

INFORME DE GESTIÓN

Contrato 698-2022

Clima



Informe de Gestión

Entidad	Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos-Invima.
Contrato	698-2022
Objeto	Desarrollar los programas de bienestar: incentivos, clima y calidad de vida Laboral, orientados a la protección y servicios sociales, dirigidos a los servidores del instituto nacional de vigilancia de medicamentos y alimentos – INVIMA.

Presentación

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos-Invima es un establecimiento público del orden nacional, de carácter científico y tecnológico, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, perteneciente al Sistema de Salud y con sujeción a las disposiciones generales que regulan su funcionamiento; su misión es ser una entidad de vigilancia y control de carácter técnico científico, que trabaja para la protección de la salud individual y colectiva de los colombianos, mediante la aplicación de las normas sanitarias asociadas al consumo y uso de alimentos, medicamentos, dispositivos médicos y otros productos objeto de vigilancia sanitaria.

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos-Invima y su Programa Anual de Bienestar Social buscan implementar acciones concretas a través de programas de protección y servicios sociales tales como: Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven al bienestar de los servidores de la entidad y sus familias con un enfoque integral del ser humano (Personal, familiar, profesional, social y espiritual).

Por lo anterior y para dar cumplimiento al Programa Anual de Bienestar Social, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos-Invima, suscribió el contrato de prestación de servicios 698-2022 con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Actividad	Clima
Cotización	35359-39081-42883-46691-42997
Lugar	Sede de la Entidad
Fecha	6 de Octubre del 2022 – 03 y 30 de Noviembre de 2022- 06 y 20 de Diciembre de 2022
Valor	\$ 36 582 317

Conforme al contrato 698-2022, Compensar garantizó el apoyo logístico, operativo y asistencial de acuerdo a los requerimientos y la programación establecida por Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos-Invima para el desarrollo de las “**Curso: Manager efr en Gestión de la Conciliación**” actividades recreodeportivas y de integración realizadas en diferentes escenarios como.

Servicios Prestados

- Servicio Desarrollo de Consultoría EFR

Desarrollo del Evento

  	Asesoría y gestión para el fortalecimiento de la gestión efr en el INVIMA. Órdenes de servicio: 10037308 (25/11/22); 10037318 (25/11/22) y 10043134 (20/12/22) emitidas por Compensar Informe cierre de proyecto
Presentación A continuación se consigna el informe final de ejecución del proceso llevado a cabo por la firma de consultoría Próxima SAS en el INVIMA con la asesoría prestada para la alineación de la gestión del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5 de la norma 1000-1, por la cual la entidad recibió en el año 2020 la certificación en conciliación otorgada por la Fundación Másfamilia, organización española. Con base en el ciclo de recertificación establecido en la norma siendo este de tres años para la gestión de mejora continua del Modelo efr antes de buscar la recertificación correspondiente, el INVIMA aspira a hacerlo en el año 2023 con la realización de la auditoría interna en junio de este año y la auditoría externa para el mes de agosto. El equipo consultor que desarrolló el proceso de asesoría contratado por Compensar como la caja de compensación del INVIMA, estuvo integrado por dos consultoras senior certificadas en la norma y una formadora en el tema de liderazgo desde el ser, como palanca para fortalecer la cultura de la conciliación del INVIMA. Es pertinente indicar tres situaciones ajenas a la voluntad de la consultoría que llegaron a afectar el cierre del proceso al término del año, en el mes de diciembre, en consonancia con el tiempo de ejecución indicado en la oferta de valor que originó la contratación de Próxima por parte de Compensar, con dos frentes de intervención tales como el de formación (en liderazgo del ser, conversación para la reflexión) y el técnico (cierre de brechas de la gestión del Modelo): i) retiro del mánager efr y de algún miembro de la mesa técnica efr de la entidad; ii) inicio del proceso en octubre de 2022 y iii) cambio de gobierno nacional, y al ser el INVIMA una entidad del Estado colombiano la alta dirección que estaba al frente del liderazgo de la gestión efr también debió retirarse del Instituto. I. Objetivos de la gestión de consultoría Principal Generar valor profesional al mánager efr y a la mesa técnica efr en la cultura de la conciliación del INVIMA como también en la gestión de mejora del Modelo efr por su alineación a la edición 5 de la norma 1000-1. Derivados - Frente conversación para la reflexión A través de una actividad de cine foro, buscaremos generar una conversación de valor con los funcionarios/as alrededor de la conciliación como herramienta para construir relaciones de confianza, entre pares y con sus coordinadores/as. - Frente técnico Alinear el Modelo efr vigente en la entidad de la edición 4 a la edición cinco de la norma 1000-1	

Desarrollo del Evento

			Asesoría y gestión para el fortalecimiento de la gestión efr en el INVIMA. Órdenes de servicio: 10037308 (25/11/22); 10037318 (25/11/22) y 10043134 (20/12/22) emitidas por Compensar <i>Informe cierre de proyecto</i>
---	---	---	--

II. Término de ejecución

Segundo semestre de 2022, como se indicó en la oferta de valor presentada y aprobada por el equipo efr, que para tal momento lo lideraba el director de la gestión efr en cabeza del secretario general del año 2022 y del mánager efr del año 2022 cuya responsabilidad recae en el profesional de Bienestar del Equipo de Talento Humano, ambos funcionarios que hoy ya no se encuentran en el INVIMA.

