

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

**PLAN DE CONCILIACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS 2024**

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ, D.C.
2024**

Andrés Camilo Pardo Jiménez
Secretario General

Angely Milena Merchán Guzman
Asesora (E) de la Dirección con Delegación de Funciones como
Coordinadora del Grupo de Talento Humano

Alba Liliana Pérez Vargas
Javier Sanchez Sánchez
Grupo de Talento Humano
Área de Bienestar Social

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO LEGAL Y NORMATIVO	6
Marco Jurídico Colombiano:	6
Marco Jurídico Entidad Familiarmente Responsable (efr)	7
1. FUENTES DIAGNÓSTICAS	8
1.1. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 (Dafp)	8
1.2. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	9
1.3. RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL.....	11
1.3.1. ÍNDICES GLOBALES.....	11
1.4. DIAGNÓSTICO - Entidad Familiarmente Responsable efr	12
1.5. ATRIBUTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EFR	14
1.6. ACUERDO SINDICAL 2022-2023	14
1.7. OBJETIVOS DEL MODELO DE CONCILIACIÓN.....	22
1.7.1. Objetivos específicos.....	24
1.7.2. MESA TÉCNICA	25
1.8. INDICADORES efr	25
1.9. PLAN DE COMUNICACIONES 2024	26
6. DESARROLLO DEL PLAN CONCILIACIÓN, ESTÍMULOS Y DE BIENESTAR 2024	30
7. PRESUPUESTO.....	34

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 Conciliación, Estímulos y Bienestar Social 2024.

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

Desde esta perspectiva, para la vigencia 2024, el plan de conciliación, estímulos y bienestar social articula cuatro componentes: Vida Familiar, Deporte & Salud, Cultura e Identidad Corporativa y otras medidas de conciliación.

El modelo de administración del talento humano como entidad familiarmente responsable efec, 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.

A fin de determinar la acogida del modelo, se aplicó una encuesta que permitió medir el nivel de satisfacción con las actividades realizadas en 2023 y construir el diagnóstico de necesidades y programas de interés para ser incluidos el Plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar Social e Incentivos 2024.

Durante la vigencia 2023 el 78% de los encuestados respondieron estar satisfechos y muy satisfechos con las iniciativas del Plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar Social e Incentivos ejecutadas. Igualmente, se identificó que las y los servidores públicos del INVIMA han venido conociendo e interiorizando el esquema de Bienestar social e Incentivos implementado.

Con base en lo anterior, para 2024, se tendrá como propósito que en todos los servidores públicos continúen apropiando el Plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar Social e Incentivos de los servidores y servidoras, bajo el acompañamiento del Grupo de Talento Humano y el Área de Bienestar Social; por lo cual, se consideran las condiciones sociodemográficas, laborales, personales, familiares y culturales de la población del INVIMA.

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

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Bajo el principio de legalidad que rige todo el ejercicio público en Colombia, aplicable al Plan Conciliación, Estímulos y Bienestar Social e Incentivos 2024 está orientado desde el marco legal y normativo a continuación descrito.

Marco Jurídico Colombiano:

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

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

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

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

Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco Jurídico Entidad Familiarmente Responsable (efr)

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

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

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

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

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

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

1. FUENTES DIAGNÓSTICAS

El diagnóstico para la elaboración del Plan Conciliación, Estímulos de Bienestar e Incentivos 2024 del INVIMA se basó en las siguientes fuentes de información:

- Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 (DAFP)
- Información sociodemográfica
- Encuesta: Calidad de Vida Laboral – 2024
- Clima Organizacional
- Acuerdo sindical 2022-2023
- Diagnósticos efr
- Atributos de la cultura organizacional efr
- Procesos efr

1.1. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 (Dafp)

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, mediante el cual establece para las entidades del orden nacional y territorial los lineamientos y recomendaciones en la implementación de los programas de bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 determina cinco (5) ejes que tienen como objeto “contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, a saber:



