



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**



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

ANEXO TÉCNICO BIENESTAR SOCIAL LABORAL

**MODELO DE CONCILIACIÓN, ESTÍMULOS,
Y BIENESTAR SOCIAL LABORAL E
INCENTIVOS.**

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C., 2023**



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**



Mariela Pardo Corredor
Secretaria General

Gladys Montoya García
Asesora de la Dirección con Delegación de Funciones como
Coordinadora del Grupo de Talento Humano

Alba Liliana Pérez Vargas
Grupo de Talento Humano
Área de Bienestar Social



1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría General a través del grupo del 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 Bienestar Social Laboral.

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"* para articular todos los procesos del talento humano y favorecer la conciliación en el Invima como parte inherente e indisoluble de su estrategia institucional y la del 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 efec 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 las servidoras públicas.

Este modelo constituye el fundamento conceptual de la gestión del talento humano al servicio del INVIMA e implica un cambio de paradigma y garantiza el cumplimiento de la misión, visión y objetivos del Instituto.



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 a 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.

El presente documento contiene los detalles del modelo de conciliación, incentivos y el programa de Bienestar Social 2023 que busca el mejoramiento de las condiciones organizacionales.

2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Bajo el principio de legalidad que rige todo el ejercicio público en Colombia, el Modelo de Conciliación, Incentivos y Bienestar Social Laboral 2023 está orientado desde el marco legal y normativo a continuación descrito.

2.1 Marco Jurídico Colombiano:

- ✓ **Ley 734 de 2002.** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, especialmente lo establecido en el Artículo 33, numerales 4 y 5 Dispone que *"es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado"*.
- ✓ **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Cuyo capítulo I del título VI establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.
- ✓ **CONPES 3992 De 2020.** Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.



- ✓ **Plan Nacional De Desarrollo. 2022-2026 "Colombia, Potencia Mundial de la Vida"**
- ✓ **Ley 1960 De 2019.** Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998, en aspectos relacionados con la figura del encargo, los concursos, la profesionalización del servidor público y los mecanismos de movilidad horizontal.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, *"el cual 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"*. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015.** *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos"*
ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69 - Ley 489 de 1998, art. 26).

En el **Artículo 2.2.10.2** indica **Beneficiarios**. *"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 (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...)"*.

En los artículos **2.2.10.3** al **2.2.10.7** indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos **2.2.10.8** al **2.2.10.13** da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.



- ✓ **Plan Nacional de Bienestar Para Servidores Públicos 2020-2022 (DAFP).** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles *"Todos hacemos parte de un empleo público diverso, incluyente, productivo y saludable"*.

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"*.

Marco Jurídico Entidad Familiarmente Responsable (efr)¹

- ✓ **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.

¹ Si bien la sigla efr refiere al modelo de Empresa Familiarmente Responsable, de propiedad de la Fundación Másfamilia de España, en este Manual del Modelo de Conciliación, Incentivos y Bienestar Laboral se presenta como modelo de Entidad Familiarmente Responsable dada la naturaleza del INVIMA.



- ✓ **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.

4. FUENTES DIAGNÓSTICAS

El diagnóstico para la elaboración del Modelo de Conciliación, Incentivos y Bienestar Laboral 2023 del INVIMA se basó en las siguientes fuentes de información:

- ✓ Información sociodemográfica
- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Encuesta de riesgo psicosocial
- ✓ Diagnósticos efr
- ✓ Atributos de la cultura organizacional efr
- ✓ Procesos efr
- ✓ Plan Nacional de Bienestar 2020-2022 (DAFP)
- ✓ Encuesta: Calidad de Vida Laboral – 2023
- ✓ Acuerdo sindical 2022-2023

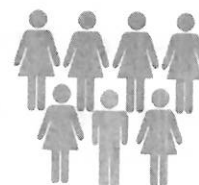
A continuación, se detallan los resultados generales según información arrojada por la encuesta que se realizó de calidad de vida laboral 2023:

5. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

La información sociodemográfica está con corte al mes de diciembre de 2022, la cual fue consultada a través de la encuesta de clima laboral y que arrojó como resultados:

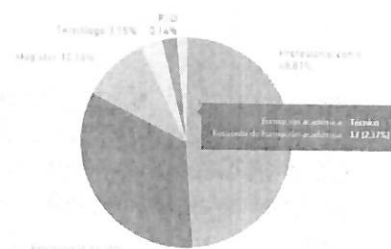


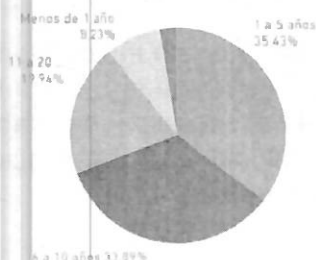
Para el inicio de la presente vigencia se cuenta un mayor número de mujeres en la plantilla, quienes logran una participación del 54% de la plantilla en 2022, frente a los 687 servidores que contestaron la encuesta.



Refere al tipo de vinculación se identifica que, el 82,98% cuenta con un tipo de vinculación de Carrera Administrativa en la Entidad, seguido por Provisional y Libre Nombramiento, cada uno con el 13,25% y 1,95% de la muestra respectivamente.

Referente al nivel de estudios, se observa que el nivel Profesional Especializado con un 46% es el más extendido, seguido de los profesionales con un 31% y Magister 13%, seguidos de los Técnicos 4% y Tecnólogos 3%.





Referente a la antigüedad, se evidencia un mayor porcentaje en el tiempo correspondiente a 1 a 5 años con un 34%, seguido por la vinculación de 6 a 10 años (30%) y de 11 a 20 años (16%). Es posible evidenciar una tendencia a permanecer un tiempo relativamente moderado en la Entidad.

En términos generales la distribución sociodemográfica de la población del Instituto no tuvo cambios significativos en relación con la vigencia anterior. Así las cosas, podemos afirmar que contamos con un Instituto conformado por una relación equitativamente mujeres y hombres, y donde el 91% de la población tiene estudios. Con relación a las familias, somos una entidad principalmente conformada por familiastradicionales y donde el 58% de la población está casada.

6.RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente estudio de medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento dentro del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima; lo anterior, conociendo y entendiendo las percepciones de los trabajadores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y así lograr 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 en el mes de diciembre del año 2022. Con un universo de aplicación de 1.101 servidores de planta distribuidos en el ámbito nacional se logra una muestra de 832 encuestas contestadas, lo que equivale a una cobertura del 75.6%.



6.1 ÍNDICES GLOBALES

El índice global de la medición arroja que el Instituto cuenta con Índice General de Clima (IGC) del 79.96%. Entre las variables mejor ranqueadas encontramos: orientación Organizacional con un índice del 85,41%, seguido de trabajo en equipo con un índice del 82.39% y cerrando con comunicación e Integración, con un índice del 81.84%, como se refleja en la gráfica a continuación:

Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer

Clima General



Puntuaciones por Dimensión Clío

Administración Talento Humano	77,67 %
Capacidad Profesional	81,15 %
Comunicación e Integración	81,84 %
Liderazgo Activo	78,88 %
Liderazgo Transaccional	79,96 %
Liderazgo Transformacional	75,46 %
Medio Ambiente Físico	70,56 %
Orientación Organizacional	85,41 %
Trabajo en Equipo	82,39 %

Puntuaciones por Nivel Clío

Macroclima	72,91 %
Microclima	80,32 %
Personal	83,69 %



Desde el análisis de tendencia identificamos que variables tales como las siguientes presentan una tendencia positiva al alza, lo que muestra que los procesos que responden a esta variable van por buen camino: Orientación Organizacional, Trabajo en equipo, Incentivos y Comunicación e integración. Por el contrario, es importante intervenir y ajustar los procesos que apuntan a las variables como: Medio Ambiente Físico, Liderazgo Transformacional y Administración Talento Humano.