La última acta del proceso evidencia la gestión efectuada hasta el 19 de diciembre de 2022

III. Análisis del desempeño

- La gestión adelantada en los dos frentes indicados se efectuó bajo un trabajo colaborativo con el equipo de la mesa técnica efr con nuevos integrantes del área de Bienestar y bajo el liderazgo de un servidor del área financiera encargado de este rol de manera transitoria, quien movilizó el trabajo de equipo junto con la coordinadora del Grupo de Talento Humano del INVIMA.
- La gestión se focalizó para un primer momento en el frente técnico sobre un plan de alineación de los componentes del Modelo efr que por la edición cinco de la norma 1000-1 debían ajustarse a nuevos requerimientos.
- Para lograr esta meta la consultoría suministró las herramientas de gestión colaborativa para componentes tales como los siguientes:
 - Orientación estratégica de la conciliación. Sobre versión vigente se amplió su definición
 - Ampliación de normatividad laboral. Revisión de cumplimiento en protección de datos y en desconexión digital.
 - Soportes organizativos: procesos/procedimientos. Se construyó el Manual del Modelo efr que encaja con el Manual del Sistema Integrado de Gestión del INVIMA, con nuevos procedimientos como comunicación externa, cadena de valor y sensibilización y formación.
 - Medidas efr. Reclasificación según los cinco grupos de la norma
 - Comunicación interna y externa. Sobre procedimiento instituido se amplió lo relativo a la comunicación externa y al informe de gestión institucional con la incorporación de temas de la gestión de la conciliación.
 - Cadena de valor. Comunicación a proveedores de la Coordinación de Talento Humano
 - Indicadores efr. Reclasificación según requisito normativo y ampliación de los indicadores voluntarios
 - Inversión en conciliación
 - Protocolo directivo. Ajuste según orientación estratégica ampliada
 - Reglamento de Comité efr. Ajuste para mejora

Página 2 de 4

Desarrollo del Evento

  	Asesoría y gestión para el fortalecimiento de la gestión efr en el INVIMA. Órdenes de servicio: 10037308 (25/11/22); 10037318 (25/11/22) y 10043134 (20/12/22) emitidas por Compensar <i>Informe cierre de proyecto</i>
II. Término de ejecución Segundo semestre de 2022, como se indicó en la oferta de valor presentada y aprobada por el equipo efr, que para tal momento lo lideraba el director de la gestión efr en cabeza del secretario general del año 2022 y del mánager efr del año 2022 cuya responsabilidad recae en el profesional de Bienestar del Equipo de Talento Humano, ambos funcionarios que hoy ya no se encuentran en el INVIMA. La última acta del proceso evidencia la gestión efectuada hasta el 19 de diciembre de 2022 III. Análisis del desempeño ♦ La gestión adelantada en los dos frentes indicados se efectuó bajo un trabajo colaborativo con el equipo de la mesa técnica efr con nuevos integrantes del área de Bienestar y bajo el liderazgo de un servidor del área financiera encargado de este rol de manera transitoria, quien movilizó el trabajo de equipo junto con la coordinadora del Grupo de Talento Humano del INVIMA. ♦ La gestión se focalizó para un primer momento en el frente técnico sobre un plan de alineación de los componentes del Modelo efr que por la edición cinco de la norma 1000-1 debían ajustarse a nuevos requerimientos. ♦ Para lograr esta meta la consultoría suministró las herramientas de gestión colaborativa para componentes tales como los siguientes: - Orientación estratégica de la conciliación. Sobre versión vigente se amplió su definición - Ampliación de normatividad laboral. Revisión de cumplimiento en protección de datos y en desconexión digital. - Soportes organizativos: procesos/procedimientos. Se construyó el Manual del Modelo efr que encaja con el Manual del Sistema Integrado de Gestión del INVIMA, con nuevos procedimientos como comunicación externa, cadena de valor y sensibilización y formación. - Medidas efr. Reclasificación según los cinco grupos de la norma - Comunicación interna y externa. Sobre procedimiento instituido se amplió lo relativo a la comunicación externa y al informe de gestión institucional con la incorporación de temas de la gestión de la conciliación. - Cadena de valor. Comunicación a proveedores de la Coordinación de Talento Humano - Indicadores efr. Reclasificación según requisito normativo y ampliación de los indicadores voluntarios - Inversión en conciliación - Protocolo directivo. Ajuste según orientación estratégica ampliada - Reglamento de Comité efr. Ajuste para mejora Página 2 de 4	

