



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

**PLAN DE CONCILIACIÓN, BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2025**

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2025**

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

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

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. Objetivos.....	4
2. Marco Legal y Normativo.....	5
3. Fuentes Diagnósticas	7
4. Modelo de Conciliación EFR	18
5. Análisis de la ejecución del Plan de Conciliación, Estímulos y de Bienestar Social 2024.....	23
6. Actividades de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2025	25
7. Plan de Comunicaciones 2025	29
8. Programa de incentivos 2025	30
9. Presupuesto 2025	31
10. Riesgos.....	32



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, Bienestar Social e Incentivos 2025.

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 - EFR”*, 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 EFR contemporáneo y transformacional, y un estilo de dirección de impacto positivo en el ambiente laboral y la competitividad institucional al promover el desarrollo integral de los servidores y las servidoras públicas.

Desde esta perspectiva, para la vigencia 2025, 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 - EFR, es un modelo de gestión, implementado en grandes multinacionales alrededor del mundo, así como en diferentes entidades públicas y privadas a nivel nacional; con este modelo de Gestión del Talento Humano se concilia los intereses de la organización con los intereses del servidor público. Está orientado en buscar, una cultura enfocada en la construcción del capital humano que fortalezca las condiciones internas del Instituto. El modelo se consolida a través de la certificación en conciliación, que otorgó la Fundación Más Familia, y la cual se



formalizó a través de auditorías externas por entidades acreditadas para tal fin; lo que garantiza procesos con estándares de calidad.

A fin de determinar la acogida del modelo, se aplicó una encuesta que permitió medir el nivel de satisfacción con las actividades realizadas en 2024 y construir el diagnóstico de necesidades y programas de interés para ser incluidos en el Plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar Social e Incentivos 2025.

Durante la vigencia 2024, el 81% 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 2025, 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.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Diseñar e implementar un Plan nacional de bienestar social que, a través del programa de bienestar laboral, fomente la salud física, emocional, social y organizacional de los servidores con estrategias de intervención orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, impulsar la motivación y satisfacción en el trabajo, y fortalecer el compromiso y desempeño laboral, junto con un programa de incentivos, que contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos estratégicos institucionales establecidos para el año 2025.

1.2. Objetivos específicos

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá

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

2. Marco Legal y Normativo

Bajo el principio de legalidad que rige todo el ejercicio público en Colombia, aplicable al Plan Conciliación, Estímulos y Bienestar Social e Incentivos 2025 está orientado desde el marco legal y normativo a continuación descrito.

2.1. Marco Jurídico Colombiano:

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

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

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



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

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

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

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

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.

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

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

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.

2.2. Marco Jurídico Entidad Familiarmente Responsable (EFR)

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

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

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

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

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

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

3. Fuentes Diagnósticas

El diagnóstico para la elaboración del Plan Conciliación, Estímulos de Bienestar e Incentivos 2025 del Invima se basó en las siguientes fuentes de información:

- Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 (DAFP)
- Encuesta: Calidad de Vida Laboral – 2025
- Acuerdos sindicales
- Diagnóstico EFR
- Atributos de la cultura organizacional EFR

3.1. 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 2025.

3.2. Información Sociodemográfica

La información sociodemográfica está con corte al mes de enero de 2025, la cual fue consultada a través de la encuesta de clima laboral y que arrojó los siguientes resultados:

Se cuenta con un mayor número de mujeres en la planta, quienes logran una participación del 55%.

Género

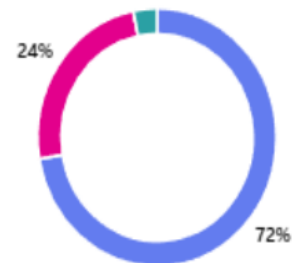
● Femenino	359
● Masculino	298
● No Binario	1



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

Tipo de Vinculación:

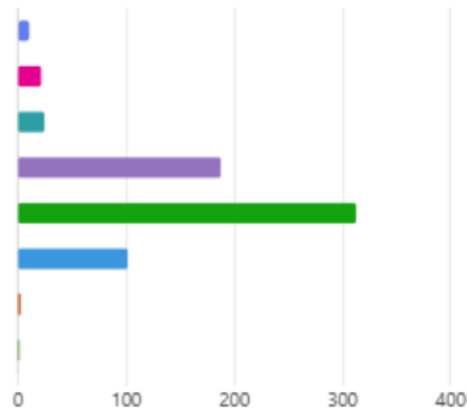
● Carrera Administrativa	476
● Provisional	161
● Libre Nombramiento y Remoción	21



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

Última Formación Académica finalizada (certificada)

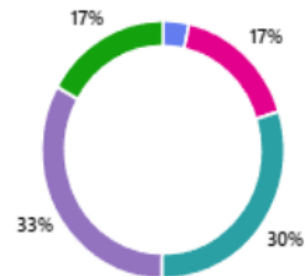
Bachillerato	10
Técnico	21
Tecnólogo	24
Profesional	187
Especialización	312
Maestría	101
Doctorado	2
Posdoctorado	1



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

Antigüedad

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



En términos generales la distribución sociodemográfica de la población del Instituto no tuvo cambios significativos en relación con la vigencia anterior.

Con relación a las familias, podemos observar que más de la mitad de las familias está casadas o en unión libre con un porcentaje del 59%.

3.3. Diagnóstico - Entidad Familiarmente Responsable EFR

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

- Conocimiento de las medidas
- Uso de las medidas
- Satisfacción de las medidas
- Valoración de las medidas
- Aplicabilidad de las medidas

Esta encuesta contó con la participación de 157 servidores públicos dentro de los cuales participó el nivel directivo.

En este proceso se logró llevar las siguientes conclusiones:

- Sin importar si eres directivo(as), servidor(a), hombre o mujer o tienes o no tienes un dependiente a cargo, las medidas que gozan de mayor aplicabilidad son las mismas que presentan mayores niveles de satisfacción y valoración, al igual que mayor nivel de uso y conocimiento, son estas:

- i) Descanso compensado,
- ii) Prima adicional en el mes de diciembre,
- iii) Prima de vacaciones,
- iv) Cine en familia

Por otro lado, medidas de flexibilidad espacial como el teletrabajo son poco usadas, altamente valoradas y generan altos niveles de satisfacción y niveles de aplicabilidad.

También se observan medidas que son poco usadas a pesar de ser conocidas y presentar bajos niveles de aplicabilidad en comparación con el resto de las medidas. Lo anterior, implica que se deben repensar las medidas de acuerdo con la pertinencia que estas pueden tener dentro de las personas de la organización, y la



capacidad de abarcar el mayor número de personas y presentar el menor número de barreras posibles.

Las medidas más exitosas son aquellas que combinan alta aplicabilidad con una comunicación efectiva. Por otro lado, medidas como el Parqueadero sostenible y la Feria de servicios requieren posiblemente ajustes en su diseño y promoción para alinearse mejor con las necesidades de los servidores(as).

Promover una mayor equidad en la oferta de beneficios entre regiones, fortalecer el bienestar físico y mental de los servidores(as), fomentar la integración familiar, cultural y mejorar la visibilidad de las medidas implementadas. Estas áreas representan oportunidades clave para optimizar el impacto de las iniciativas de bienestar.

3.4. Atributos de la Cultura Organizacional EFR

Esta herramienta es un avance en la identificación de los atributos para una cultura 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.



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

3.5. Acuerdos Sindicales 2024

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

1. Que sean organizadas por la entidad.
2. Que la asistencia sea obligatoria.
3. Que se realice por fuera de la jornada laboral del funcionario.
4. Que haya asistido, culminado y obtenido la debida certificación.
5. En caso de que no se emita la certificación se deberá soportar con los listados de asistencias.
6. Este beneficio no aplica para los cursos asincrónicos.
7. Se tendrá como tiempo para descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015.
8. Las capacitaciones deben ser realizadas en la vigencia a compensar, no podrán acumularse de una vigencia a otra, con excepción del tercer turno de los descansos compensados de fin de año.