Por otra parte, y desde un análisis desagregado por las áreas de trabajo, se identifica que la oficina con mejor ambiente laboral es la Oficina de Planeación, seguida de la Oficina de Tecnología de la Información, como lo muestra la gráfica a continuación:



Dependencia	Administración Talento Humano	Capacidad Profesional	Comunicación e Integración	Liderazgo Activo	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Transformacional	Medio Ambiente Físico	Orientación Organizacional	Trabajo en Equipo
DIRECCIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	78.03 % ①	82.05 % ②	82.62 % ③	79.99 % ①	81.57 % ②	77.35 % ①	72.75 % ①	85.94 % ③	84.29 % ②
DIRECCIÓN DE COSMÉTICOS ASEO PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS DE HIGIENE DOMÉSTICA	81.14 % ②	82.24 % ②	82.05 % ③	85.75 % ②	84.98 % ②	79.71 % ①	72.58 % ①	85.74 % ③	83.71 % ②
DIRECCIÓN DE DISPOSITIVOS MÉDICOS Y OTRAS TECNOLOGÍAS	83.10 % ②	83.58 % ②	83.41 % ③	81.85 % ②	82.00 % ③	80.12 % ②	74.15 % ①	84.39 % ③	84.64 % ②
DIRECCIÓN DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLÓGICOS	72.37 % ①	77.94 % ①	76.71 % ①	74.65 % ①	73.80 % ①	69.80 % ①	75.49 % ②	80.90 % ③	78.19 % ①
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SANITARIAS	75.79 % ①	85.67 % ③	81.60 % ②	77.90 % ①	79.41 % ②	74.70 % ①	65.17 % ①	85.49 % ③	82.04 % ②
DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SANITARIA	83.33 % ②	82.84 % ②	83.97 % ③	81.77 % ②	81.34 % ②	77.78 % ①	81.39 % ②	86.64 % ③	85.28 % ②
DIRECCIÓN GENERAL	84.45 % ②	86.76 % ③	85.91 % ③	82.24 % ②	81.80 % ②	72.04 % ①	80.56 % ②	88.14 % ③	76.97 % ①
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	91.37 % ③	90.83 % ③	92.80 % ③	91.45 % ③	92.47 % ③	90.19 % ③	90.35 % ③	93.35 % ③	93.71 % ③
OFICINA ASESORA JURÍDICA	82.78 % ②	82.34 % ②	84.93 % ①	88.13 % ③	86.77 % ②	84.44 % ②	82.77 % ②	88.50 % ③	89.04 % ②
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	84.51 % ②	87.20 % ③	87.20 % ③	92.04 % ③	88.69 % ②	87.95 % ③	78.67 % ①	81.79 % ②	87.08 % ②
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	83.33 % ②	85.85 % ③	87.04 % ③	90.71 % ③	90.00 % ③	87.02 % ③	88.32 % ③	87.38 % ③	87.41 % ②
OFICINA DE LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	73.91 % ①	74.56 % ①	77.62 % ①	72.47 % ①	74.48 % ①	66.71 % ①	50.44 % ①	79.87 % ③	76.45 % ①
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	74.41 % ①	82.64 % ②	80.14 % ③	78.09 % ①	75.63 % ③	67.73 % ①	83.00 % ③	82.21 % ③	80.59 % ②
SECRETARÍA GENERAL	81.01 % ③	83.17 % ③	83.36 % ③	78.57 % ①	80.75 % ③	78.50 % ③	79.72 % ③	84.37 % ③	74.11 % ③

Desde esta perspectiva es importante identificar cuáles son los factores protectores que se despliegan en las oficinas con mejor ambiente laboral, para fortalecer esos factores en las oficinas que presentan un inadecuado ambiente laboral. Así las cosas, es importante intervenir la Oficina de Laboratorios y Control de Calidad, la Dirección de Operaciones Sanitarias.

7. ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Durante el segundo semestre de la vigencia 2020 se aplicó la encuesta de riesgo psicosocial por parte del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto. Se logró la aplicación a 346 servidores del Instituto que corresponde al 21% del universo seleccionado para la aplicación que correspondía a un total de 1.652 servidores.

La distribución de la población a la que se le aplicó el cuestionario Intralaboral de la Forma A (Aplicada a colaboradores que ocupan cargos de jefatura, profesionales y técnicos) y la Forma B (Aplicada a trabajadores que ocupan cargos operativos y auxiliares) de acuerdo con el nivel ocupacional de los trabajadores, se realizó de la siguiente forma:

Número de trabajadores que se aplicó forma A	Número de trabajadores que se aplicó forma B
331	15



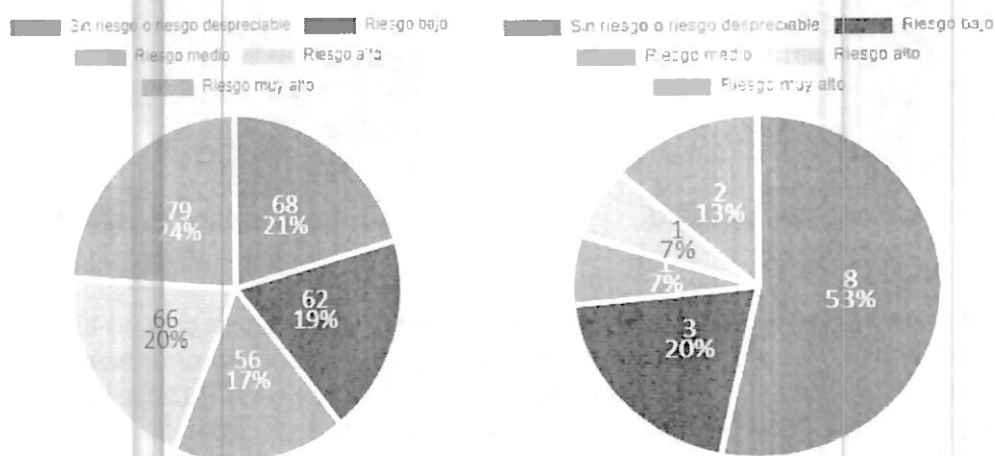
Como parte de los resultados más significativos y que pueden ser atendidos parcialmente desde el Modelo de Conciliación, Estímulos y Bienestar Laboral del INVIMA se identificó:

7.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Total, general grupo A
B

Total general grupo

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - INTRALABORAL EVALUADOS



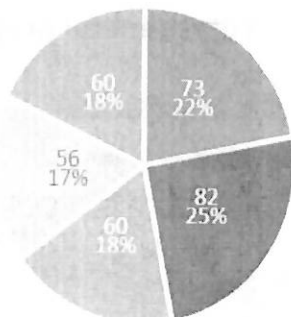
Para el total de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, los resultados muestran que en el nivel de personal con cargos auxiliares y operativos el nivel de riesgo alto es del 20%, un porcentaje menor al del grupo de jefes y profesionales y técnicos que presenta el 44 % con nivel de riesgo alto. Los resultados indican que solo para algunas dimensiones se establece un nivel de riesgo alto. Estos puntajes nos arrojan una prioridad de intervención alta para los jefes, profesionales y técnicos. Se destaca en riesgo bajo el 73% de los evaluados en el grupo B, lo cual genera un factor protector para este grupo.



7.2 DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - 11 TRABAJADORES EVALUADOS

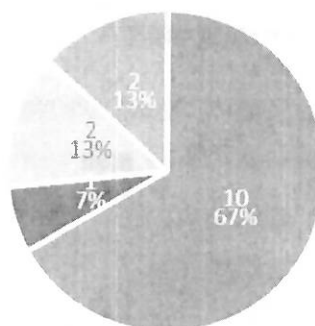
■ Sin riesgo o riesgo despreciable ■ Riesgo bajo
■ Riesgo medio ■ Riesgo alto
■ Riesgo muy alto



Jefaturas/Profesionales técnicos

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - 15 TRABAJADORES EVALUADOS

■ Sin riesgo o riesgo despreciable ■ Riesgo bajo
■ Riesgo medio ■ Riesgo alto
■ Riesgo muy alto



cargos auxiliares y operativos

Se observa que para el grupo ocupacional A, este dominio se presenta con un nivel de riesgo alto en el 35% de los servidores, mientras que en el grupo ocupacional B, se observa que este dominio presenta riesgo alto en el 26% de los trabajadores, lo cual indica que para los dos grupos de funcionarios el tipo de relación que se establece entre los superiores y sus colaboradores en general presenta algunas dificultades, siendo mayor el riesgo en los jefes y profesionales. Se destaca en el grupo B el 67% en riesgo bajo lo cual constituye un factor protector.

Así las cosas, dentro de las recomendaciones que pueden ser adelantadas desde el Modelo de Conciliación identificamos las siguientes:

- ✓ Para un mayor control de los riesgos psicosociales es necesario que el Instituto implemente un plan de intervención continuo de promoción y prevención de la salud mental, que permita un abordaje holístico, dirigido al bienestar integral del trabajador para disminuir la sintomatología de estrés, afectando el buen desempeño laboral de los trabajadores.
- ✓ Teniendo en cuenta los niveles moderados y críticos de estrés, se realizarán intervenciones individuales con el fin de brindar estrategias de afrontamiento a los servidores, y minimizar los efectos del estrés en la salud.



8. DIAGNÓSTICO - Entidad Familiarmente Responsable (efr)

Este diagnóstico es un instrumento de indagación que establece la norma 1000-1 (edición 4) en relación con las siguientes tres preguntas:

- ¿Hay equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios (as)?*
- ¿Es un elemento de su cultura?*
- ¿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.

