Implantación del modelo efr para la gestión de la conciliación. Norma 1000-1, edición 5.1. Tabla de indicadores

Nº	Nombre	Bloque	Clasificación	Métrica	Subdivisión de indicador	Responsable	Fuente de la información	Periodicidad	M1 - 2022			Evolución periodo anterior (2022 con 2021)	M2 - 2023			Evolución periodo anterior (2023 con 2022)	R1 - 2024			Evolución periodo anterior (2024 con 2023)	Evolución desde el inicio (R1 con CI)	Análisis de Evolución Indicador (R1 con CI)	CICLO DE RENOVACIÓN 2			Comentarios indicadores	Sentido del indicador
									Resultado detallado 2022	Resultado total 2022	Hecho / Análisis		Resultado detallado 2023	Resultado total 2023	Hecho / Análisis		Resultado detallado 2024	Resultado total 2024	Hecho / Análisis				2027 R2	2026 M2	2025 M1		
1	Oferta de conciliación	QUÉ	Certificación Inicial	1.1 número de medidas de conciliación vigentes y convenientemente agrupadas y estructuradas de acuerdo a los 5 grupos de medidas (anexo 1000-11). En un periodo de tiempo habitualmente un año.	Calidad en el empleo Flexibilidad temporal e espacial Apoyo a la familia Desarrollo personal y profesional Igualdad de oportunidades	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Catalogo de medidas EFR	Anual	20 4 3 9 1	37		20 4 3 9 1	20 4 3 9 1	20 4 3 9 1			17 4 3 9 1	34		Invisibizó Mantiene Mantiene Mantiene Mantiene	-3,00	Se eliminaron 4 medidas dado que eran medidas que estaban dentro de medidas pertenecientes al tipo legal y de acuerdos colectivos				Abierto	ASCENDENTE
				1.2 número de solicitudes de nuevas medidas recibidas y aceptadas y, por tanto, incluidas en el en el catálogo (expresado en porcentaje). En un periodo de tiempo habitualmente un año.		Profesional Especializado o Universitario del GTH											0	0	No se presentó solicitud de nueva medida	0%	0%	No se presentaron solicitudes nuevas a lo largo del periodo de recertificación dado que en la parte de la alta dirección se presentó mucha rotación y algunas medidas fueron consideradas en los acuerdos colectivos				N/A	ASCENDENTE
2	Estabilidad laboral	QUÉ	Certificación Inicial	2.1 número de contratos indefinidos sobre el total.	N/A	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Base de planta de personal, Historia laboral de los servidores públicos	Anual	1168	100%	En el Invima todos los servidores públicos son contratados a termino indefinido. Ley 909 del 2004; Articulo 41. Causales de retiro del servicio.		1186	100%	En el Invima todos los servidores públicos son contratados a termino indefinido. Ley 909 del 2004; Articulo 41. Causales de retiro del servicio.		100%	100%	En el Invima todos los servidores públicos son contratados a termino indefinido, son 1.165 Total de cargos: 1.165 Total de cargos a término indefinido 1.165	0%	0%	Por la naturaleza pública del Invima donde todos los funcionarios son de carrerasadministrativa Este indicador no debe presentar cambios y debe ser de constante cero (0)				Abierto	CONSTANTE
3	Flexibilidad Temporal	QUÉ	Certificación Inicial	3.1 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal sobre el total de personas en la organización (expresar en porcentaje).	N/A	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Historia Laboral	Anual	1168	100%	En el Invima todos los funcionarios pueden acceder a 4 horarios flexibles.		1186	100%	En el Invima todos los funcionarios pueden acceder a 4 horarios flexibles.		99%	99%	_Número de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal: 7 conductores . Entonces 1165+7=1158 _Total de personas en la organización: 1165	-1%	-1%	Presenta una disminución dado que para la medida del 2024 se consideraron los conductores de la organización quienes por su cargo y funciones no son susceibles de Teletrabajo				Abierto	ASCENDENTE