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

ARTÍCULO 51. PRESUPUESTO PARA BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS. El Invima continuará gestionando las necesidades del instituto relacionadas con el presupuesto para bienestar, estímulos e incentivos, consignándolas en el anteproyecto de presupuesto de cada vigencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 52. JORNADAS LÚDICAS. El Invima, continuará garantizando la media jornada lúdica para los grupos de trabajo, y se compromete a brindar otros espacios de esparcimiento de actividades culturales y recreativas para todos los servidores en el marco del plan de estímulos y bienestar.

ARTÍCULO 53. JORNADAS DE CIERRE DE GESTIÓN. El Invima, se compromete a continuar realizando la actividad de cierre de gestión al final de cada vigencia, en todas las ciudades donde la entidad tenga presencia, en el marco del plan de conciliación, estímulos y bienestar.

ARTÍCULO 54. DESCANSO REMUNERADO COLECTIVO (TURNOS PARA EL SERVICIO PÚBLICO ÉPOCA SEMANA MAYOR Y NAVIDAD-FIN DE AÑO NUEVO). El Invima, continuará otorgando el disfrute del descanso compensado en Semana Santa, Navidad y fin de año, de conformidad con lo establecido en el Decreto 648 de 201Z. Así mismo, se compromete a expedir un acto administrativo que repule la compensación del tiempo y los turnos de disfrute del descanso, para garantizar que todos los servidores compensen el tiempo de trabajo y puedan disfrutar.

ARTÍCULO 55. COMPENSATORIO PARA SEMANA DE RECESO ESCOLAR. El Invima, se compromete a continuar garantizando el descanso compensado de dos (2) días en la semana de receso escolar, otorgado mediante acuerdo de negociación colectiva del año 2022 y otorgará trabajo en casa hasta por tres (3) días de la misma semana del receso estudiantil, a aquellos servidores que lo soliciten, siempre y cuando sus actividades sean susceptibles de ejecutarse bajo esta modalidad y cuenten con el aval o visto bueno del superior inmediato.

ARTÍCULO 57. ENCUENTROS Y CONCURSOS DEPORTIVOS Y CULTURALES.

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá



El Invima continuará fortaleciendo las actividades culturales (poesía, danza y música, entre otras) y deportivas en el marco del plan de conciliación, estímulos y bienestar social e incentivos, ajustándose al presupuesto asignado.

ARTÍCULO 58. NATALICIO. El Invima continuará brindando los beneficios otorgados mediante los acuerdos sindicales de vigencias anteriores, relacionados con el natalicio de los servidores. Donde se otorgará un día libre por cumpleaños, este día libre se puede solicitar hasta los treinta días después de haber cumplido años.

ARTÍCULO 59. CELEBRACIÓN ANIVERSARIO INSTITUCIONAL. El Invima, desde la firma del presente acuerdo, conmemorará cada año la creación e inicio de la entidad (1 febrero 1995).

ARTÍCULO 60. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL. El Invima, continuará garantizando la comunicación permanente con los grupos de trabajo, con la finalidad de lograr la mayor participación de los servidores en las actividades de bienestar.

ARTÍCULO 61. INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE METAS ADICIONALES. EL Invima se compromete a presentar ante la Comisión de Personal, para la formulación del plan de convivencia, bienestar e incentivos la propuesta presentada por las organizaciones sindicales en el artículo 72 del pliego de solicitudes presentado en la vigencia 2024.

ARTÍCULO 62. JORNADA LABORAL PADRES. El Invima, continuará dando cumplimiento la Resolución No. 2023058042 del 11 de diciembre de 2023.

ARTÍCULO 63. CONVENIOS EN BENEFICIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL Invima, continuará realizando alianzas estratégicas para garantizar beneficios para los servidores de la entidad y sus familiares.