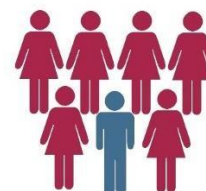
Fuente: Función Pública

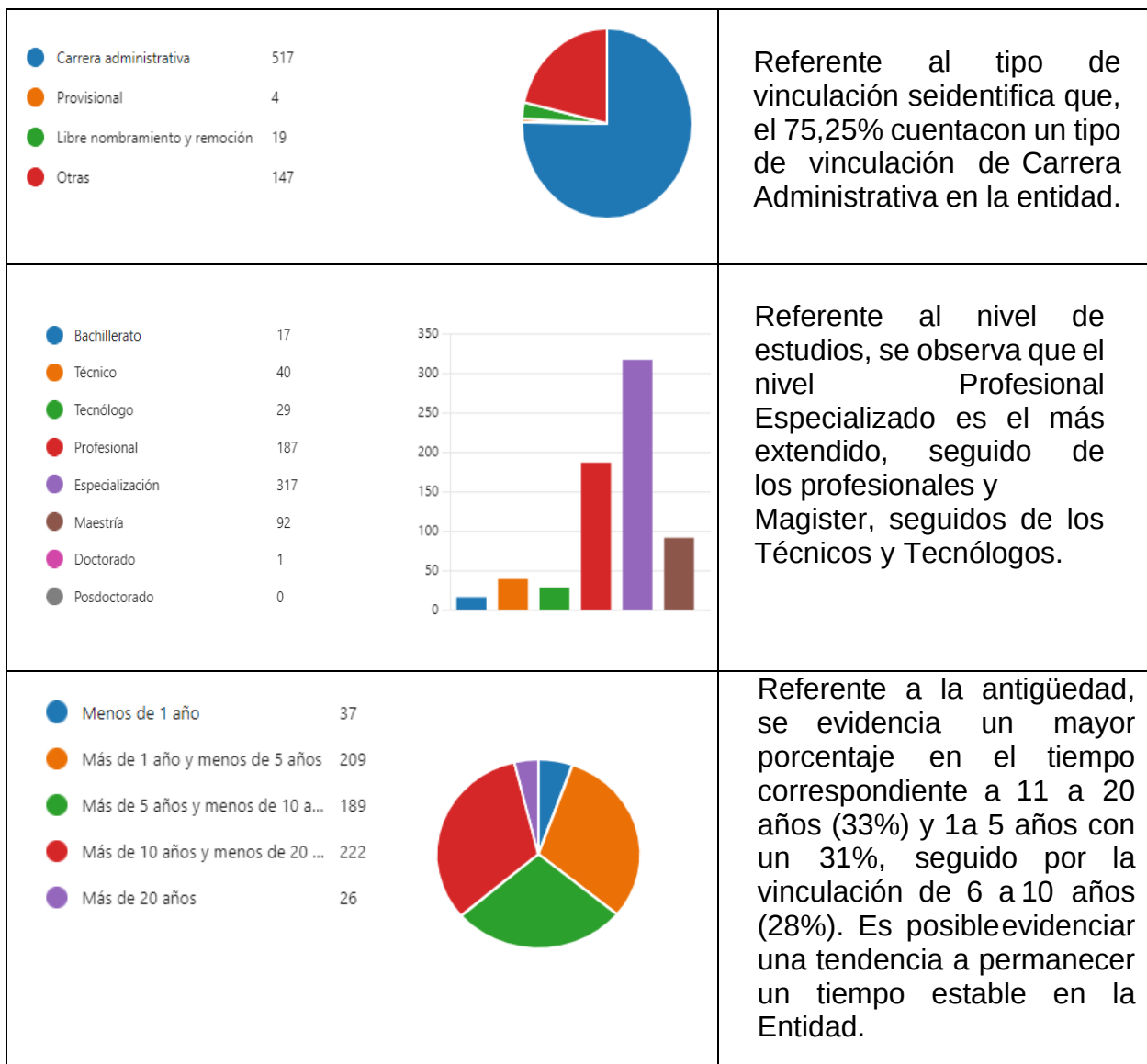
Con estos lineamientos y para seguir desarrollando los componentes para todos los servidores públicos del INVIMA, en el presente documento se señala la interrelación entre los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y las necesidades del Plan de Bienestar 2024.

1.2. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

La información sociodemográfica está con corte al mes de enero de 2024, 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 55% de la plantilla en 2024.





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

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 tenemos un Instituto conformado por una relación equitativa entre mujeres y hombres, y donde el 97% de la población tiene formación académica. Con relación a las familias, somos una entidad principalmente conformada por familias tradicionales y donde el 69% de la población está casada o en unión libre.