				3.2 número de personas que utilizan la flexibilidad temporal sobre el número de personas que pueden optar a esta flexibilidad (no sobre el total) expresado en porcentaje.		Profesional Especializado o Universitario del GTH	Base de planta de personal, Historia laboral de los servidores públicos		1074	94%	En el Invima todos los funcionarios pueden acceder a 4 horarios flexibles.		1152	97,13%	En el Invima todos los funcionarios pueden acceder a 4 horarios flexibles.		100%	100%	_Número de personas que utilizan la flexibilidad temporal: 1158 _Número de personas que pueden optar a esta flexibilidad: 1158 _En el Invima todos los funcionarios pueden acceder a 4 horarios diferentes de ingreso y salida, son horarios flexibles.	3%	6%					Abierto	ASCENDENTE
4	Flexibilidad Espacial	QUÉ	Certificación Inicial	4.1 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total (expresado en porcentaje).	N/A	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Formato de acuerdo de voluntades, Analisis puesto de trabajo, Resolución. (matriz de teletrabajo).	Anual	1074	94%	De 1168 servidores, 1074 servidores pueden teletrabajar.		1179	99%	De 1186 servidores, 1179 servidores pueden teletrabajar.		93%	93%	_Número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia: 1165 - 81 (7 conductores + 74 inspectores de PAPP) = 1084 _El total= 1165	-6%	-1%	Dado que la planta del Invima solo se puede modificar a traves de procesos de reestructuración aprovados por el gobierno los puestos que pueden optar por teletrabajo debido sus funciones se mantienen a lo lo largo del ciclo, la variación negativa se debe a los criterios de medición utilizados para el 2024				Abierto	CONSTANTE
				4.2 número de personas utilizan el teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a dilancia, sobre las que pueden optar (no sobre el total) expresado en porcentaje.		Profesional Especializado o Universitario del GTH	Formato de acuerdo de voluntades, Analisis puesto de trabajo, Resolución. (matriz de teletrabajo).		400	34%	De 1074 servidores que pueda teletrabajar, 400 servidores tienen modalidad de teletrabajo.		390	30%	De 1179 servidores que puede teletrabajar, 390 servidores tienen modalidad de teletrabajo.		30%	30%	_Número de personas utilizan el teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a dilancia: 321 _Las que pueden optar: 1084	0%	-4%	Esta cifrapresenta una disminución dado que frente al Teletrabajo por rotación de personal, retiro de algunos entre otras novedades es un					ASCENDENTE
				Sobre la métrica anterior (4.2) estructurar la información teniendo en cuenta: a) posiciones directivas / mandos intermedios		Profesional Especializado o Universitario del GTH	Formato de acuerdo de voluntades, Analisis puesto de trabajo, Resolución. (matriz de teletrabajo).		0	0%	Todos los puestos Directivos pueden ser son Teletrabajables.			0%	Todos los puestos Directivos pueden ser son Teletrabajables.		(15+75)/90	100%	(15 Directivos+75 Mandos medios)/ Total directivos y mandos medios = 90	100%	100%						
				Sobre la métrica anterior (4.2) estructurar la información teniendo en cuenta: b) resto de la plantilla. (expresar en porcentaje).		Profesional Especializado o Universitario del GTH	Formato de acuerdo de voluntades, Analisis puesto de trabajo, Resolución. (matriz de teletrabajo).		1074	99%	De 1074 servidores que puede teletrabajar, 400 servidores tienen modalidad de teletrabajo.		1179	99%	De 1179 servidores que puede teletrabajar, 390 servidores tienen modalidad de teletrabajo.		994 resto de planta	100%	_Número de personas que pueden optar al teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a dilancia: 994	1%	1%						
				4.3 porcentaje medio de la jornada anual que se lleva a cabo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia.		Profesional Especializado o Universitario del GTH	Formato de acuerdo de voluntades, Analisis puesto de trabajo, Resolución. (matriz de teletrabajo).		1159	99%	Todos los puestos son Teletrabajables, exceto los coductores.		1179	99%	Todos los puestos son Teletrabajables, exceto los coductores.		40%	40%	_Jornada anual: 52 semanas x 5 días = 260 _Jornada anual promedio en modalidad de TT: 52 semanas x 2 días promedio de TT = 104	-59%	-59%						ASCENDENTE
				Sobre la métrica anterior (4.3) estructurar la información teniendo en cuenta: a) posiciones directivas / gerencia / mandos intermedios		Profesional Especializado o Universitario del GTH	Formato de acuerdo de voluntades, Analisis puesto de trabajo, Resolución. (matriz de teletrabajo).		0		Ningún Directivo es teletrabajador		0		Ningún Directivo es teletrabajador		0	0	Ningun directivo a la fecha tiene asignado teletrabajo	0%	0%						
				Sobre la métrica anterior (4.3) estructurar la información teniendo en cuenta: b) resto de la plantilla. (expresar en porcentaje).		Profesional Especializado o Universitario del GTH	Formato de acuerdo de voluntades, Analisis puesto de trabajo, Resolución. (matriz de teletrabajo).		1074	34%	Bajo la resolusión se implata el teletrabajo donde 400 servidores públicos ya estan teletrabajando.		1179	30%	Bajo la resolusión se implata el teletrabajo donde 390 servidores públicos ya estan teletrabajando.		40%	40%	_Jornada anual: 52 semanas x 5 días = 260 _Jornada anual promedio en modalidad de TT: 52 semanas x 2 días promedio de TT = 104	10%	6%						ASCENDENTE
5	Conocimiento, utilización, satisfacción, valoración y aplicabilidad de las medidas	CÓMO	C	Para cada medida significativa y agrupada, medir desde la perspectiva de las personas (Esta medición podrá realizarse muestralmente, obteniendo siempre respuestas diversas tanto desde la perspectiva personal (sexo, edad, con o sin hijos, etc.) como desde la perspectiva profesional (tipo de puesto, ubicación geográfica, desempeño, etc.). La muestra total no podrá ser en ningún caso inferior al 10% para las organizaciones de 1000 colaboradores o más, y del 20% para las de menor tamaño (250- 1000 colaboradores) tal como se explica en el anexo nº 1000-16.)	5.1 conocimiento: Media muestral del número de colaboradores que conocen una medida sobre el total de colaboradores encuestados. (expresar en porcentaje).	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Encuesta Calidad de vida	Anual	1159	83%							72 que conocen la medida / 118 encuestados	61%	_Número de colaboradores/as que conocen una medida: 72 _Numero total de colaboradores encuestados: 118	61%	-22%					Abierto	ASCENDENTE
					5.2 utilización: Media muestral del número colaboradores/as que utilizan cada medida sobre el total de colaboradores incluidos en la encuesta que pueden efectivamente acogerse (expresar en porcentaje).	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Encuesta Calidad de vida		1153	68%	De 1153 servidores el 68% usa nuestras medidas.		1171	52%	De 1171 servidores el 52% usa nuestras medidas.		87 pueden acogerse o la medido / 994 utilizan medidas de alt	9%	_Número colaboradores/as que utilizan cada medida: 994 _Número total de colaboradores incluidos en la encuesta que pueden efectivamente acogerse;	-43%	-59%						
					5.3 satisfacción en la utilización: Media muestral del nivel de satisfacción de los colaboradores que utilizan una medida, considerando satisfacción como la percepción de la calidad del servicio y/o la satisfacción de las expectativas.	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Encuesta Calidad de vida		1153	56%	De 1153 servidores, 488 se sientes satisfechos con las medidas.		1171	52%	De 1171 servidores, el 52% se sientes satisfechos con las medidas.		93 eslan satisfecho / 118 encuestados	79%	Se fortaleció el equipo efr con tres nuevos integrantes lo que permitió fortalecer las actividades relacionadas con las medidas lo que permitió cumplir con las expectativas de los servidores	27%	23%						
					5.4 valoración o relevancia: Media muestral del nivel de valoración o relevancia que dan los colaboradores a una medida independientemente de si la han utilizado o no.	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Encuesta Calidad de vida		1153	83%	De 1153 el 83% de los encuestados conocen las medidas.		1171	75%	De 1171 el 75% de los encuestados conocen las medidas.		95 valoraron las medidas / 118 encuestados	81%	95 valoraron las medidas / 118 encuestados	6%	-2%						
					5.5 aplicabilidad: Media muestral del número de colaboradores que declaran que les aplica una medida sobre el total de colaboradores incluidos en la encuesta que pueden efectivamente utilizarla (expresar en porcentaje).	Profesional Especializado o Universitario del GTH	Base de horarios servidores		1159	100%	Todos pueden hacer uso de la medida de horario.			100%	Todos pueden hacer uso de la medida de horario.		79 / 118	67%	_Número de colaboradores que declaran que les aplica una medida: 79 _ Numero total de colaboradores incluidos en la encuesta que pueden efectivamente utilizarla: 118	-33%	-33%						ASCENDENTE
6	Maternidad	CUÁNTO	C+	6.1 número de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión sobre el total de mujeres en puesto de Dirección y Gestión. *todo ello en un periodo de tiempo habitualmente un año.	N/A		Declaración Bienes y Rentas sigep, Historia laboral.	Anual	15	38%	Se evidencia en el listado de vacaciones recreativas.		17	36%	Se evidencia en el listado de vacaciones recreativas.		0	0	_Número de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión:	-36%	-38%					Abierto	ASCENDENTE
7	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	CUÁNTO	C+	7.1 porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarepresentado) sobre el total de la plantilla.	N/A		Base de planta de personal.	Anual	1168	69%	El total de mujeres en la planta es de 589, de hombres 570.		1186	74%	El total de mujeres en la planta es de 628, de hombres 558.		543 hombres / 1165 total de servidores	47%	_Numero de mujeres: 543 _Numero total Plantilla:1165	-22%	42%					Abierto	ASCENDENTE
				Sobre el indicador anterior indicar la distribución por:	a) personal directivo / gerencia / mandos intermedios		Base de planta de personal.		102	55%	Mujeres de cargos Directivos 54.		93	79%	Mujeres Directivas 53		35 hombres / 90 total directivos y mandos medios	39%	35 hombres directivos y mandos medios 90 total directivos y mandos medios	-40%	15%						
					b) resto de plantilla. (expresar en porcentaje).		Base de planta de personal.		1168	69%	El total de mujeres en la planta es de 589, de hombres 570.		1186	74%	El total de mujeres en la planta es de 628, de hombres 558.		508 directivos mandos medios / 1075 total de la planta sin directivos y mandos medios	47%	543 hombres en la planta - 35 directivos mandos medios Total de hombres de la planta: 1075	-27%	42%						
8	Igualdad de oportunidades. Otras formas de diversidad	CUÁNTO	C+	8.1 porcentaje de personas con discapacidad	N/A		Encuesta Calidad de vida	Anual	40	2%	Total discapacitados 40		35	2%	Total discapacitados 35		6	0,5%	_Personas con discapacidad: 6	-1%	1%						
				8.2 porcentaje de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla.	N/A		Encuesta Calidad de vida		2%	42%	Estos resultados son de la encuesta de Calidad de Vida		3%	42%	Estos resultados son de la encuesta de Calidad de Vida		0%	0%	_Personas de nacionalidad no autoctona: 0 _Total de la plantilla: 1.165	-42%	0%						
				8.3 porcentaje de personas en la plantilla que responden a los siguientes rángos de edad:	Menores de 30 (juniors o millennials).				13%				12%				36 / 1165	3%	**_Menores de 30: 36** https://invimagovco.sharepoint.com/:x:/r/sites/o365_GRUPODETALENTOHUMANO/Shared%20Documents/General/BIENESTAR/38.5%20Programa%20Bienestar%202024/E.%20Evidencias/4.%20Transformar%C3%B3n%20Digital/2.%20Planta.xlsx?d=w7e1fd20b54e74a5fbc582dea74ed17d&csf=1&web=1&e=E8mfDE	3%	3%						
					Mayores de 50 (seniors o centennials).				27%				27%				369 / 1165	32%	**_Mayores de 50: 369**	32%	32%						