ARTICULO 64. RECONOCIMIENTO USO DE BICICLETA, PATINETA ELÉCTRICA Y OTROS MEDIOS DE TRANSPORTE QUE MITIGEN IMPACTO AMBIENTAL. El Invima, se compromete desde la firma del presente acuerdo a otorgar medio día laboral libre remunerado, por cada 30 veces que certifiquen los servidores haber llegado a trabajar en bicicleta, patineta eléctrica o cualquier otro medio de transporte alternativo que mitigue el impacto ambiental, de conformidad

con lo establecido en el párrafo 2 del artículo Si de la Ley 18] 1 de 2016 y regulación interna de la entidad sobre la materia.

ARTÍCULO 65. CASILLEROS, DUCHAS, VESTIDORES Y PARQUEADEROS PARA BICICLETAS Y TINETAS ELÉCTRICAS. El INVIMA, realizará dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, una encuesta virtual en las sedes donde tenga presencia la entidad para determinar la necesidad de parqueaderos para bicicletas y patinetas eléctricas, casilleros, duchas y vestidores, que permita establecer la viabilidad de adecuación de espacios y adquisición de bienes muebles de conformidad con la apropiación presupuestal de cada vigencia.

ARTÍCULO 66. DÍA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE. El Invima se compromete en el marco del plan de bienestar, estímulos e incentivos, a conmemorar el día de la mujer y el hombre, procurando la participación de los servidores.

ARTÍCULO 67. CELEBRACIÓN DÍA DEL NIÑO. El Invima, a partir de la suscripción del presente acuerdo se compromete a realizar actividades para celebrar el día del niño en el mes de abril de cada vigencia, de acuerdo con el presupuesto con el que cuenta para tal efecto.

ARTÍCULO 68. DÍA ROSA. El Invima, se compromete a otorgar una vez al mes un día de trabajo en casa a las funcionarias de la entidad que soliciten al jefe inmediato y al Grupo de Talento Humano con ocasión de su ciclo menstrual, el cual se denominará "Día Rosa".

ARTÍCULO 69. PERMISO REMUNERADO POR ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO. EL Invima, se compromete a presentar ante la Comisión de Personal, para la formulación del plan de convivencia, bienestar e incentivos la propuesta presentada por las organizaciones sindicales en el artículo 86 del pliego de solicitudes presentado en la vigencia 2024.

ARTÍCULO 70. PÓLIZAS Y SEGUROS. EL Invima, se compromete a hacer gestión ante las entidades aseguradoras para que presenten a la entidad cotizaciones globales, para que los servidores del Invima puedan acceder con recursos propios a seguros con las siguientes coberturas:

✓ Muerte natural, accidental o violenta. Si el fallecimiento del Servidor Público tiene por causa un accidente de trabajo o enfermedad profesional se reconocerá y



pagará el equivalente 1,5 veces el valor normalmente reconocido.

- ✓ Incapacidad total, enfermedad terminal y/o huérfana.
- ✓ Accidente laboral e incapacidad relativa.
- ✓ Todos los gastos funerarios a que hubiere lugar.
- ✓ El Seguro de Vida le será pagado a los beneficiarios o herederos, según las órdenes y derechos sucesorales previstos en la Ley 29 de 1982, o a quien lo modifique, adicione o sustituya.
- ✓ Responsabilidad Civil Extracontractual.

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

ARTICULO 71. RECONOCIMIENTO A LAS PROFESIONES. El Invima continuará haciendo reconocimiento a las profesiones de todos los servidores que hacen parte de la entidad.

ARTÍCULO 72. REPOSITORIO INTERNO Y BASES DE DATOS. El Invima, dentro de los doce (12) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, creará un repositorio interno u observatorio de vigilancia sanitaria en el cual será ampliamente divulgado, en el que los funcionarios podrán publicar artículos, ensayos y demás publicaciones relacionadas con la misionalidad de la entidad y que estén avalados por la dependencia competente.

ARTÍCULO 73. CERTIFICACIÓN EFR. EL Invima, garantizará por el mantenimiento de las buenas prácticas y propenderá por la certificación como Entidad Familiarmente Responsable - EFR, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 73. CERTIFICACIÓN EFR. EL Invima, garantizará por el mantenimiento de las buenas prácticas y propenderá por la certificación como Entidad Familiarmente Responsable - EFR, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 74. FONDO DE EMPLEADOS DEL INVIMA - FEINV. El Invima, se compromete a continuar fortaleciendo la promoción y divulgación del FEINV y de las actividades que desarrollen en los medios de comunicación internos, así como en los espacios de Inducción, reinducción y ferias financieras. El FEINV se

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá



compromete a comunicar con antelación las actividades planificadas propias de su naturaleza y bienestar de sus asociados al Grupo de Talento Humano.