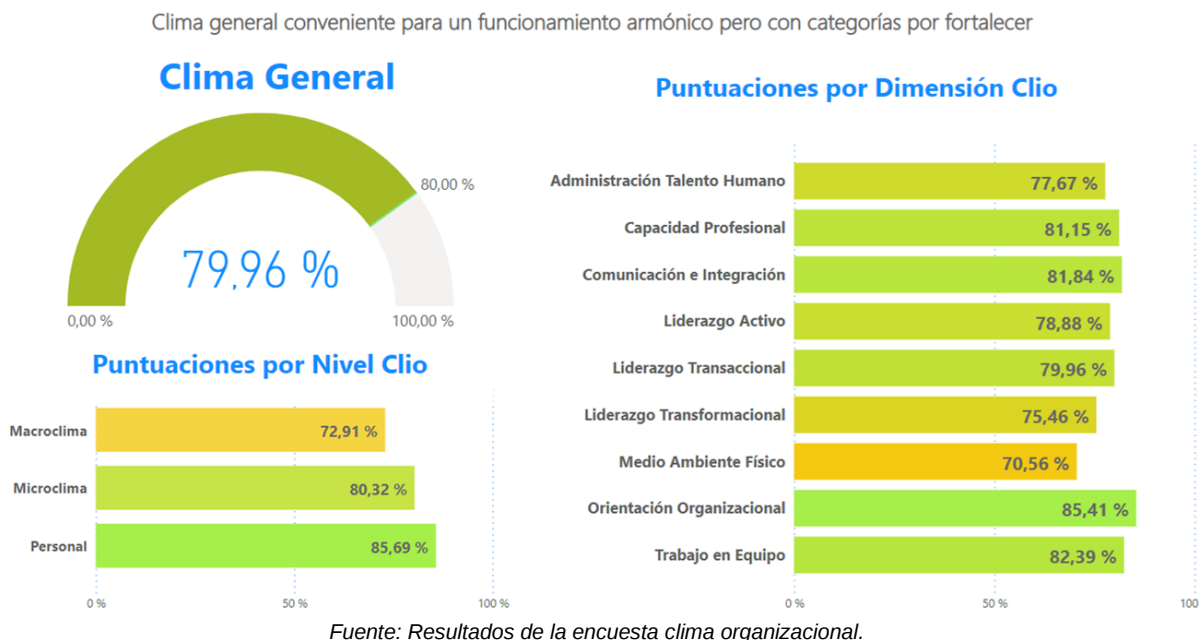
1.3. RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente estudio de medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medirla 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 que mide el clima organizacional en el Instituto se aplicó en diciembre de 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%.

1.3.1. 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 rankeadas 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:



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 con lineamientos exitosos: 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 Asesora 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 %	82.05 %	82.93 %	79.99 %	81.57 %	77.35 %	72.75 %	85.94 %	84.29 %
DIRECCIÓN DE COSMÉTICOS ASEO PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS DE HIGIENE DOMÉSTICA	81.14 %	82.24 %	82.05 %	85.75 %	84.98 %	79.71 %	77.56 %	85.74 %	84.74 %
DIRECCIÓN DE DISPOSITIVOS MÉDICOS Y OTRAS TECNOLOGÍAS	83.10 %	83.58 %	83.41 %	81.83 %	82.00 %	80.12 %	74.19 %	84.99 %	84.64 %
DIRECCIÓN DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLÓGICOS	72.37 %	77.94 %	76.71 %	74.65 %	73.80 %	69.85 %	75.49 %	80.90 %	78.39 %
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SANITARIAS	75.79 %	80.67 %	81.60 %	77.90 %	79.46 %	74.78 %	65.17 %	86.49 %	82.04 %
DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SANITARIA	83.33 %	82.84 %	83.97 %	81.77 %	81.34 %	77.78 %	83.39 %	86.64 %	83.26 %
DIRECCIÓN GENERAL	84.48 %	86.76 %	85.91 %	83.33 %	84.80 %	79.04 %	80.56 %	86.85 %	86.67 %
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	91.37 %	90.83 %	92.80 %	91.45 %	92.43 %	90.19 %	90.35 %	93.35 %	93.71 %
OFICINA ASESORA JURÍDICA	82.78 %	82.36 %	84.93 %	88.13 %	86.77 %	84.48 %	68.75 %	88.50 %	83.04 %
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	84.52 %	87.80 %	87.20 %	92.86 %	88.69 %	87.95 %	78.57 %	91.79 %	87.08 %
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	83.33 %	85.85 %	87.04 %	90.10 %	90.02 %	87.02 %	80.32 %	87.38 %	87.41 %
OFICINA DE LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	73.91 %	74.56 %	77.85 %	72.47 %	74.46 %	66.71 %	52.44 %	79.87 %	76.45 %
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	74.44 %	82.64 %	80.14 %	70.00 %	75.63 %	67.71 %	85.00 %	82.21 %	80.50 %
SECRETARÍA GENERAL	81.01 %	83.17 %	83.36 %	78.57 %	80.75 %	76.50 %	79.72 %	86.27 %	84.11 %