El instrumento se desplegó a la totalidad del equipo directivo y a la media dirección (coordinadores); a través de la voz de la dirección, se logró la participación de 68 servidores públicos. Por otra parte, se consultaron 129 servidores que hacen parte de los diferentes grupos de trabajo en los niveles central y territorial.

En este proceso se logró abstraer 23 fortalezas, 35 oportunidades, cinco debilidades y dos amenazas, lo que llevo a las siguientes conclusiones:

- 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 4) 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.

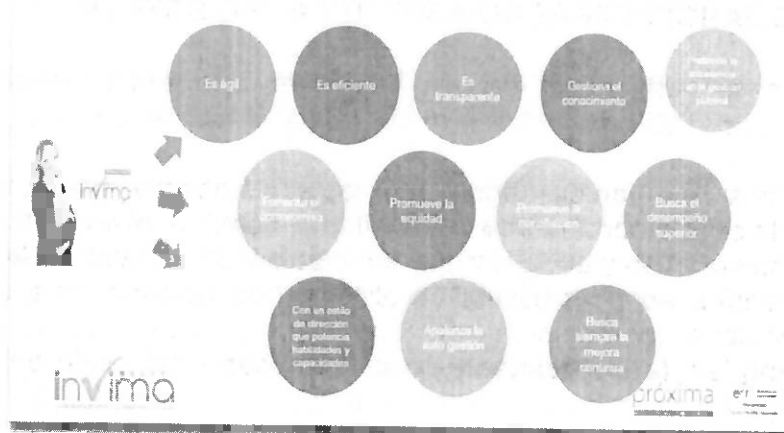


8.1 ATRIBUTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EFR

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:



8.2 PLAN NACIONAL DE BIENESTAR (DAFP)

Para la construcción del Programa Nacional de Bienestar se hace una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas; luego se elabora un portafolio de alternativas que apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido



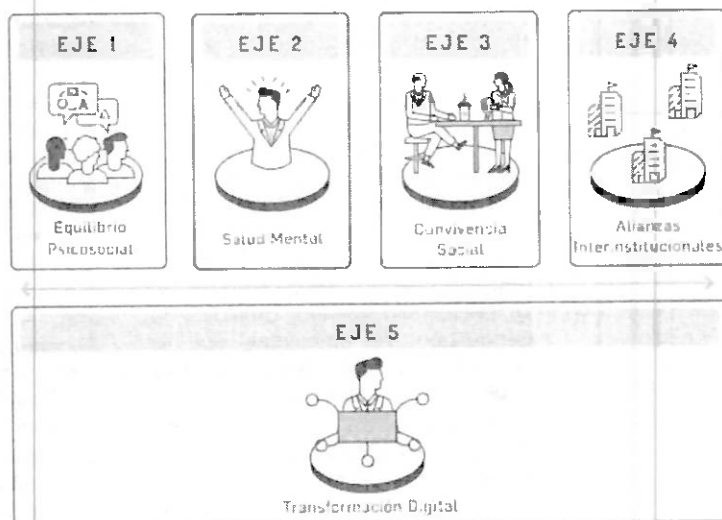
humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

En consecuencia, Función Pública presenta a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 como un instrumento que les permita a tales organizaciones, desarrollar estrategias de bienestar.

Este programa tiene como 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 se fundamenta en cinco ejes, a saber: i) equilibrio psicosocial; ii) salud mental; iii) convivencia social; iv) alianzas interinstitucionales y el de transformación digital, como se observa a continuación:



Estos ejes se estructuran a partir de los diferentes componentes del programa, los cuales cada uno, tiene un objetivo específico y las estrategias para su desarrollo como se indica enseguida.



EJE	COMPONENTE	DESCRIPCION	ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial	Factores psicosociales	Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.	• Eventos deportivos y recreacionales • Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales • Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad • Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa • Bienestar espiritual
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.	• Horarios flexibles para los servidores públicos. • Jornada laboral especial para mujeres embarazadas • Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos. • Actividades especiales con ocasión del día de la familia. • Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación. • Actividades de reconocimiento y/o felicitación a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal. • Adecuación de salas de lactancia materna. • Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
	Calidad de vida laboral	Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad	• Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año). • Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. • Celebración del día del Trabajo Decente • Desvinculación laboral asistida o readaptación laboral. • Programas de incentivos • Celebración de cumpleaños • Entorno laboral saludable • Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia • Promoción del uso de la bicicleta
Salud mental	Higiene mental	Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del	• Estrategias para el mantenimiento de la salud mental



EJE	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
		bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias.	• Estrategias de trabajo bajo presión
	Prevención a nuevos riesgos a la salud Y efectos Postpandemia	Algunas acciones que fomenten de la actividad física puede ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.	
Convivencia social	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.	• Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad • Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas. • Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. • Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.	Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	• Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
Alianzas interinstitucionales	Coordinación interinstitucional	La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el	• Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.





EJE	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
		cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.	
	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar	Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social. Estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.	• Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social • Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas
	Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social a los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño	Las entidades podrán de contar con gestores de felicidad (GEFES) y se realizará reconocimiento social anual a los mejores gestores de felicidad o GEFES, para esto, las entidades se encargarán de recolectar, promover y sugerir actividades exitosas en materia de bienestar social.	• Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.
Transformación digital	Creación de cultura digital para el bienestar	Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades	• Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano
	Analítica de datos para el bienestar	La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la toma de decisiones asertiva, la segmentación y	• Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y



EJE	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
		caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar	protección de datos enfocados en el bienestar. • Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información. • Actualización de redes y sistemas de información.
	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores	Con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios.	• Creación de ecosistemas digitales para el bienestar virtual y presencial.

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.

9. ACUERDO SINDICAL 2022-2023

Desde el 09 de marzo de 2022 y hasta el 21 de junio de 2022, se desarrollaron las jornadas de negociación sindical en el Instituto. Los acuerdos finales de estas jornadas están contenidos en acta final de la negociación. En lo que respecta a los acuerdos que son ejecutados desde el modelo de conciliación, incentivos y bienestar social laboral 2023, se identifican:

ARTICULO 49. SOLICITUD. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL. EL INVIMA realizará la descentralización de actividades de bienestar, realizando convenios con las cajas de compensación de las regiones; a su vez, otorgará bonos semestrales de pasadías con los centros de recreación de las cajas de compensación para los funcionarios de la institución y su núcleo familiar.

ACUERDO PARCIAL.

El Invima en aras de optimizar los recursos hace negociaciones de paquetes para bienestar los cuales reducen costos por volumen en vacaciones recreativas, gimnasio presencial y virtual y cine para todos, sin embargo, para la vigencia del 2023 se propone realizar el estudio de mercado y de resultar técnicamente conveniente y de existir proveedores para cada una de las regiones se promoverá



el respectivo proceso de contratación para la prestación de servicios por lote o por región. Esa es la propuesta de la administración.

ARTICULO 50. SOLICITUD. COMPENSATORIO PARA SEMANA DE RECESO ESCOLAR. *EL INVIMA otorgará la compensación en tiempo para la semana de receso escolar en el mes de octubre; para los funcionarios padres y madres que tengan hijos en etapa escolar.*

ACUERDO PARCIAL.

El Invima concederá dos (2) días compensados a los funcionarios con hijos hasta los 13 años de edad dentro la semana de receso escolar, previa coordinación con el jefe inmediato.

ARTICULO 51. SOLICITUD. AMPLIACIÓN HORARIO ESPECIAL. *EL INVIMA ampliará la cobertura de edades hasta los 18 años para el horario especial de madres o padres; lo anterior, dentro del contexto de empresa familiarmente responsable.*

ACUERDO PARCIAL.

El Invima continuará dando cumplimiento a los horarios flexibles definidos en la Resolución número 2021009110 del 18 de marzo de 2021, por otra parte, frente a ampliar la cobertura hasta los 18 años se realizará si el hijo presenta algún tipo de discapacidad certificada por la EPS.

Se hará un piloto por 6 meses, revisando que tanto descienden los permisos con este horario especial extendido, pero no se puede aplicar cuando se firme este acuerdo tendría que ser a partir de enero de 2023 porque ya hay una programación sobre la marcha con unas condiciones, hay que evaluar quienes aplicarían detenidamente.

ARTICULO 53. SOLICITUD. DUCHAS Y LOOKERS. *EL INVIMA acondicionará unas duchas para las trabajadoras y para los trabajadores que utilizan como medio de transporte la bicicleta o patineta eléctrica; como a su vez, acondicionará un espacio para ubicar lockers, que permitan que estos usuarios puedan guardar los implementos de protección y la ropa que utilizan para el desplazamiento en este medio de transporte.*

Adicionalmente, adoptará el plan de seguridad vial para los usuarios y se realizaran capacitaciones.

HAY ACUERDO.

El Invima continuara dando cumplimiento a lo acordado en el pliego del año 2020.



El Invima se compromete hacer el análisis a nivel nacional sobre las necesidades y adecuaciones en pro de los bici usuarios, casilleros, duchas, vistieres y parqueaderos y se continuara dando estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.6.25 del Decreto 1083 de 2015.

ARTICULO 54. SOLICITUD. RECONOCIMIENTO USO DE BICICLETA Y PATINETA ELECTRICA. *El INVIMA fomentará y reconocerá el uso de bicicleta y patineta eléctrica como medio de transporte de los funcionarios, para lo cual otorgará un día laboral remunerado por cada mes verificado de uso en que el funcionario se desplace a la entidad en alguno de estos vehículos.*

ACUERDO PARCIAL.

El Invima continuara dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1811 de 2016 que incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte y a través de ella se pretende promover practicas saludables y entablar una cultura de sostenibilidad ambiental.

ARTICULO 56. SOLICITUD. HORARIO DE PADRES. *El INVIMA, atendiendo el derecho a la igualdad, implementara en todos los niveles, todas las dependencias y en todo el territorio nacional el horario para padres establecido en el Instituto para aquellos funcionarios que tengan hijos menores de 18 años; y sin tener en consideración la edad, para aquellos que tengan hijos con discapacidad.*

ACUERDO PARCIAL.

El Invima continuará dando cumplimiento a los horarios flexibles definidos en la Resolución número 2021009110 del 18 de marzo de 2021, por otra parte, frente a ampliar la cobertura hasta los 18 años se realizará si el hijo presenta algún tipo de discapacidad certificada por la EPS.

Se hará un piloto por 6 meses, revisando que tanto descienden los permisos con este horario especial extendido, pero no se puede aplicar cuando se firme este acuerdo tendría que ser a partir de enero de 2023 porque ya hay una programación sobre la marcha con unas condiciones, hay que evaluar quienes aplicarían detenidamente.

ARTICULO 57. SOLICITUD. HORARIO FLEXIBLE. *El INVIMA implementará en todo el territorio nacional los horarios flexibles, atendiendo situaciones de movilidad que se presenten, cumpliendo con la jornada laboral de ocho (8) horas reglamentarias, horario que se podrá acordar con el jefe inmediato.*

ACUERDO PARCIAL.

El Invima continuara dando cumplimiento a los horarios flexibles incluidos en la Resolución del 2021 de acuerdo con la necesidad del servicio. En el artículo



segundo es muy claro cuando dice:

ARTÍCULO QUINTO - Establecer para los Grupos de Trabajo Territorial, Grupo de Puertos, Aeropuertos y Pasos de Frontera y demás oficinas a nivel nacional de la Dirección de Operaciones Sanitarias, en donde desarrolle su actividad el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, el horario laboral de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua, el Director de esta dependencia podrá establecer un nuevo horario laboral según las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO - En aquellas localidades en donde por razones de clima, costumbre y/o situaciones de comercio e industria, la atención al público en general se deba realizar en horarios diferentes, podrá el Director de Operaciones Sanitarias autorizar a los Grupos de Trabajo Territorial y demás oficinas, una jornada laboral acorde con las condiciones propias del lugar en donde se encuentren ubicadas.

ARTICULO 58. SOLICITUD. CONVENIOS CON PARQUEADEROS. *El INVIMA gestionará convenios con los parqueaderos cercanos al Instituto en todas sus sedes para el acceso a este servicio de parte de los funcionarios que no tienen permitido el uso de los parqueaderos del Instituto o son insuficientes, propendiendo por costos menores a los comercialmente anunciados por los parqueaderos.*

ACUERDO PARCIAL.

EL Invima continuara con las gestiones para acceder a un servicio a menor costo.

ARTICULO 60. SOLICITUD. TRANSPORTE. *El INVIMA garantizará la continuidad del servicio de transporte a los funcionarios que realizan actividades propias de la entidad, dada la misionalidad de las funciones que estos ejecutan y teniendo en cuenta los diferentes imprevistos que se pueden presentar en el desarrollo de las actividades, bien sea por visitas no atendidas, medidas sanitarias de seguridad aplicadas, atención a denuncias, desplazamientos a lugares de difícil acceso geográfico y alteración de orden público, operativos de apoyo interinstitucional, entre otras situaciones. Es indispensable que se fortalezca el servicio de transporte para evitar imprevistos en el desarrollo de la IVC que puedan afectar el cumplimiento de metas POA; y minimizar probabilidad de materialización de riesgo público que afecte la integridad de los funcionarios que realizan la labor*

ACUERDO PARCIAL.

El INVIMA garantizará la continuidad del servicio de transporte de conformidad a la disponibilidad aprobada en la vigencia con relación al presupuesto asignado, dicho servicio estará dispuesto para las actividades asociadas a IVC en cumplimiento de la misionalidad del Invima.

ARTICULO 62. SOLICITUD. CONDOLENCIAS. *El INVIMA establecerá un canal*



efectivo de comunicación entre el instituto y los funcionarios para la emisión de los mensajes de condolencias, previa autorización del funcionario, de manera igualitaria para todos los servidores sin marcar distinción por rango, dependencia o región.

ACUERDO PARCIAL.

Desde el grupo de talento humano se continuará realizando la comunicación de los mensajes de condolencia de acuerdo con las autorizaciones del funcionario y los manuales de procedimiento de comunicaciones

ARTICULO 63. SOLICITUD. DOTACION ACTIVIDADES DE IVC. EL INVIMA dotará de un dispositivo electrónico portátil al personal que realiza actividades de IVC en todas las disciplinas, con el fin de dar cumplimiento a la directriz emanada por la Dirección de Operaciones Sanitarias; en cuanto al tema del reporte en tiempo real empleando los formatos relacionados con esta actividad.

Parágrafo: Se garantizará que los sistemas de información, software, conectividad, capacidad de almacenamiento suficiente para las labores relacionadas con los procesos de inspección in situ, actividades de IVC en todas las disciplinas y teniendo en cuenta las necesidades propias de la actividad a desarrollar, sean adecuadas. Los inspectores que realizan dichas funciones serán tenidos en cuenta en todas las etapas de desarrollo, planeación, construcción e implementación.

ACUERDO PARCIAL.

El Invima continuara con la construcción del aplicativo SIVICOS III de acuerdo con las necesidades del macro proceso de IVC y se realizaran las capacitaciones correspondientes y con relación a la adquisición de dispositivos el Invima adelantará los estudios de la viabilidad técnica, jurídica y presupuestal de contratación de dispositivos como servicios o adquisición de los mismos.

ARTICULO 64. SOLICITUD. MEJORAMIENTO PLATAFORMAS Y DISPOSITIVOS TECNOLOGICOS. El Invima realizará encuestas de satisfacción sobre el manejo, seguridad de la información y otros, en referencia a las plataformas y medios tecnológicos con los que cuenta actualmente el instituto; con el fin de identificar oportunidades de mejora. Los resultados de dichas encuestas se tendrán en cuenta en las actualizaciones de cada plataforma y servirán como soporte para futuras contrataciones.

ACUERDO PARCIAL

El Invima continuara con la construcción del aplicativo CIVICOS III de acuerdo con las necesidades del macro proceso de IVC y se realizaran las capacitaciones



correspondientes y con relación a la adquisición de dispositivos el Invima adelantará los estudios de la viabilidad técnica, jurídica y presupuestal de contratación de dispositivos como servicios o adquisición de los mismos.

ARTICULO 65. SOLICITUD DIVULGACIÓN PROGRAMACION MENSUAL. *El INVIMA garantizará la información oportuna a los funcionarios sobre la programación de las actividades mensuales, comunicándolas con 10 días hábiles antes de finalizar el mes inmediatamente anterior; con el fin de asegurar que el servidor público pueda conocer la disponibilidad de tiempo fuera del horario laboral incluyendo sábado, domingos festivos.*

HAY ACUERDO:

El Invima dará cumplimiento a los procedimientos e informará dicha programación en el término establecido.

ARTICULO 67. SOLICITUD. PROMOCION DE CAMPEONATOS INVIMA. *El INVIMA, como Entidad Familiarmente Responsable EFR, implementará dentro de las jornadas de trabajo actividades deportivas (futbol-micro-futbol, tenis, ajedrez, billar, bolos, baloncesto, natación, entre otras), de conformidad con el artículo 2.2.1.2.3.1 del Decreto 1072 de 2015. La entidad garantizará los espacios para que se realicen estas actividades, la programación y el acompañamiento o supervisión de personal idóneo, garantizando la integración de todos los Grupos de Trabajo y misionales del Instituto.*

ACUERDO PARCIAL.

El Invima desde el grupo de talento humano continuara gestionando las actividades deportivas plasmadas en el Plan de Bienestar Social de acuerdo con las necesidades manifestadas y consolidadas en el mismo y el presupuesto asignado anualmente.

ARTICULO 69. SOLICITUD. CONVENIOS UNIVERSITARIOS. *El INVIMA, dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo Colectivo, suscribirá convenios con universidades públicas y privadas para que se otorguen a los empleados de la Entidad (carrera administrativa, provisionalidad y contratistas) y a los integrantes de su grupo familiar descuentos representativos en los costos de matrículas.*

ACUERDO PARCIAL:

El Invima gestionará con las diferentes entidades de educación superior dos veces al año para que promocionen sus programas académicos y patrocinios económicos a los cuales puedan aplicar los funcionarios y sus familias.



ARTICULO 73. SOLICITUD. JORNADAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL. El INVIMA como entidad familiarmente responsable, realizará jornadas de integración (por ejemplo salida turística, caminatas ecológicas, entradas a parques recreacionales, entre otras) para los servidores públicos; la cual se deberá efectuar en todas las oficinas del país, y que busca promover el buen clima organizacional y el compromiso de la entidad de propender por el bienestar de los empleados, y se llevará a cabo en sitios que permitan un esparcimiento mental, físico y emocional para los funcionarios; en el cual se suministren refrigerios, almuerzos o cenas, así como la logística de transporte y el desarrollo de temas relacionados con el SER que nos contribuya al fortalecimiento de competencias comportamentales.

Por lo anterior, se hace necesario realizar una encuesta a fin de que los funcionarios escojan la actividad de su preferencia.

ACUERDO PARCIAL:

El Invima desde el Grupo de Talento Humano continuará gestionando las actividades plasmadas en el plan de bienestar de acuerdo con las necesidades manifestadas y consolidadas en el mismo y el presupuesto asignado anualmente, preservando los principios de austeridad en el gasto de conformidad con los lineamientos del decreto y las directivas presidenciales.

ARTICULO 74. SOLICITUD. AMPLIACIÓN COBERTURA PLAN DE BIENESTAR. El INVIMA, incluirá en el plan de bienestar de cada vigencia, programas que benefician a los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

HAY ACUERDO

(6.23 Numeral 4.3) del pliego del 2020. El Invima continuará dando cumplimiento a lo definido en la normatividad vigente dentro del Plan de bienestar actividades extensivas a las familias de acuerdo con el presupuesto anual asignado.

ARTICULO 75. PREMIACIÓN MEJOR EQUIPO DE TRABAJO Y EMPLEADO. El INVIMA, en las actividades de premiación al mejor empleado y mejor equipo de trabajo mejorará la premiación incluyendo en esta el segundo y tercer puesto en cada rango evaluado. Además, socializará los resultados de todas las puntuaciones o votaciones obtenidas por cada postulado.

ACUERDO PARCIAL.

El Invima a través del Grupo de Talento Humano continuara dando cumplimiento al plan de incentivos aprobado por la Comisión de Personal y como allí está establecido hacer reconocimientos no pecuniarios a los equipos de trabajo y mejor



empleado que ocupen el segundo y tercer lugar.

ARTICULO 78. SOLICITUD. ACTIVIDADES DE PROMOCION. El INVIMA, como entidad familiarmente responsable, promoverá actividades presenciales, no solo a nivel central, si no dando alcance a las oficinas regionales como los GTTS y PAPP; enfocadas a la divulgación del ahorro a través del apoyo de entidades como Fondo Nacional del Ahorro, Fondo de empleados del Invima FEINV y otras entidades financieras.

A su vez, otorgará el espacio para actividades de divulgación del Fondo de empleados del Invima FEINV, en los comités primarios de cada dependencia en el nivel central y en las regionales; así como en la inducción y reinducción institucional.

De igual manera concederá a los servidores públicos, que por cada peso que ahorren en el fondo, se otorgue por parte de la institución un peso. Lo anterior, con el fin de incentivar la cultura de ahorro al interior de los funcionarios y el bienestar de los mismos.

ACUERDO PARCIAL:

El Invima a través del Grupo de Talento Humano continuara gestionando con las diferentes entidades la presentación de diferentes alternativas de ahorro de acuerdo con la disponibilidad por parte de las entidades. Por otra parte, frente al aporte de la entidad al fondo de empleados no es viable por temas financieros y presupuestales de conformidad con el artículo 5 del Decreto 160 de 2014.

ARTICULO 80. SOLICITUD. AMPLIACIÓN HORA DE LACTANCIA. El INVIMA otorgará a las funcionarias que estén disfrutando el tiempo legal de lactancia, una hora adicional a esta.

ACUERDO PARCIAL:

El Invima continuará cumpliendo con los derechos legales de los servidores públicos de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente aplicable a permiso remunerado por lactancia. Se sigue con la hora de lactancia como lo ordena la ley y la administración se compromete hacer un estudio del número de madres lactantes por año y el beneficio que esa hora adicional le traería a la mamá y al bebe.

ARTICULO 81. SOLICITUD. DIVULGACION POLÍTICA DE BUEN TRATO Y ACOSO LABORAL. El INVIMA realizara mayor socialización, divulgación y capacitación de la política de buen trato y acoso laboral en todos los niveles de la organización, especialmente para los directivos y coordinadores.



HAY ACUERDO.

El Invima continuará divulgando en los diferentes medios lo relacionado con prevención del acoso laboral y fomentando ambientes saludables a todos los funcionarios.

ARTICULO 88. SOLICITUD. BONO POR ANTIGÜEDAD. *El INVIMA otorgará a los empleados de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción que cumplan quinquenios de servicios en forma continua o discontinua a la entidad a partir de los cinco (5) años, un incentivo no pecuniario representado en un bono equivalente un (1) SMLMV, a partir del año diez (10) de servicios, se otorgará un incentivo no pecuniario representado en un bono equivalente a 1,5 SMLMV y así sucesivamente cada vez que el funcionario cumpla el quinquenio. De otra parte, dicho beneficio puede entregarse en la incorporación de un día de descanso adicional en temporada de vacaciones.*

ACUERDO PARCIAL.

Se otorga un día al cumplir los 5, 10, 15 años, no tiene valor y solamente podrá ser tomado al inicio o al final de las vacaciones, es decir remuneración básica, no se va a pagar algo diferente, tampoco se va a pagar como un día más de vacaciones, es disfrute.

ARTICULO 102. SOLICITUD. PRIMA Y PERMISO POR MATRIMONIO. *EL INVIMA pagará a cada trabajador que contraiga matrimonio una suma equivalente a doce (12) días de salario y le concederá ocho (8) días hábiles de permiso remunerado. Este permiso debe ser disfrutado dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha del matrimonio.*

ACUERDO PARCIAL.

El Invima concederá tres (3) días y serán posteriores al matrimonio.

ARTICULO 103. SOLICITUD. PRIMA Y PERMISO POR NACIMIENTO. *EL INVIMA pagará a los empleados de carrera administrativa una prima equivalente a veinte (20) días de salario y le concederá ocho (8) días hábiles, adicionales a la licencia correspondiente, de permiso remunerado por el nacimiento de cada hijo. Este permiso debe ser disfrutado dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de finalización de la licencia correspondiente.*

ACUERDO PARCIAL.

No se otorga la prima y se conceden tres (3) días hábiles seguidos de la licencia de maternidad, no solo por nacimiento sino adopción y si son dos bebés se doblan.



ARTICULO 104. SOLICITUD. ADICION A LA LICENCIA DE LUTO. El INVIMA otorgará, adicional a la licencia de luto, tres (3) días de permiso para aquellos funcionarios que deban desplazarse a una ciudad diferente de su lugar de trabajo; los cuales no serán computables con los tres días de ley.

ACUERDO PARCIAL.

Solo se conceden dos (2) días adicionales a los 5 días remunerados para el desplazamiento de ida y vuelta y se debe acreditar que se desplazara a otra ciudad.

10.OBJETIVOS DEL MODELO DE CONCILIACIÓN

Para establecer los objetivos del modelo con base en las fuentes diagnosticas 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 4², 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 media 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.

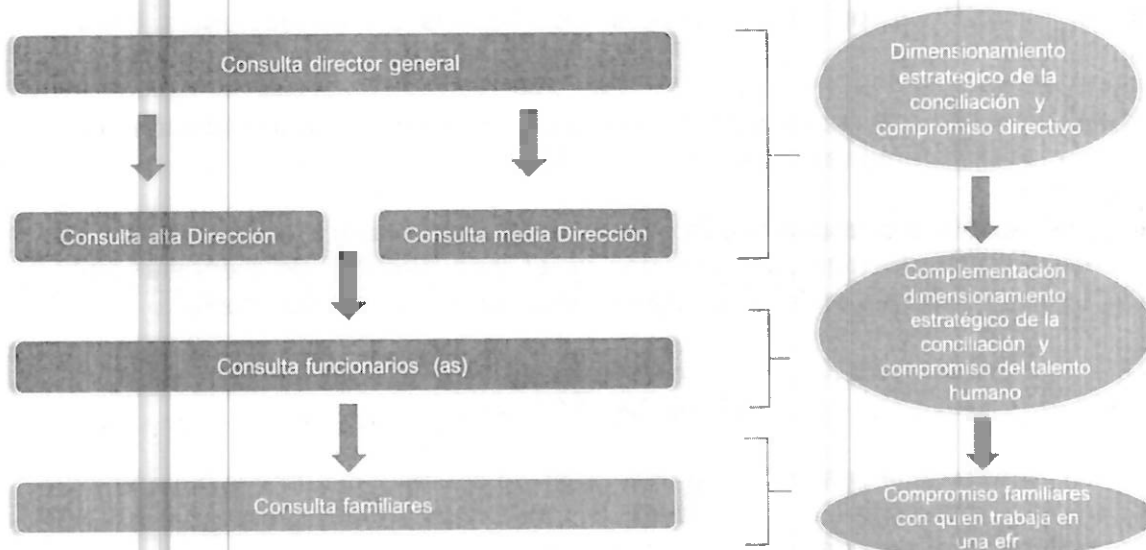


La salud
es de todos

Minsalud



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



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”.



Así las cosas, y sustentados en el anterior concepto de conciliación procedemos a establecer entonces los objetivos que se van a perseguir a través del presente modelo.

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 y familiar.

10.2 Objetivos específicos

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 2020-2022, haciendo énfasis en los aspectos relacionados con la salud mental.

11.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. Un técnico del equipo de Bienestar



A excepción del coordinador (a) de Talento Humano todos los miembros antes mencionados debes estar debidamente designados por el superior inmediato por escrito.

Así mismo, y teniendo en cuenta las necesidades de ejecución que tenga el plan operativo para el desarrollo del modelo, la mesa técnica se reunirá de manera ampliada y podrá contar con participación de:

- ✓ Delegados de las organizaciones sindicales
- ✓ Profesional delegado del Grupo de Comunicaciones
- ✓ Profesional delegado del Grupo de Planeación
- ✓ Profesional delegado del Proceso de Seguridad y Saludo en el Trabajo
- ✓ Profesional delegado del Procedimiento de Capacitaciones
- ✓ Grupo de trabajo designado por la Caja de Compensación
- ✓ Grupo de trabajo de proveedores relacionados con el modelo efr

También podrán ser invitados los servidores o ciudadanos que la mesa técnica considere que sea necesario para el buen funcionamiento del modelo y su mejora continua.

El funcionamiento de la mesa técnica debe cumplir con los requerimientos a continuación:

1. La mesa técnica debe reunirse mensualmente y como mínimo deberán asistir el mánager de la gestión efr y el equipo de bienestar social laboral del Instituto.
2. El desarrollo de las reuniones debe estar orientado a la planificación, ejecución, evaluación y ajuste del modelo de conciliación, incentivos y bienestar social laboral del Instituto.
3. Se debe llevar un registro de las reuniones donde se evidencie el seguimiento a las actividades que garantizan el punto 2 del presente reglamento.
4. Las reuniones de la mesa serán presididas por el/la mánager efr.

A continuación, se establecen los requerimientos y funciones que deben cumplir el director y el mánager de la gestión efr.

Competencias mínimas que requiere el director de la gestión efr:



- Orientado a Resultados
- Ejemplo y promotor de la conciliación
- Habilidades de negociación
- Orientado al servidor y el ciudadano

Sus funciones son,

- Actúa como enlace entre el manager efr y la Dirección de la organización.
- Asume como propias las responsabilidades corporativas en materia efr.
- Se involucra con la marcha del modelo efr y sus resultados, asumiendo los resultados de las auditorías internas y externas como de la autoevaluación.
- Es responsable de la asignación de recursos para la consecución de resultados, en especial con los relacionados con el Manager efr.
- Es ejemplo para todo el equipo directivo.

Las competencias mínimas que requiere el Manager de la Gestión efr son,

- Capacidad de Comunicación
- Capacidad de Negociación

Y sus funciones son,

- Administrar el modelo efr desde el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.
- Ser responsable por el desarrollo del modelo en todos sus elementos constitutivos, desde la perspectiva de mejora continua en una evolución hacia la excelencia efr según requisitos normativos de la 1000-1 (ed.4) y a futuro según la edición 5, con la participación de las personas responsables del cumplimiento de los diferentes elementos.
- Propender por el trabajo en equipo con la Mesa Técnica efr como instancias de apoyo a la gestión de administración del modelo.
- Establecer, para la consideración del director de la gestión efr y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño los lineamientos generales de avance del modelo para fortalecer el bienestar y desarrollo del equipo de funcionarios(as) y de sus familias

12.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.4, son 13 indicadores los que apalancan la evaluación y medición del modelo.

#	NOMBRE	METRICA
1	Oferta de medidas de conciliación	Nº 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	Respeto a la maternidad	Nº de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión / total de mujeres en puesto de Dirección y Gestión
6	Presencia femenina	Porcentaje de mujeres del personal frente al total medio de personas en plantilla, en el último ejercicio.
7	Igualdad en el acceso al empleo.	Porcentaje de mujeres incorporadas en el último ejercicio frente al Nº de incorporaciones realizadas en el último ejercicio.
3+	Uso de la Flexibilidad Temporal (Desagregada)	Porcentaje de los empleados por nivel organizativo, que se acoge a medidas de flexibilidad temporal frente a los que pudieran acogerse a estas medidas
4+	Uso de la Flexibilidad Espacial (Desagregada)	Porcentaje de plantilla por nivel organizativo que se acoge a medidas de flexibilidad espacial frente a los que pudieran acogerse a estas medidas.
8	Comunicación interna	Nº de comunicados internos enviados a la organización en el ejercicio, para promoción de la oferta de conciliación.

Edición bajo la cual se certifica el INVIMA, toda vez que el proceso de implantación del modelo efr se inició de manera previa a la actualización a la edición 5 de la norma internacional 1000-1. La recertificación del modelo se deberá hacer bajo la edición 5.



#	NOMBRE	METRICA
		Nº canales de comunicación interna utilizados para tematica efr
9	Utilización de las distintas medidas efr	Nº o porcentaje de colaboradores/as que utilizan cada medida o grupo de medidas sobre el total de colaboradores
10	Flexi-seguridad Maternas	Nº de posiciones o puestos adaptados a jornada reducida o job sharing sobre el total de posiciones posibles.
11	Uso distintas medidas efr en las coordinaciones. (Dllo. Prof)	Nº de personas promocionadas en el ejercicio que hacen uso continuado o relevante de medidas frente al total de promociones en el ejercicio.
12	Acciones formativas relacionadas con la conciliación. (Formación)	Nº de horas de formación / capacitación / sensibilización al año por persona, en materias o habilidades profesionales relacionadas con la conciliación (ejemplo: gestión del tiempo, gestión del cambio, etc.).
13	Grado de satisfacción	No. De valoraciones positivas / Total de valoraciones obtenidas

En la misma línea, los indicadores identificados como 4+ y 13 ya están siendo medidos desde MIPG y para la presente vigencia se incorporará el indicador 9. Así mismo, 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.

13.OFERTA DE CONCILIACIÓN 2023

“Las medidas de conciliación son el conjunto de acciones que las entidades adoptan e implantan en línea con su estrategia, con el objetivo de facilitar y posibilitar la conciliación de sus empleados. Forman parte del “qué”, y por tanto de la propuesta de valor diferenciada, y constituyen una parte esencial de la gestión efr.” (Fundación Másfamilia, 2020)

Se consideran medidas de conciliación en el ámbito del modelo efr, entre otras cosas, cuando:

- Responden a las necesidades y expectativas de los empleados/as
- Permiten la recogida de evidencias y con ello la auditoria/evaluación/verificación externa.
- Son revisables, pudiéndose modificar, cancelar o suspender por un periodo de tiempo determinado.



- Su descripción es clara y concisa. No contienen ambigüedades, si por ejemplo se trata de una ayuda, se indica a cuánto asciende.
- Los empleados las comprenden y las tienen interiorizadas.
- Se especifica su alcance, a quién va dirigida, ya que las medidas no son “*café para todos*”.
- Se especifica con precisión cómo solicitarla, a quién y cuándo
- Deben estar accesibles y haber sido comunicadas de manera proactiva a la entidad

En este contexto, el Instituto establece para el año 2023 un total de 38 medidas de conciliación distribuidas en los diferentes grupos de acuerdo con la siguiente tabla:

GRUPO	# MEDIDAS
Calidad en el empleo	21
Flexibilidad temporal y espacial	4
Apoyo a la familia	2
Desarrollo personal y profesional	9
Igualdad de oportunidades	1
Liderazgo y estilos de dirección	1
TOTAL GENERAL	38

Sin embargo, y teniendo en cuenta que el equipo de talento humano identificó una forma de las medidas que permiten una mejor apropiación por parte de los servidores del Instituto, se en las categorías a continuación:

Facilidades para adelantar estudios

- Comisiones de Estudios (Interior / Ext)
- Permiso Académico Compensado (40 h Sem.)
- Licencia no-remunerada para adelantar estudios
- Programa de Becas
- Descuentos en matrículas (Servimos y Cajas)
- Educación para el trabajo (PIC)
-



Mas tiempo en familia

- Teletrabajo
- Cine en familia
- Turismo en Familia
- Actividades Ecológicas
- Horarios Flexibles (de ingreso y salida; reducido para madres o padres con menores de 13 años)
- Descanso Compensado (Semana Receso oct/ Semana Santa / Dic.)
- Día libre por Cumpleaños.
- Día de la familia (1er y 2do sem.)
- Vacaciones Recreativas
- Festividades regionales.
- Cursos virtuales de capacitación informal de bienestar para los servidores y sus familias

Deporte y Salud

- Gimnasio Individual (virtual y presencial)
- Medio día lúdico para actividades deportivas o recreativas por equipos de trabajo.
- Atención al riesgo psicosocial Individual o grupal.
- Torneos deportivos (Bolos, Futbol).
- Licencias para actividades deportivas
- Al Invima en bici y parqueadero de bicis.

Otros beneficios económicos o ascensos

- Comisiones de Servicios (interior y exterior)
- Prima de vacaciones
- Bonificación año de servicios
- Prima de navidad
- Feria de emprendimiento
- Comisiones LNR
- Mejor empleado
- Mejor equipo de trabajo.
- Convenios para descuentos en comercios (Servimos y Cajas)

Cultura Organizacional y calidad en el empleo

- Día del Servidor publico
- Informe de gestión y reinducción institucional.



- Celebración de cumpleaños, aniversarios y profesiones.
- Formación de líderes efr (coord. / direc.)
- Acompañamiento de las cajas de compensación.
- Conmemoración fechas especiales (Equidad de género; madre, padre, Halloween y amor y amistad)
- Reconocimiento al trabajo voluntario (CP, COPAST, CCL)
- Permisos remunerados hasta por 3 días.
- Programa de pre-pensionados
- Medición e intervención del Clima laboral

14.PLAN DE COMUNICACIONES 2023

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 2023.

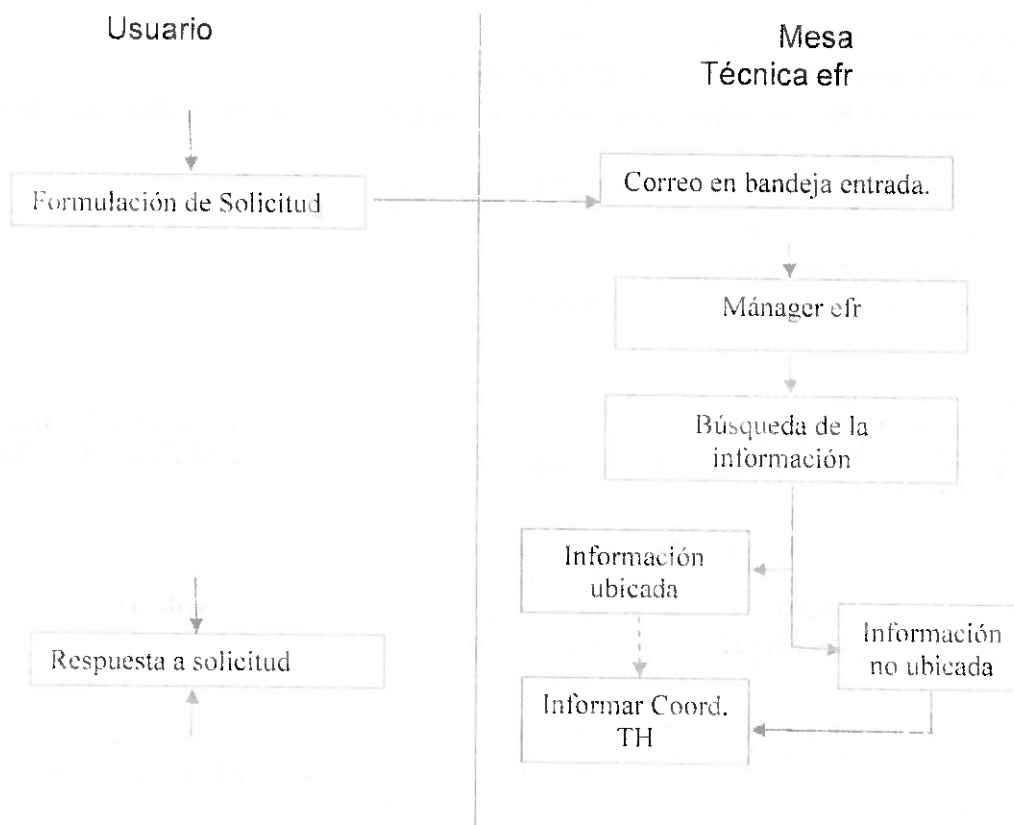
1. Canales bidireccionales de comunicación

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

a. Canal interno de comunicación efr: bienestarsocial.EFR@invima.gov.co

Este canal es para 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.

El trámite de todo tipo de solicitudes de cumplir con el flujograma a continuación:



- b. Canal externo de comunicaciones efr con la Fundación MásFamilia:
www.certificadoefr.org

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

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

2. Comunicación unidireccional de la mesa técnica

La comunicación unidireccional de la mesa técnica hace referencia a los temas y canales por medio de los cuales se informa a toda la familia Invima sobre los



asuntos referentes del modelo de conciliación, incentivos y bienestar social laboral 2023.

La parrilla de los temas, los canales y las posibles fechas de publicación deben quedar registradas y asociadas a cada uno de los bienes y servicios que se establecen en el POA; y en todo caso, y como mínimo, los temas que deben informarse durante cada vigencia son:

- I. Oferta de conciliación con las medidas efr;
- II. Director de la gestión efr y sus responsabilidades, mánager efr y sus responsabilidades y mesa técnica y sus funciones;
- III. Objetivos de mejora y sus avances (con base en los indicadores establecidos para cada indicador);
- IV. Indicadores efr y sus logros;
- V. Procedimientos efr.

Por otra parte, el Instituto cuenta con el procedimiento de comunicación interna de la Oficina Asesora de Comunicaciones, el cual se relaciona en el MIPG con la referencia AIC-GCM-PR001 y denominado Gestión de comunicaciones.

15. PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2023

El bienestar laboral está orientado a la protección de los derechos o intereses sociales de los servidores públicos y es parte integral del modelo de conciliación, incentivos y bienestar social laboral 2023; su función es complementar y apoyar las medidas de conciliación incentivando el cumplimiento de las metas institucionales.

Para la vigencia 2023, y en consideración que el Instituto ya cuenta con la certificación como empresas familiarmente responsables efr, se hace necesario que el plan de bienestar contemple dentro de otras cosas lo siguiente:

1. **Encuesta de Calidad de Vida laboral:** Esta encuesta debe dar respuesta a la edificación de necesidad de bienestar, la medición de los indicadores del modelo efr y el clima ético. Durante la vigencia 2022 se realizó la aplicación de la encuesta donde se identificaron las preguntas claves que darán respuesta a los indicadores del modelo, así como a las necesidades de calidad de vida de los servidores y sus familias. Así las cosas, esta encuesta se aplicará durante el primer semestre de la presente vigencia a toda la familia Invima y se consolidaran sus resultados para el



2do semestre de la vigencia.

2. **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 del instituto. Lo que se busca con este eje, es que todo servidor público reflexione sobre la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral de sí mismo y más importante de sus compañeros.
3. **Teletrabajo como parte de la transformación digital del Instituto y la modernización del Estado:** El teletrabajo continúa en el marco del objetivo estratégico del modelo; este objetivo presenta como reto que, para antes del próximo ciclo de certificación del modelo, el instituto cuente con 35% de su plantilla en teletrabajo.

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.



4. **Transición progresiva al modelo efr norma 1001 ed.5:** Teniendo en cuenta que la certificación efr se realizó en el marco de la norma técnica 1001 ed. 4, es necesario iniciar la transición a la norma técnica 1001 ed. 5. Para lo anterior, y durante la presente vigencia, se fortalecerá la política de seguridad de la información en articulación con el área de tecnología de la información; en la misma línea se realizará los ajustes a los procedimientos e indicadores, necesario para avanzar en la migración del modelo.
5. **Lenguaje incluyente para lograr una Institución más cooperativa.** Los estudios científicos vienen demostrando que el lenguaje incluyente genera grupos de trabajo más cooperativos y respetuosos de los derechos humanos. Teniendo en cuenta la constitución, así como la normatividad de estado colombiano, el Invima a identificado que la diversidad cultural y de género que convive hoy en el instituto, requiere el desarrollo de competencias de comunicación inclusiva para dinamizar el trabajo colaborativo de los grupos.

Así mismo a continuación se presenta la matriz programática de las actividades familiares, recreo deportivas y de la cultura organización para la vigencia 2023.

ACTIVIDADES COMPONENTE FAMILIAR 2023

Día de la Familia 1er semestre.	-Jornada laboral para compartir en familia -Boletas de cine para el 2do semestre.
Día de la Familia 2do Semestre.	
Turismo en Familia	Bonos de turismo para la familia
Vacaciones recreativas	Vacaciones recreativas para niños entre los 7 y 17 años
Pre-pensionados	Programa de pre-pensionados con enfoque familiar
Día de los niños	Estrategia virtual reflexiva de comunicaciones
Día de la madre	Estrategia virtual reflexiva de comunicaciones
Día del padre	
Deporte	Gimnasio personalizado virtuales y presenciales



		Entrenamiento de Fútbol, espacios para entrenamiento y entrenador.
Feria Emprendimiento	de	Portafolio de emprendedores
Aprendamos familia	en	Cocina, arte, música, educación financiera y manualidades.

La conmemoración de los días de la familia del primer y segundo semestre se establece con base en las expectativas establecidas por los servidores en la encuesta, así las cosas, se otorgaría la jornada laboral. Y en la misma línea para el segundo semestre se entrarán las boletas de cine.

Las vacaciones recreativas se desarrollan en el período de receso escolar para los hijos de los servidores con edades entre los 6 y 17 años cumplidos en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.

Programa preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio: a los servidores públicos próximos a pensionarse se les brindarán herramientas que les permitan manejar con propiedad el tránsito de ser empleado a ser jubilado, con acciones programadas requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Se dará apoyo y acompañamiento al futuro pensionado mediante el desarrollo de un taller, seminario, curso libre o actividad lúdica; que incluya el apoyo en aspectos emocionales para la asimilación de la nueva situación y su reafirmación del auto esquema personal.

Para los días del padre y de la madre no sólo se realizará la campaña de comunicaciones, sino que además se ejecutará la actividad de reconocimiento a estos roles sociales.

En relación con el componente deportivo & de salud, se proponen las siguientes actividades para desarrollar durante el 2023:



ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE SALUD 2023

Gimnasio	Virtual individual. -Presencial para el servidor.
Al Invima en Bici	Programa al Invima en Bici
Atletismo	Carreras (media maratón, carrera de la mujer).
Futbol	Entrenamientos, espacios y torneos para los integrantes de futbol, masculinos y femeninos.
Eventos ecológicos	Actividades de caminatas.
Bolos	Se realizarán torneos de Bolos que integren los grupos de trabajo.



El gimnasio institucional, 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.

El programa de Invima en bici presenta una dinámica estable, con la participación 77 servidores públicos a nivel nacional. Es importante dar continuidad a este programa por su armonía con los estilos de vida saludables y la responsabilidad con el medio ambiente.

Finalmente, en el marco del componente de cultura e identidad corporativa se realizarán las siguientes actividades:

- Día del Servidor público
- Informe de gestión y reinducción institucional.
- Celebración de cumpleaños, aniversarios y profesiones.
- Acompañamiento de las cajas de compensación.
- Conmemoración fechas especiales.
- Reconocimiento al trabajo voluntario (CP, COPAST, CCL)

16.OBJETIVOS DE MEJORA

En el marco de la certificación efr es necesario que el modelo efr según la norma 1000-1 evidencie mejoras significativas durante cada año, las cuales son verificadas en los procesos de recertificación cada tres años. En virtud de lo anterior es necesario que bajo la metodología institucional del Plan Operativo Anual (POA) se definan los objetivos de mejora por año y se aseguren los indicadores por cada objetivo, para que en los procesos de recertificación se evidencie una mejora de al menos el 5% interanual en el ciclo, como lo establece la norma 1000-1 en su edición 4.

Para la vigencia 2023 el instituto se propone los objetivos de mejora a continuación:



OPORTUNIDADES DE MEJORA	PRIMER AÑO CICLO DE MEJORA	SEGUNDO AÑO CICLO DE MEJORA
La posibilidad de que 1.170 funcionarios (as) que ocupan igual número de cargos (99% de la planta de personal) Pueden acceder a medidas que promuevan la Flexibilidad temporal y espacial. Corresponden a directivos, asesores, coordinadores, profesionales, técnicos y algunos cargos de asistencial.	Aumentar en un 35% la cantidad de teletrabajadores (as) en contexto del programa de teletrabajo del Invima.	
La composición estaría de la población de líderes consultada de 31-40 y 41-50 años contribuya a gestionar por un liderazgo efectivo que conecte con la gente, en una dirección por objetivos.		Fortalecer el proceso de formación en la alta y media dirección en cuanto a la dirección por objetivos.



Objetivo 1: Aumentar en un 35% la cantidad de teletrabajadores (as) en contexto del programa de teletrabajo del Invima.

Para el cumplimiento del presente objetivo de mejora, el Instituto emite la resolución 2019057582, de 2019 «Por la cual se implementa la modalidad de Teletrabajo en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA». Bajo esta resolución se inicia la formalización de las solicitudes de teletrabajo para el nivel profesional.

En la misma línea se emite la resolución 2020035199 del 16 de octubre de 2020 *“Por la cual se implementa el Plan Piloto de Teletrabajo en los Niveles Asistencia y Técnico del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA”*

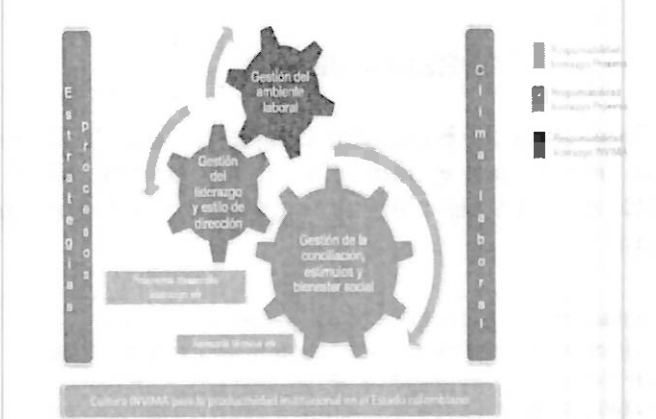
Con la estructura técnico-jurídica antes mencionada el instituto establece en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión la meta de formalizar al 35% de los trabajadores del instituto para el cierre del 2022; impulsando de esta forma una transformación organizacional a través de una de las medidas de conciliación para la flexibilidad espacial.

Objetivo 2. Fortalecer el proceso de formación del 100% en la alta y media dirección en cuanto a la dirección por objetivos.

El plan de trabajo para el cumplimiento del presente objetivo de mejora, el cual sesuscribe para terminar su cumplimiento en la vigencia 2023, se divide en dos etapas:

1. Programa de formación media dirección 2023.

Este programa que se desarrollará para la presente vigencia y se realizará a través de la empresa consultora Próxima y estará orientado a fortalecer las competencias comportamentales para el liderazgo efr y la gestión de la compensación, de acuerdo con los siguientes pilares de intervención:



*GRÁFICO EXTRAÍDO DE LA PROPUESTA PRÓXIMA

Con este proceso de intervención de la media dirección se busca cubrir a la totalidad de los coordinadores con una intensidad de 8 horas de formación dividida en dos módulos.

2. Programa de intervención de la alta dirección 2023:

Finalmente, para la vigencia 2023 se realizará la intervención del equipo directivo; lo anterior considerando el posible cambio de administración posterior a las elecciones presidenciales.



17.PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2023 en el marco del modelo de conciliación, incentivos y bienestar social laboral 2023, el Grupo de Talento Humano solicito, a través del plan de adquisiciones el presupuesto que se relaciona a continuación:

Area de Bienestar	Prestación de servicios para el desarrollo de 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 a nivel nacional.	\$450 000 00
-------------------	---	--------------


GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCIA

Asesora a la Dirección General con Delegación de Funciones
del Grupo de Talento Humano


MARIELA PARDO CORREDOR
Secretaria General

Proyecto: Liliana Pérez 