3.6 Otros estímulos

Estimulo por cumplimiento superior a la meta:

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

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

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

Estímulo para formadores

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

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

4. Modelo de Conciliación EFR

4.1 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 5, al constituirse en fundamento para la gestión presente y futura de la modulación de la cultura de conciliación del Invima y como herramienta para la mejora continua en una evolución hacia la excelencia organizacional como una entidad familiarmente responsable (EFR).

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

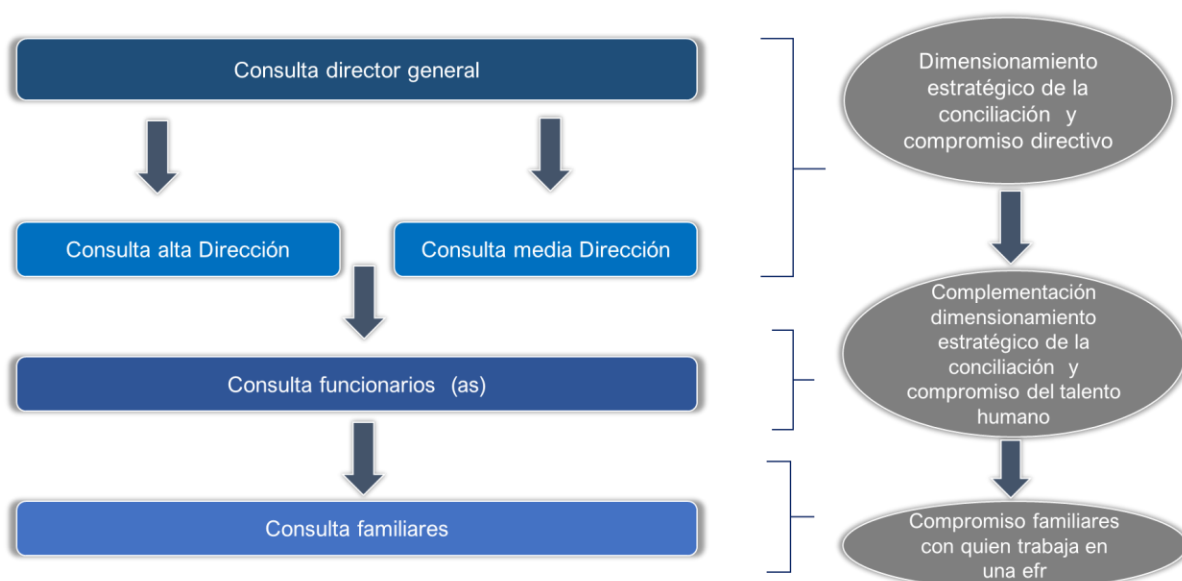
El proceso desarrollado para llegar al presente planteamiento de dimensionamiento estratégico de la conciliación tuvo como punto de partida la aplicación de entrevistas semiestructuradas al director general, al Comité Directivo y a un grupo representativo de la medida dirección. Por otra parte, se desplegó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

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



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

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



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

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

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

4.2 Objetivos específicos del Modelo de Conciliación

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

4.3. Mesa Técnica

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

La mesa técnica la conforman:

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

4.4 Indicadores EFR

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

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

+	NOMBRE	GRUPO DE MEDIDAS	METRICA
1	Oferta de conciliación	Grupo de medidas	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.

