciarán los servidores que tienen derecho a solicitar el permiso.

- **Estímulo para formadores**

Para los servidores que se desempeñen como Formadores en la Escuela de Formación del Invima tendrán derecho a:

Un día remunerado por cada vigencia donde ejerza como formador, el cual podrá ser tenido en cuenta para las semanas de compensación de Semana Santa, receso escolar, turnos de navidad y año nuevo, o cuando lo considere previamente acordado con su jefe inmediato.

- **Estímulo por participación en actividades voluntarias**

Se otorgará un día remunerado a los funcionarios que acrediten su participación en comités de manera voluntaria; este día deberá ser solicitado por medio del aplicativo de permisos habilitado por la entidad

Los comités habilitados para este beneficio son:

Copasst
Comité de Convivencia
Comité evaluador de Mejor equipo de trabajo
Comisión de Personal.
Brigadistas de emergencias

Nota: Para solicitar este beneficio se deben tener en cuenta las siguientes condiciones:

1. Se podrá solicitar un día remunerado por vigencia
2. **Para los brigadistas:** Por medio de listas de asistencia se deberá acreditar en calidad de Brigadista la participación en 5 actividades realizadas durante la vigencia como pueden ser: (Haber sido voluntario como personal de brigada en eventos de la entidad, Capacitaciones relacionadas con su responsabilidad, ya sean virtuales o presenciales) esta acreditación deberá ser parte de la justificación para solicitar el beneficio con el jefe inmediato.
3. El permiso deberá ser acordado con el jefe inmediato sin que se afecte la prestación del servicio y garantizando que se cumplan las anteriores condiciones.

12 Plan de Comunicaciones 2026

En consideración del objetivo específico número uno del presente documento técnico y en cumplimiento de lo establecido en el marco jurídico antes expuesto, a continuación, se describe el plan de comunicaciones que soporta el modelo del conciliación, incentivos y bienestar social laboral 2026.

Canales bidireccionales de comunicación

El modelo cuenta con dos correos electrónico a través de los cuales se establece comunicación en dos direcciones con los servidores del Instituto.

- **Canal interno de comunicación efr:** bienestarsocial.efr@invima.gov.co

Este canal tiene como finalidad que los funcionarios (as) expresen sus propuestas, quejas, reclamaciones, necesidades y expectativas en relación con el modelo efr y con las iniciativas y programas de bienestar.

- **Canal interno Viva Engage e Intranet**

Por medio de este canal se realizará la divulgación de las actividades enmarcadas en el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos.

- **Canal externo de comunicaciones efr con la Fundación MásFamilia:** fundacion@masfamilia.org

Las comunicaciones que por este canal se establezcan deberán responder como mínimo a una serie de características generales tales como:

- i) Ser relevantes en materia efr;
- ii) Responder a afecciones o problemas del ámbito colectivo y no estrictamente personales.
- iii) Haber sido dirigidas con anterioridad a la organización a través del procedimiento reglamentario y no haber obtenido respuesta en un plazo razonable.

13 Programa de incentivos 2026

En cumplimiento de la normatividad vigente que exige a las entidades públicas incluir en sus Sistemas de Estímulos los Programas de Bienestar Social e Incentivos, estos últimos orientados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Este programa de incentivos incorpora un componente especial destinado a premiar a los mejores servidores públicos y a los equipos de trabajo de nuestra entidad.

Esta iniciativa no solo es un reconocimiento al mérito y la dedicación, sino también una forma de inspirar una cultura de excelencia y colaboración. A través de la implementación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, buscamos fomentar el compromiso con la entidad, la mejora continua en la gestión pública y la creación de un ambiente propicio para el desarrollo de talentos.

Las condiciones específicas en las que se realizará la elección de los ganadores de estos incentivos se realizarán mediante la publicación de los instructivos aprobados por la comisión del personal durante el primer semestre de la vigencia.

En este contexto, a continuación, se presentan los lineamientos generales del programa de incentivos establecidos para los servidores públicos del Invima:

- **Selección de mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción**

Seleccionar a los mejores servidores de la Entidad, en cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial y el mejor de todos), que hayan obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño laboral y medición del rendimiento, siempre que dicha calificación esté en firme.

- **Selección de mejores equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia**

El Grupo de Talento Humano convocará y abrirá inscripciones para que los servidores que conforman equipos de trabajo se postulen de acuerdo con los requisitos exigidos según el Decreto 1572 de 1998, compilado en el Decreto 1083 de 2015. La fecha, hora y lugar serán definidos y socializados en su momento.

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. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.9)

En este equipo, el liderazgo es una actividad compartida, lo asume un integrante según el momento y la competencia requerida con el apoyo de los demás integrantes, la responsabilidad se mueve en los ámbitos individual y colectivo, la solución de problemas es una dinámica común, la cantidad, calidad y acceso a la información es amplia y suficiente, la comunicación es efectiva y las discusiones constructivas.

14 Presupuesto 2026

Para el desarrollo del Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2026, el Grupo de Talento Humano solicita, a través del plan de adquisiciones asigna el presupuesto que se relaciona a continuación:

RUBRO	OBJETO	PRSUPUESTO APROPIADO
Área de Bienestar	Prestar servicios de apoyo a la gestión para desarrollar las actividades contempladas en el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos, orientados a la protección y servicios sociales, dirigidos a los servidores del instituto nacional de vigilancia de medicamentos y alimentos – Invima a nivel nacional para la vigencia 2026.	\$590.000.000

15 Mapa de Riesgos

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DEL RIESGO
CAUSA RAÍZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES
Adquisición de bienes y servicios sin el cumplimiento de los requerimientos legales.	Posibilidad de afectación reputacional e investigaciones administrativas por parte de los Entes de Control	Cada vez que se realiza la adquisición de bienes y servicios los profesionales del área de Bienestar verifican que la información técnica suministrada por el proveedor corresponda con los requisitos establecidos, mediante la ficha técnica. Verificar que las especificaciones técnicas se encuentren dentro del presupuesto asignado para el objeto.
Incumplimiento de las metas y actividades propuestas	Posibilidad de afectación reputacional, investigaciones administrativas por parte de los Entes de Control e insatisfacción por parte de los servidores públicos.	El personal encargado del área de Bienestar realizará seguimiento del avance o cumplimiento de las metas y actividades propuestas, resaltando las novedades y estado de ejecución según lo programado.

Elaboró: Lorena Medina - Técnico Operativo

Revisó: Javier Sanchez - Profesional Universitario

Aprobó: Martha Liliana Soto Aguarán- Asesora de la Dirección General con Delegación de Funciones del Grupo de Talento Humano