Desarrollo del Evento

  	Asesoría y gestión para el fortalecimiento de la gestión efr en el INVIMA. Órdenes de servicio: 10037308 (25/11/22); 10037318 (25/11/22) y 10043134 (20/12/22) emitidas por Compensar <i>Informe cierre de proyecto</i>
♦ El frente de formación que da continuidad a la formación de la media dirección del INVIMA, efectuada durante el proceso de certificación en conciliación (2020-2021) como también la sensibilización a la alta dirección que ha ingresado a la entidad, serán actividades que se adelantarán en el primer trimestre de 2023, momento para el cual ya debe contarse con la estabilización de la dirección del Instituto por el cambio de gobierno. IV. Logros - Conocimiento del cumplimiento de uno de los dos objetivos de mejora derivados del diagnóstico efr inicial, como es el relacionado con la gestión continua del Programa de teletrabajo. El otro objetivo se estaría cumpliendo con la realización de la formación a los coordinadores (as) de la entidad. - Entendimiento para el óptimo funcionamiento de las herramientas suministradas para cierre de brechas, por parte de los nuevos miembros de la mesa técnica efr (Comité efr). - Alineación de los componentes principales de la versión cinco de la norma 1000-1, aun cuando en algunas falta adelantarse la verificación final de su cumplimiento, ante la falta de tiempo para ello por la razón descrita de inicio del proceso en octubre de 2022. - Fortalecimiento de la mesa técnica con nuevos integrantes de la Coordinación de la mesa técnica efr. - Liderazgo de la coordinadora del Grupo de Talento Humano en la gestión adelantada, como enlace con el director general (e). V. Limitaciones - Cambio de gobierno y cambio de la dirección del Instituto - Interinidad de líderes de la entidad - Ausencia del mánager efr con el cual se gestionó la implantación del Modelo efr - Tiempo de inicio del proceso VI. Desafíos - Continuar y finalizar el plan de cierre de brechas en componentes en que no se logró por el tiempo de ejecución del proceso. - Sensibilizar a la alta dirección para ratificar su compromiso con el Modelo efr y su gestión - Desarrollar el plan de formación en el liderazgo efr, de continuidad a la media dirección - La mesa técnica efr (comité efr) requiere del respaldo de la alta dirección en su fortalecimiento como equipo direccionador de la gestión efr. - Es imperativo la certificación efr y designación de un (a) funcionario (a) como mánager efr Página 3 de 4	

Desarrollo del Evento

			Asesoría y gestión para el fortalecimiento de la gestión efr en el INVIMA. Órdenes de servicio: 10037308 (25/11/22); 10037318 (25/11/22) y 10043134 (20/12/22) emitidas por Compensar Informe cierre de proyecto
❖ Es imperativo la ratificación de la secretaria general como la nueva directora efr y su certificación en la norma 1000-1. VII. Conclusiones - El INVIMA es una organización que merece y requiere continuar con la robustez de las medidas de flexibilidad espacial y temporal, al contarse en la actualidad con una entidad del Estado que avanza de manera importante en una cultura del teletrabajo. - El Modelo efr contribuye a este propósito que da sentido a lo que hoy expresan los servidores y a la perspectiva de la gestión efr por la cual el INVIMA empezó en el año 2020 a recorrer el camino de la iniciativa efr. VI. Consideración final Las organizaciones efr que han evolucionado en el camino de la excelencia efr han debido ser conscientes de que la obtención de la certificación efr es el punto de partida para ello; los aceleradores para la madurez del INVIMA en la gestión de la conciliación pueden ser tan diversos y amplios como sea el sello de gestión coherente, consistente y perseverante que el equipo líder efr imprima a su trabajo y sobre el acontecer diario de la organización, en cabeza de la directora efr y de la coordinadora del Equipo de Talento Humano. <i>¡Nuestra gratitud inmensa con la coordinadora del Grupo de Talento Humano, Gladys Montoya García; al equipo efr en cabeza de Hernán Núñez Guiza (mánager efr (e)); a los demás integrantes: Alba Liliana Pérez Vargas, Nydia Yolima Guío Barrera y Daniel Francisco Silva Mandas (Comité efr). Al equipo de Comunicaciones, Edwar Javier Sánchez Sánchez, Juan Diego Jaramillo Arango y María Fernanda Girardo Sarmiento.</i> <i>¡Gracias, gracias, gracias! Equipo consultor de Próxima</i> Cordialmente,  Pilar Mejía Duque Representante Legal Bogotá, D.C., enero 30 de 2023			

Acta

 próxima Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr><tr><td colspan="2">Código:</td></tr><tr><td colspan="2">Versión: 01</td></tr><tr><td colspan="2">Vigencia: 10/02/2017</td></tr><tr><td colspan="2">Página 1 de 3</td></tr></table>	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia		Código:		Versión: 01		Vigencia: 10/02/2017		Página 1 de 3	
efr	distintivo en conciliación															
microentidad																
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia																
Código:																
Versión: 01																
Vigencia: 10/02/2017																
Página 1 de 3																

Fecha	Octubre 1 de 2022
Proyecto	Cierre de brechas del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5
Participantes	Invima Hernán Núñez Guiza (manager) Liliana Pérez Vargas (Grupo de Talento Humano) Julie Jazlady Diaz Martínez Equipo consultor de Próxima Pilar Mejía Duque Gloria C. Mejía Duque
Tema (s) por tratar	Cierre brechas para edición 5