+	NOMBRE	METRICA
3	Flexibilidad temporal	<p>Porcentaje de plantilla que puede acogerse a alguna medida de flexibilidad temporal frente al total.</p> <p>Número de medidas de flexibilidad temporal ofertadas y en vigor, tanto acumuladas como con indicación de la variación en el ciclo de certificación.</p>
4	Flexibilidad (Teletrabajo) espacial	<p>Número de medidas de flexibilidad espacial ofertadas en vigor, sobre el total de cargos que pueden acceder a esta modalidad.</p> <p>Número de medidas de flexibilidad espacial ofertadas en vigor, tanto acumuladas como con indicación de la variación en el ciclo de certificación.</p>
5	Conocimiento, utilización, satisfacción, valoración y aplicabilidad de las medidas	Para cada medida significativa y agrupada, medir desde la perspectiva de las personas
6	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
7	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarrepresentado) sobre el total de la plantilla.
8	Igualdad de oportunidades. Otras formas de diversidad	<p>Porcentaje de personas con discapacidad</p> <p>Porcentaje de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla.</p> <p>Porcentaje de personas en la plantilla que responden a los siguientes rangos de edad</p>

Fuente: Fundación Masfamilia.

En la misma línea, los indicadores identificados como 4+ y 8 ya están siendo medidos desde MIPG. Asimismo, para esta primera etapa, solo se establecerán



metas para los dos indicadores en mención y de su resultado se establecerá la línea base que posteriormente apalancarán el establecimiento de metas.

5. Análisis de la ejecución del Plan de Conciliación, Estímulos y de Bienestar Social 2024

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

Para determinar la acogida de los nuevos componentes, en el mes de enero 2025, se aplicó una encuesta con la participación de 658 servidores del Invima, que corresponde al 57,9% de la planta de personal, mediante la cual se indagó acerca de la participación en las actividades de Bienestar, el nivel de satisfacción de éstas, así como las expectativas para el Plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar 2025. Del total de las y los encuestados se destaca el 79% de participación en las actividades de Bienestar con un 79% de satisfacción (45% satisfechos y 34% Muy satisfechos).

También se identificó que el 21% de las personas que no han participado en las actividades de bienestar obedece a la carga laboral o que las actividades no son de su gusto, por consiguiente, en el 2025 se pretende realizar iniciativas de focalizar por áreas de intervención, coordinando con los líderes y acompañamiento a Territoriales.

Así mismo, las y los servidores públicos refirieron que el 40% realiza actividades lúdicas o deportivas, siendo los bolos, Gimnasio, bolos, natación y deportes populares. Con relación a las expectativas para el Plan de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2025, el interés en las iniciativas y actividades de bienestar para la próxima vigencia se dirige principalmente a Turismo en familia 29%, Cine en familia 29%, Bolos 18%, eventos ecológicos en familia 18%, Gimnasio 17%, Natación 14%, vacaciones recreativas 12%, Deportes populares 10%, entre otras.

5.1. Logros del 2024

Durante la vigencia 2024 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

Celebración día de niño

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

DEPORTE Y SALUD

- Torneo de Bolos
- Se realizo el primer torneo de Futbol 5 mixto interno con la participación de 96 servidores
- Como parte de la actividad de atletismo se amplió la participación de los servidores en diferentes ciudades como: Armenia, Santa Marta, Bucaramanga, Cali, Medellín y Bogotá
- Primera en rodada en Bici en Bogotá y sus periferias.

CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA

- Informe de Gestión y Reinducción (evento presencial tanto Bogotá como en las territoriales en un evento simultaneo donde se resaltaron los logros de la entidad y premiación de los mejores servidores y equipos de trabajo)
- Cumpleaños (Envío de tarjeta personalizada y celebración mensual)
- Día de la secretaria (desayuno y media día libre)
- Día del conductor (pasadía en Lago so y curso de conducción)
- Intervenciones grupales (Se realizaron intervenciones focales a los coordinadores de todo el país y directivos.)

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

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

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá



6. Actividades de Conciliación, Bienestar Social e Incentivos 2025

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

- 1) Vida Familiar
- 2) Deporte y salud
- 3) Cultura e Identidad Corporativa
- 4) Equilibrio Psicosocial.

De igual manera, las iniciativas del Plan de Bienestar estarán focalizadas por áreas de intervención, para lograr mayor participación de los servidores públicos, teniendo en cuenta los resultados de la batería de riesgo psicosocial 2023-2024 y los resultados de la encuesta Clima Organizacional 2025, sin afectar la prestación del servicio.