Fuente: Resultados de la encuesta clima organizacional.

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.

1.4. 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 sidopromovida 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 del modelo Conciliación, Estímulos y 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 enel 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.

1.5. 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, todavez 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:



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

1.6. ACUERDO SINDICAL 2022-2023

Desde el 09 de marzo de 2022 y hasta el 21 de junio de 2022, se desarrollaron 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.

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 macroproceso 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 beneficien 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 PAPF; 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, para 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.

1.7. OBJETIVOS DEL MODELO DE CONCILIACIÓN

Para establecer los objetivos del modelo con base en las fuentes diagnósticas ya mencionadas, es importante primero definir el concepto de conciliación para el INVIMA, es decir ¿Qué vamos a entender por conciliación? Para contestar esta pregunta se desarrolló el documento de pensamiento estratégico de la mano de la alta y media dirección y un grupo aleatorio de servidores públicos del Instituto y sus familias.

El pensamiento estratégico efr es un componente esencial del modelo de gestión efr de la norma 1000-1, edición 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

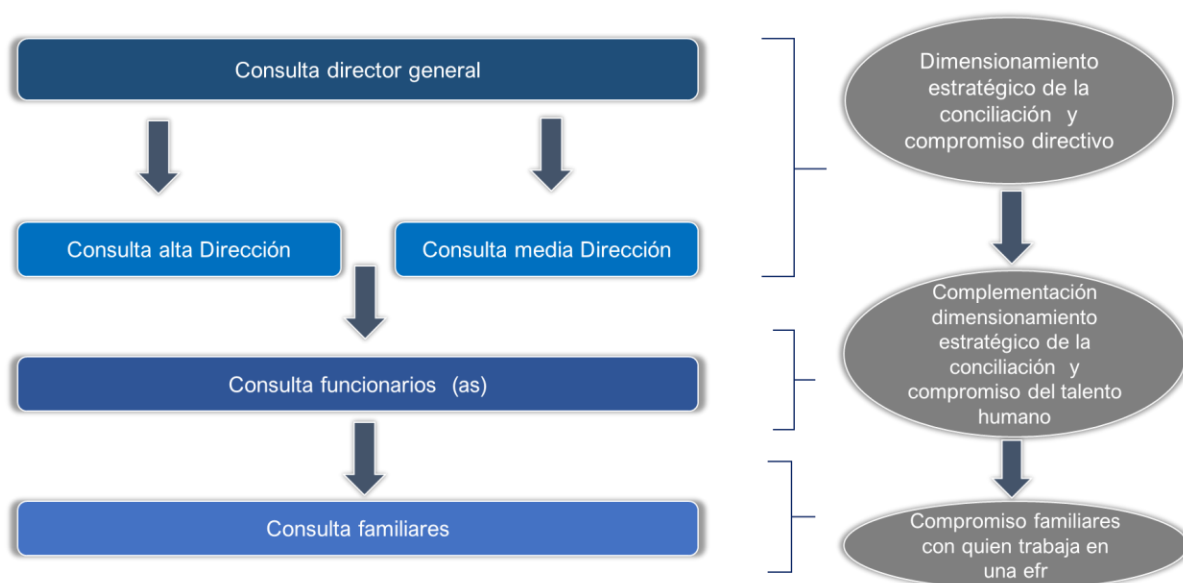
servidores y sus familias.

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.



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

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



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

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

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

1.7.1. Objetivos específicos

1. Dar cumplimiento a los requerimientos identificados en las diferentes fuentes diagnosticas.
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.

1.7.2. 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

1.8. 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.

#	NOMBRE	METRICA
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.
		Nº canales de comunicación interna utilizados para temática 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

Fuente: Fundación Masfamilia.

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. Asimismo, para esta primera etapa, solo se establecerán metas para los dos indicadores en mención y de su resultado se establecerá la línea base que posteriormente apalancarán el establecimiento de metas.

1.9. PLAN DE COMUNICACIONES 2024

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.

2. Canal externo de comunicaciones efr con la Fundación MásFamilia:

3. www.certificadoeffr.org

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

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

2. Análisis de la ejecución del Plan de Conciliación, Estímulos y de Bienestar Social 2023

El Plan de Bienestar de la vigencia 2023 se estructuró en cuatro componentes: Mas tiempo en familia, Deporte & Salud, Cultura e Identidad Corporativa y Otras medidas de conciliación; para las cuales se definieron sus objetivos, alcances, líneas de acción e iniciativas. Así mismo, se estableció una estrategia de comunicación para el posicionamiento de las medidas de conciliación.

Para determinar la acogida de los nuevos componentes, en el mes de enero 2024, se aplicó una encuesta con la participación de 687 servidores del invima, que corresponde al 57,88% de la planta de personal, mediante la cual se indagó acerca de la participación en las

actividades de Bienestar, el nivel de satisfacción de éstas, así como las expectativas para el Plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar 2024.

Del total de las y los encuestados se destaca el 70% de participación en las actividades de Bienestar con un 50% de satisfacción (30% satisfechos y 20% Muy satisfechos).

También se identificó que el 30% de las personas que no han participado en las actividades de bienestar obedece a la carga laboral o que las actividades no son de su gusto, por consiguiente, en el 2024 se pretende realizar iniciativas de focalizar por áreas de intervención, coordinando con los líderes de cada proceso el desarrollo de éstas.

Así mismo, las y los servidores públicos refirieron que el 65.8% realiza actividades lúdicas o deportivas, siendo los bolos, día del servidor público y cine las más frecuentes. Con relación a las expectativas para el Plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar Social 2024, el interés en las iniciativas y actividades de bienestar para la próxima vigencia se dirige principalmente a Turismo 81%, Cine 80%, Bolos 57%, Gimnasio 54%, Caminatas 48%, teatro en familia 43 % y vacaciones recreativas 39%.

3. Logros del 2023

Durante la vigencia 2023 se logró llevar a cabo actividades innovadoras, algunas de estas promovidas, las cuales han contribuido a avanzar hacia una organización más saludable. Entre estas se destacan para cada componente, las siguientes:

VIDA FAMILIAR

- ✓ Cine en familia (Boletas de cine para los servidores y sus familias)
- ✓ Vacaciones recreativas Bogotá
- ✓ Vacaciones recreativas territoriales
- ✓ Turismo en familia
- ✓ Cursos de canto y guitarra
- ✓ Concurso de cuentos (ganadores bonos de compensar para servicios)
- ✓ Convenios comerciales: Mc Donalds Lourdes, La Hamburgueseria, Hotel Descanso y Sazón, peluquería gente hermosa, Restaurante el correo Amada.
- ✓ Halloween (Entrega de Zanahorias de dulces para los hijos de los servidores y concurso de disfraces con premios de Spa y bonos

compensar).

DEPORTE & SALUD

- ✓ Gimnasio personalizado virtual (servidores con condición de salud)
- ✓ Gimnasio presencial Smart Fit
- ✓ Fútbol
- ✓ Torneo de Bolos
- ✓ Carreras de Atletismo
- ✓ Caminatas ecológicas
- ✓ Seguimiento y actividades sobre Riesgo Psicosocial
- ✓ Visitas de eps Compensar a nuestras oficinas.

CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA

- ✓ Día del Servidor Público
- ✓ Día del Amor y la Amistad (personajes y chocolate)
- ✓ Informe de Gestión y Reinducción (evento en aguadepanelas internacional)
- ✓ Cumpleaños (publicación y torta)
- ✓ Día de la secretaria (desayuno)
- ✓ Día del conductor (Desayuno)
- ✓ Novenas (actividad con alimentos y coro)
- ✓ Código de integridad (Divulgación del código de integridad)
- ✓ Batería de riego
- ✓ Intervención Grupal (Se realizaron intervenciones focales a los grupos de Laboratorios, Gestión Documental, y Tecnologías)

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- ✓ Acompañamiento a los territoriales
- ✓ Acompañamiento a Bogotá por la caja de compensación sus servicios.
- ✓ Ferias de emprendimiento y feria educativa.

- ✓ Visitas de Capillas de la Fé (SPA facial, manos, talleres ofrecimiento de productos).

4. DESARROLLO DEL PLAN CONCILIACIÓN, ESTÍMULOS Y DE BIENESTAR 2024

Con el propósito de consolidar el modelo de Bienestar Laboral en el INVIMA, en la vigencia 2024 para las y los servidores públicos de la Entidad, y se mantendrán los cuatro (4) componentes: 1) Mas tiempo de Familia, 2) Deporte & salud, 3) Cultura e Identidad Corporativa, 4) Otras medidas de conciliación.

De igual manera, las iniciativas del Plan de Bienestar estarán focalizadas por áreas de intervención, para lograr mayor participación de las y los servidores públicos, por ello, teniendo en cuenta los resultados de la batería de riesgo y los asuntos de interés de las y los servidores públicos, sin afectar la prestación del servicio.

4.1. 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.

Para la vigencia 2024, y en consideración que el Instituto ya cuenta con la certificación como empresas familiarmente responsables efr, se hace necesario que el plan de Conciliación, Estímulos y bienestar contemple dentro de otras cosas lo siguiente:

- ✓ **Encuesta de Clima Organizacional:** Esta encuesta debe dar respuesta a la percepción y significados acerca de las políticas, prácticas y procesos que experimentan los servidores, con el propósito de entender dichas percepciones se ve necesario aplicar la encuesta en la vigencia del 2024, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.
- ✓ **La 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, como también la importancia sobre la diversidad e Inclusión.

- ✓ **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 32% de su plantilla en teletrabajo. En la misma línea es necesario intervenir las nuevas dinámicas laborales que viene emergiendo por esta modalidad de empleo que, entre otras, se han identificado las siguientes:
 - a. Incentivar la equidad de género en el marco de las dinámicas familiares de los teletrabajadores.
 - b. El liderazgo cooperativo como el dinamizador del 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 directivo 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.
- ✓ **Transición 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.
- ✓ **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 ha 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 2024.

ACTIVIDADES COMPONENTE FAMILIAR 2024	
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 la madre	Reconocimiento y actividad para los padres del Invima.
Día del padre	
Feria de Emprendimiento	Portafolio de emprendedores
Aprendamos en familia	Cocina, arte, música, educación financiera y manualidades.
Teatro con familia	Boletas para ingresar a teatros con familia.

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

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 otorgará 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 7 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 2024:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE SALUD 2024	
Gimnasio	* Virtual individual. * Presencial para el servidor.
Atletismo	Carreras (media maratón, carrera de la mujer).
Fútbol	Entrenamientos, espacios y torneos para los integrantes de fútbol, masculinos y femeninos.
Eventos ecológicos	Actividades de caminatas.
Bolos	Se realizarán torneos de Bolos que integren los grupos de trabajo.
Natación	Se entregarán entradas para uso libre en piscinas
Ciclismo	Rodadas para los servidores.

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

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.

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.
- Halloween
- Día del amor y la amistad
- Acompañamiento de las cajas de compensación.
- Conmemoración fechas especiales.

5. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar Social del año 2024, el Grupo de Talento Humano solicito, a través del plan de adquisiciones el presupuesto que se relaciona a continuación:

RUBRO	OBJETO	PRSUPUESTO APROPIADO
Área 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.	\$600.000.00

ANDRES CAMILO PARDO JIMENEZ
Secretario General

Proyectó: Liliana Pérez
Revisó Martha Milet Pablos
Javier Sanchez
Miguel Dario Duarte
Juliana Robayo
Aprobó: Angely Milena Merchán