Acta

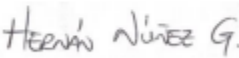
 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr><tr><td colspan="2">Código:</td></tr><tr><td colspan="2">Versión: 01</td></tr><tr><td colspan="2">Vigencia: 10/02/2017</td></tr><tr><td colspan="2">Página 2 de 3</td></tr></table>	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia		Código:		Versión: 01		Vigencia: 10/02/2017		Página 2 de 3	
efr	distintivo en conciliación															
microentidad																
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia																
Código:																
Versión: 01																
Vigencia: 10/02/2017																
Página 2 de 3																

Desarrollo	➤ Presentación cierre de brechas. La consultoría presenta los componentes con cambios o nuevos, entre la edición 4 y la edición 5 a fin de establecer acciones de cierre de brechas entre la gestión efr que el equipo efr ha realizado desde su certificación. ➤ Se presenta el tablero de control cierre de brechas y se explica dicha herramienta. ➤ Se coordina una próxima mesa de trabajo para distribuir tareas requeridas en la edición 5.
	Invima ❖ Buscar las herramientas con las que se certificaron en la edición 4

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	 distintivo en conciliación
		microentidad
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia
		Código:
		Versión: 01
Vigencia: 10/02/2017		
Página 3 de 3		

Acuerdos	Próxima

NOMBRE	FIRMA
Por INVIMA HERNAN NUÑEZ GUIZA	
Por Próxima PILAR MEJIA DUQUE	

Acta

	ACTA DE REUNIONES		distintivo en conciliación
		microentidad	
		CO-005 / 15-2015 / Misefamilia	
		Código:	
		Versión: 01	
		Vigencia: 10/02/2017	
		Página 1 de 5	

Fecha	Octubre 12 de 2022
Proyecto	Cierre de brechas del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5
Participantes	Invima Hernán Núñez Guiza (mánager efr) Liliana Pérez (Grupo de Talento Humano) Julie Jazlady Diaz Martínez (Grupo de Talento Humano) Equipo consultor de Próxima Pilar Mejía Duque Gloria C. Mejía Duque
Tema (s) por tratar	Cierre brechas para edición 5
	- El equipo informa que se ha trabajado en revisar la documentación efr con la cual se cuenta según la matriz que la consultoría ha suministrado en relación con los diferentes componentes del Modelo efr según la versión 5 de la norma 1000-1 bajo la cual el INVIMA está certificado. - Se establecen responsabilidades de gestión para avanzar en el cierre de brechas, y sobre esta base y metodología, programas

Acta

	ACTA DE REUNIONES	 distintivo en conciliación microentidad CO-005 / 15-2015 / Mésfamilia Código: Versión: 01 Vigencia: 10/02/2017 Página 2 de 5
---	--------------------------	--

Desarrollo	reuniones con las personas responsables, antes de llegar a la plenaria de la mesa técnica. ➤ Se establecen recomendaciones acerca del portafolio actual de conciliación o de medidas efr en relación con su divulgación y garantía de acceso al equipo de funcionarios (as). ➤ Debe haber una página en la intranet con tal publicación. Se recuerda que es un requisito normativo contar con esto y con todos los diferentes contenidos efr que se produzcan en el proceso de mejora continua. Se establece la necesidad de revisar que se tenga este micrositio efr. ➤ Objetivos de mejora. Se debe revisar el cumplimiento de los dos objetivos establecidos para el ciclo de recertificación. Revisar si se ha avanzado y ver si se pueden cerrar dichos objetivos. A la alta dirección se le debe informar si hay cierre. En el primer objetivo queda inquietud se está buscando ellos documentos. Preguntan qué pasa si un objetivo no se cumple, se debe primero ver el cumplimiento de lo requerido. ❖ Hacer un informe a la alta dirección de las razones para su no cumplimiento. ❖ En cuanto a la inquietud que se relaciona con un posible escenario de no continuar con el fortalecimiento del programa de teletrabajo, se sugiere no declinarlo toda vez que fue la motivación principal del INVIMA para implantar el Modelo efr en la entidad. Pero igual, podría dejarse como una medida efr del portafolio de bienestar y continuar con la gestión del Modelo efr. ❖ De llegar a darse este escenario, habría que revisarse la nueva orientación estratégica efr de acuerdo con el nuevo enfoque para que haya consistencia. ❖ El certificado de formación a la media dirección en el segundo semestre del año 2021 con el apoyo de Próxima no fue firmado por esta parte, se debe averiguar si se hizo, o si no, proceder ya que se le prometió a la media dirección formada que lo tendrían con copia a su hoja de vida. ➤ Se mira y actualiza por parte del Invima la Matriz junto con la consultoría
-------------------	---

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr><tr><td colspan="2">Código:</td></tr><tr><td colspan="2">Versión: 01</td></tr><tr><td colspan="2">Vigencia: 10/02/2017</td></tr><tr><td colspan="2">Página 3 de 5</td></tr></table>	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia		Código:		Versión: 01		Vigencia: 10/02/2017		Página 3 de 5	
efr	distintivo en conciliación															
microentidad																
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia																
Código:																
Versión: 01																
Vigencia: 10/02/2017																
Página 3 de 5																

	➤ Cuando se realice nuevas designaciones de soportes organizativos por cambio de administración, se debe proceder con su documentación y aprobación por parte de la alta dirección, como también, proceder nuevamente con la divulgación a la organización, ingresarlo a la carpeta de administración y al repositorio de la intranet. ➤ El diagnóstico inicial deberá ser ajustado en el aspecto de cumplimiento de la normatividad laboral en materia de protección de datos y desconexión digital. ➤ Próxima envía acta del Comité de Gestión y Desempeño Institucional que evidencia la designación de os soportes efr y compromiso con el Modelo efr. ➤ Se envía una nueva herramienta de normatividad con los elementos nuevos. Responsables Hernán Núñez y Liliana Pérez. ➤ Diseño y planificación. Es necesario revisar el cumplimiento del plan de mejora de la auditoría interna para reconocer cumplimientos o refuerzos a la debida gestión. ➤ Definición y orientación estratégica. Revisar la orientación estratégica editada por parte del INVIMA sobre la remitida por la consultoría. Se revisan en la próxima mesa técnica las dos versiones contrastadas para verificar que estén los elementos que establece la edición 5 de la norma 1000-1. Se consultará a la coordinadora del Grupo de Talento Humano Gladys Montoya su visión de la orientación estratégica en cuanto a pertinencia de ajuste o no. ➤ Las medidas efr. Se hará una reunión para ver si hay cambios. Se pide reconocer la voz del mercado suministrada como fuente de referencia para acción de robustecimiento del portafolio de medidas efr a la luz del concepto de medidas significativas de la edición 5 de la norma 1000-1. La reunión se establece para el martes 18 a las 10:30 a.m. Mirar el anexo de medidas significativas. Se nivela a Julie sobre lo requerido. Se debe tener en la carpeta, en el repositorio, y comunicar. Se tenían 38 ➤ Teletrabajo. Para la próxima mesa traen el resumen de este punto.
--	---

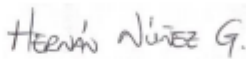
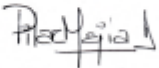
Acta

 próxima Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr><tr><td colspan="2">Código:</td></tr><tr><td colspan="2">Versión: 01</td></tr><tr><td colspan="2">Vigencia: 10/02/2017</td></tr><tr><td colspan="2">Página 4 de 5</td></tr></table>	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia		Código:		Versión: 01		Vigencia: 10/02/2017		Página 4 de 5	
efr	distintivo en conciliación															
microentidad																
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia																
Código:																
Versión: 01																
Vigencia: 10/02/2017																
Página 4 de 5																

	➤ Soportes. i) Organizativos: designación de los responsables efr, según lo determine la coordinadora del Grupo de Talento Humano para saber si Hernán Muñoz continua en el encargo de la gestión efr. ➤ Se recomienda revisar los perfiles de los soportes organizativos según el anexo 1000-13 ed. 5. ➤ Se recomienda publicar el encargo como mánager efr de Hernán Muñoz, como también los miembros del Comité efr. ➤ Se procederá a iniciar revisión del Manual de Administración del Modelo efr. Se programa reunión para el martes a las 2:30 pm. Se contrasta con la nueva edición de la norma. ➤ Revisión de indicadores. Se Revisa con Liliana y Hernán en reunión el miércoles 19 a las 11:00. ➤ Próxima mesa técnica el 24 a la 9:00 am por dos horas Termina la reunión a la 1:05
Acuerdos	Invima ❖ Ver página web para ver su publicación de lo requerido por efr ❖ Remitir la orientación estratégica editada ❖ Realizar las convocatorias y asistir para la revisión de los temas que se tratarán según cambios en la edición 5 de la norma 1000-1. Próxima • Preparar herramientas para las reuniones y participar con transferencia de conocimiento según requisitos de la edición 5.

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr></table> Código: Versión: 01 Vigencia: 10/02/2017 Página 5 de 5	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia	
efr	distintivo en conciliación							
microentidad								
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia								

NOMBRE	FIRMA
HERNAN NUÑEZ GUIZA	
PILAR MEJIA DUQUE	

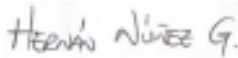
Acta

	ACTA DE REUNIONES		
		microentidad	
		CD-005 / 15-2015 / Masfamilia	
		Código:	
		Versión: 01	
		Vigencia: 10/02/2017	
		Página 1 de 3	

Fecha	Noviembre 1 de 2022 8:30 am
Proyecto	Cierre de brechas del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5
Participantes	Invima Hernán Núñez Guiza (mánager efr (e) Julie Jazlady Diaz Martínez Daniel Francisco Silva Manotas (gestión de calidad) Nydia Yolima Guio Barrera (gestión de calidad) Equipo consultor de Próxima Pilar Mejía Duque Gloria Mejía Duque
Tema (s) por tratar	Cierre brechas para edición 5
	➤ Se comenta el avance de indicadores ➤ Manual de Implantación. Se ve las dudas que se tienen para completar lo que le toca al INVIMA. ➤ El repositorio efr quedará en la carpeta efr alojada en el sistema Share Point. Se creará lo más pronto posible guardando todos los documentos edición 4 y los nuevos de edición 5

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	 distintivo en conciliación
		microentidad
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia
		Código:
		Versión: 01
		Vigencia: 10/02/2017
		Página 3 de 3

NOMBRE	FIRMA
HERNAN NUÑEZ GUIZA (mánager efr)	
PILAR MEJIA DUQUE	

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES		distintivo en conciliación
		microentidad	
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia	
		Código:	
		Versión: 01	
		Vigencia: 10/02/2017	
		Página 1 de 3	

Fecha	Noviembre 1 de 2022 8:30 am
Proyecto	Cierre de brechas del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5
Participantes	Invima Gladys Montoya García Hernán Núñez Guiza (mánager efr (e) Julie Jazlady Diaz Martínez Nydia Yolima Guio Barrera (gestión de calidad) Cesar David Sierra Torres Alba Liliana Pérez Vargas Equipo consultor de Próxima Pilar Mejía Duque Gloria Mejía Duque Linda Gamboa Paternina
Tema (s) por tratar	Cierre brechas para edición 5

Acta

próxima Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	efr distintivo en conciliación microentidad CO-005 / 15-2015 / Másfamilia Código: Versión: 01 Vigencia: 10/02/2017 Página 2 de 3
Desarrollo	➤ Se presenta a César David Sierra Torres, nuevo miembro de bienestar para estar en el equipo efr. ➤ Se considera como tema pertinente programar una reunión con Milena Zárate de la Fundación Másfamilia con el ánimo de ponerle en conocimiento la situación actual de la entidad por el trance de cambio político que los va a afectar, como el marco de la actual gestión efr en el ciclo de recertificación. ➤ Medidas efr. Se actualizan las 38 medidas con las nuevas que se han integrado a la oferta de conciliación para el equipo de funcionarios (as). Se hicieron dos actualizaciones. Se ponen de presente algunos temas que se identificaron como oportunidades de mejora según ejercicio de consulta interna con impacto en el clima laboral. Se establece que algunos de tales temas identificados pueden ser medidas efr. ➤ Formación. Se explica la metodología que se va a tener en este tema con la propuesta a desarrollar antes de finalizar el año. Se pide si se puede tener un piloto con el Grupo de TH. Se propone coordinar una sesión la próxima semana para perfilar la logística de la actividad que asegure su desarrollo exitoso con los coordinadores (as). También se buscaría aplicar la metodología a desarrollar, en lo que es importante llegar con la película Coach Carter-eje de la actividad de formación- vista por quienes participarían de la reunión. ➤ La mesa técnica se continuará el próximo martes 22 con alcance también a la aplicación de la metodología.	
Acuerdos	INVIMA ❖ Programar la reunión con el equipo formación con una duración de hora y media para el próximo 22 de noviembre. Próxima ❖ Participar de la reunión y orientar su desarrollo	

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	 distintivo en conciliación
		microentidad
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia
		Código:
		Versión: 01
Vigencia: 10/02/2017		
Página 3 de 3		

--	--

NOMBRE	FIRMA
HERNAN NUÑEZ GUIZA (mánager efr)	<i>Hernán Núñez G.</i>
PILAR MEJIA DUQUE	<i>Pilar Mejía D.</i>

Acta

	ACTA DE REUNIONES		distintivo en conciliación
		microentidad	
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia	
		Código:	
		Versión: 01	
		Vigencia: 10/02/2017	
		Página 1 de 3	

Fecha	Noviembre 22 de 2022 2:00 am
Proyecto	Cierre de brechas del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5
Participantes	Invima Hernán Núñez Guiza (mánager efr (e) Cesar David Sierra Torres Equipo consultor de Próxima Pilar Mejía Duque Gloria Mejía Duque
Tema (s) por tratar	Cierre brechas para edición 5
	➤ Se le explica a Cesar la metodología para la organización de la formación que se hará en el INVIMA en cabeza de los mandos medios. ➤ Se le muestra a Cesar el cuadro que se realizó en la formación del año pasado y la columna que debe tener presente para actualizar con los nombres de mandos medios. ➤ Se le manda un correo con el concepto de lo que debe se debe hacer y las fechas establecidas y el horario.

Acta

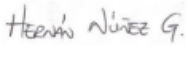
 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr><tr><td colspan="2">Código:</td></tr><tr><td colspan="2">Versión: 01</td></tr><tr><td colspan="2">Vigencia: 10/02/2017</td></tr><tr><td colspan="2">Página 2 de 3</td></tr></table>	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia		Código:		Versión: 01		Vigencia: 10/02/2017		Página 2 de 3	
efr	distintivo en conciliación															
microentidad																
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia																
Código:																
Versión: 01																
Vigencia: 10/02/2017																
Página 2 de 3																

Desarrollo	➤ Se establece que es necesario el compromiso de todo el equipo efr ya que no se están cumpliendo las agendas, Hernán charla con Gladys Montoya para lograr la participación comprometida del equipo efr. ➤ Se explica el procedimiento de formación y sensibilización y se entrega la herramienta respectiva, con la recomendación de realizarlo según los requerimientos normativos antes de afrontar la recertificación efr. ➤ Se precisan tres componentes del Modelo efr que han hecho parte de la caja de herramientas efr de la certificación inicial. ❖ Protocolo del compromiso directivo: se obtuvo con los compromisos que expresaron en el diagnóstico, se recomienda la valoración para que sea firmado por los líderes y comunicado. Si no se hizo se debe compartir con la alta dirección actual y se debe firmar. ❖ Sensibilización y formación. Se deben vincular los temas de conciliación en el plan anual de formación. Se recomienda efectuar una jornada de sensibilización con la nueva alta dirección sobre conciliación. ❖ Orientación estratégica. Se retomará la versión que el INVIMA trabajó para la certificación inicial para proceder a complementar algunos aspectos como acción de cierre de brechas. Luego de ello se recuerda la importancia de su divulgación y publicación permanente en el repositorio para la consulta de los funcionarios (as). ➤ En la próxima mesa técnica se dinamizarán dos preguntas necesarias para complementar la orientación estratégica. ➤ En cuanto a indicadores efr se adelantará reunión de seguimiento. Termina la reunión a las 3:10 pm
Acuerdos	INVIMA • Hernán Nuñez hace la citación a las consultoras y a los coordinadores para llevar a cabo la formación como el

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	 
		microentidad
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia
		Código:
		Versión: 01
		Vigencia: 10/02/2017
		Página 3 de 3

	segundo módulo sobre la técnica de cine foro, de acuerdo con la oferta de valor aprobada por el INVIMA. * Hacer citación para ver el avance del Manual de Administración del Modelo efr. Próxima * Enviar el protocolo directivo * Enviar orientación estratégica

NOMBRE	FIRMA
HERNAN NUÑEZ GUIZA (mánager efr)	
PILAR MEJIA DUQUE	

Acta

 <i>Una oportunidad para la sociedad y los negocios</i>	ACTA DE REUNIONES		
		microentidad	
		CO-005 / 15-2015 / Mafamilia	
		Código:	
		Versión: 01	
		Vigencia: 10/02/2017	
		Página 1 de 4	

Fecha	Noviembre 29 de 2022 10:00 am
Proyecto	Cierre de brechas del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5
Participantes	Invima Hernán Núñez Guiza (mánager efr (e) Cesar David Sierra Torres Daniel Francisco Silva Manotas Gladys Montoya García Julie Jazlady Días Martínez Nidia Yolima Guilo Barrera Equipo consultor de Próxima Pilar Mejía Duque Gloria Mejía Duque
Tema (s) por tratar	Cierre brechas para edición 5

Acta



Una oportunidad para la sociedad y los negocios

ACTA DE REUNIONES

efr	distintivo en conciliación
microentidad	
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia	
Código:	
Versión: 01	
Vigencia: 10/02/2017	
Página 2 de 4	

Desarrollo	➤ Se comenta que faltan dos preguntas para complementar la orientación estratégica, se le envía al manager para que un equipo lo responda y poder hacer la actualización de la declaración de orientación. ➤ Se menciona la necesidad de que el nuevo director de la gestión efr se forme en la norma 1000-1 (ed.5) durante el ciclo de recertificación. Debe preguntarse a la Fundación si debe ser a través suyo o por un servicio de un tercero, como puede ser Próxima. ➤ Indicadores se trabaja el día 30 con Liliana Pérez ➤ En la MT siguiente se revisará el avance de la herramienta de medidas efr y la del Manual, como también revisar la herramienta de inversión en conciliación. El nuevo portafolio de medidas efr deberá divulgarse nuevamente a toda la entidad, lo cual se cumplirá próximamente según lo anuncia el manager efr (e). ➤ La herramienta de normatividad laboral debe continuarse en su gestión para complementar los soportes faltantes. ➤ Se solicita presentar la gestión que en el año 2022 se realizó con el reconocimiento de horas extras, como también el índice de rotación del año 2021. Elementos ambos que deben complementar la herramienta de cumplimiento normativo en materia laboral. ➤ Se deben tener las designaciones del director efr (por parte del director del INVIMA), manager y mesa efr (por parte del director efr). Se debe comunicar y en lo posible con fotos para ser reconocidos por los funcionarios (as). ➤ Debe revisarse el reglamento del Comité efr, el cual va referido en el Manual de Administración del Modelo efr. ➤ En cuanto a los objetivos de mejora, se establece como gestión pendiente la gestión del informe de cumplimiento, toda vez que el segundo objetivo se relaciona con la continuidad de la formación a los coordinadores del Instituto, iniciada en el año 2021, por parte de Próxima. ➤ Las próximas mesas de trabajo quedan para los martes y si hay festivo pasa para los miércoles de 10:00 a 11:00 am. Las citaciones las realiza el manager efr (e).
-------------------	--

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	 distintivo en conciliación
		microentidad
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia
		Código:
		Versión: 01
		Vigencia: 10/02/2017
		Página 3 de 4

	➤ Avance de Manual. Queda pendiente temas donde apoyan comunicación y manager. Temas de formación quedan en el Plan anual de Formación. ➤ La gestión de la comunicación como requisito de cadena de valor la apoya el manager efr con inicio a los proveedores de la Coordinación de Talento Humano. Sin embargo, se hace recomendación de si se continuará a los proveedores y clientes principales del Instituto, se proyecte un plan de cubrimiento gradual, pero que permita lograr la trazabilidad de la gestión. ➤ Se solicita apoyo para la realización de la reunión con las personas de Comunicaciones. ➤ Para la próxima mesa se ve la herramienta de inversión Termina la reunión a las 11:00 am
Acuerdos	INVIMA * Hacer citaciones para las respectivas reuniones (indicadores, normatividad, medidas y comunicaciones) Próxima * Enviar cartillas de promoción de las medidas * Enviar Reglamento del Comité efr

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	 distintivo en conciliación
		microentidad
		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia
		Código:
		Versión: 01
		Vigencia: 10/02/2017
		Página 4 de 4

HERNAN NUÑEZ GUIZA (mánager efr)	<i>Hernán Núñez G.</i>
PILAR MEJIA DUQUE	<i>Pilar Mejía D.</i>

Acta

 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr><tr><td colspan="2">Código:</td></tr><tr><td colspan="2">Versión: 01</td></tr><tr><td colspan="2">Vigencia: 10/02/2017</td></tr><tr><td colspan="2">Página 1 de 3</td></tr></table>	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia		Código:		Versión: 01		Vigencia: 10/02/2017		Página 1 de 3	
efr	distintivo en conciliación															
microentidad																
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia																
Código:																
Versión: 01																
Vigencia: 10/02/2017																
Página 1 de 3																

Fecha	Diciembre 13 de 2022 9:00 am
Proyecto	Cierre de brechas del Modelo efr de la edición 4 a la edición 5
Participantes	Invima Hernán Núñez Guiza (mánager efr (e)) Nidia Yolima Guio Barrera Equipo consultor de Próxima Pilar Mejía Duque Gloria Mejía Duque
Tema (s) por tratar	Cierre brechas para edición 5
	➤ Herramienta de normatividad. Se ve el avance, envían la herramienta concluida la semana entrante en lo que se evidencie los soportes requeridos en la misma. ➤ Matriz de indicadores. No se conoce ningún avance de la gestión de la herramienta, hecho que es de preocupación de la consultoría. Por ello se solicita lograr una reunión con la persona responsable de este aspecto de cierre de brechas entre las dos ediciones de la norma 1000-1 antes de finalizarse el año.

Acta

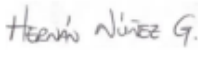
 Una oportunidad para la sociedad y los negocios	ACTA DE REUNIONES	<table><tr><td>efr</td><td>distintivo en conciliación</td></tr><tr><td colspan="2">microentidad</td></tr><tr><td colspan="2">CO-005 / 15-2015 / Másfamilia</td></tr><tr><td colspan="2">Código:</td></tr><tr><td colspan="2">Versión: 01</td></tr><tr><td colspan="2">Vigencia: 10/02/2017</td></tr><tr><td colspan="2">Página 2 de 3</td></tr></table>	efr	distintivo en conciliación	microentidad		CO-005 / 15-2015 / Másfamilia		Código:		Versión: 01		Vigencia: 10/02/2017		Página 2 de 3	
efr	distintivo en conciliación															
microentidad																
CO-005 / 15-2015 / Másfamilia																
Código:																
Versión: 01																
Vigencia: 10/02/2017																
Página 2 de 3																

Desarrollo	➤ Horas extras e índice de rotación son temas que continúan pendientes para suplementar la gestión de la herramienta de normatividad laboral. ➤ Informe del teletrabajo está pendiente como parte del cierre de la gestión de este objetivo de mejora trazado para el ciclo de recertificación por parte del INVIMA. ➤ Orientación estratégica. El equipo debe revisar la propuesta de orientación estratégica que la consultoría proyectó con base en las consideraciones del equipo que apoyaron la ampliación de este componente. ➤ Manual de Administración del Modelo efr. Se encuentra en proceso de gestión. El viernes de la semana en curso se recibirá la versión más finalizada posible con la indicación de los temas pendientes de documentar. ➤ El compromiso de la dirección efr será ratificado por el director (e), previéndose que sea la semana del 19 de diciembre. ➤ Herramienta de inversión en la conciliación. Se ve como se trabaja y se explica con el anexo 1000-17. ➤ La herramienta de medidas efr y normatividad se envían a principios de la semana entrante. ➤ Para el cumplimiento de la medición de conocimiento, uso, satisfacción y valoración de las medidas efr se sugiere que cada año se realice en la encuesta de calidad de vida de la Caja de Compensación. ➤ Lista de chequeo para auditorías internas y externas. Se envía y se hace la última revisión para el 27 de diciembre en la mesa técnica. Termina la reunión a las 10:00 am
Acuerdos	INVIMA * Enviar las herramientas de normatividad, medidas y citar a reunión para revisión de la herramienta de indicadores efr. * Enviar el manual cuando lo terminen para revisión

Acta

	ACTA DE REUNIONES	 distintivo en conciliación microentidad CO-005 / 15-2015 / Másfamilia Código: Versión: 01 Vigencia: 10/02/2017 Página 3 de 3
---	--------------------------	---

	Próxima * Enviar la lista de chequeo para la auditorías interna y externa.

NOMBRE	FIRMA
HERNAN NUÑEZ GUIZA (mánager efr)	
PILAR MEJIA DUQUE	