6.1. Objetivo general

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

Para la vigencia 2025 y en consideración a la certificación como Empresa Familiarmente Responsables EFR, se hace necesario que el plan de Conciliación, Bienestar social e Incentivos contemple:

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

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá

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

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

Así mismo a continuación se presenta la matriz programática de las actividades para la vigencia 2025.

ACTIVIDADES COMPONENTE VIDA FAMILIAR 2025	
Día de la Familia	Los servidores tienen un día remunerado por semestre para disfrutar con su familia.
Cine en Familia	Se brinda un bono doble a todos los servidores del Instituto
Turismo en Familia	Bonos de turismo para la familia a nivel nacional
Vacaciones recreativas	Vacaciones recreativas para niños entre los 6 y 17 años a nivel nacional
Pre-pensionados	Talleres para los servidores próximos a pensionarse donde se les brindarán herramientas que les permitan manejar con propiedad el tránsito de ser empleado a ser jubilado

ACTIVIDADES COMPONENTE VIDA FAMILIAR 2025	
Día del Niño	Conmemoración alusiva
Día de la Madre	
Día del Padre	
Feria de Emprendimiento	Se generan espacios presenciales y virtuales donde los servidores presentan sus emprendimientos personales
Feria de vivienda	Generación de espacios que promuevan la compra o mejora de vivienda
Plan ecológico en Familia	Planes grupales ecológicos en 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 otorgaría la jornada laboral. y en la misma línea para el segundo semestre se entrarán boletas de cine.

Las vacaciones recreativas se desarrollan en la terminación escolar para los hijos de los servidores con edades entre los 6 y 17 años, para la ciudad de Bogotá y Grupos de Trabajo Territorial.

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.

En relación con el componente Deporte y Salud, se ejecutarán las siguientes actividades durante el 2025:

ACTIVIDADES DEPORTE Y SALUD 2025	
Gimnasio	Virtual para servidores con condición de salud. Presencial
Futbol	Entrenamientos, espacios y torneos para los integrantes de futbol, masculinos y femeninos.
Bolos	Se realizará torneo de Bolos que integren los grupos de trabajo.
Ciclismo	Rodadas para los servidores.
Deportes populares	Rana, Tejo, Domino, Bolirana
Atletismo	Carreras de atletismo en las diferentes ciudades

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 y virtual.

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

CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA
Día del Servidor publico
Informe de gestión y reinducción institucional.
Celebración de cumpleaños.
Halloween
Día del amor y la amistad



CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA

Día de la madre y del padre

Danzas Institucionales

Conmemoración fechas especiales y profesiones.

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

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Talleres de Liderazgo

Cohesión De Equipos De Trabajo

Comunicación Asertiva

Manejo De Emociones

Liderazgo Humanizado para coordinadores

Resolución De Conflictos

Inteligencia Emocional

Manejo De Estrés

7. Plan de Comunicaciones 2025

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 2025.

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

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá



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: fundacion@masfamilia.org

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

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

8. Programa de incentivos 2025

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

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

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

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



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

8.1. Selección de mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

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

8.2. Selección de mejores equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia

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

Se entenderá por *Equipo de Trabajo* el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los Equipos de Trabajo pueden ser Servidores Públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.9)

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

9. Presupuesto 2025

Para el desarrollo del plan de Conciliación, Estímulos y Bienestar Social del año

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá

2025, el Grupo de Talento Humano solicito, a través del plan de adquisiciones el presupuesto que serelaciona a continuación:

RUBRO	OBJETO	PRSUPUETO APROPIADO
Área de Bienestar	Prestación de servicios para el desarrollo de los programas debienestar, 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.	\$580.000.000


10. Riesgos

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



SANDRA YAMILE HERRERA QUICENO
Secretaria General

Elaboró: Liliana Pérez- Técnico Operativo____
Revisó: Javier Sanchez - Profesional Universitario____

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

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: 601 242 5040

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima



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



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá