



# **PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2014**

**Secretaria General  
Grupo de Talento Humano**

**Bogotá D.C. febrero de 2014**



**Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos**  
**– INVIMA –**

**Luís Manuel Garavito Medina**  
Secretario General

**Fabián Ricardo Romero Suárez**  
Coordinado de Talento Humano

**Equipo Técnico de Trabajo**

**Astrid Foronda Abadía**  
Profesional Universitario  
Grupo de Talento

**Sandra Beatriz Díaz Escandon**  
Técnico Administrativo  
Grupo de Talento

# EL INVIMA ES CALIDAD DE VIDA



## ÍNDICE

Introducción

### 1. Justificación

### 2. Marco Legal y Normativo

### 3. Marco Conceptual

3.1. ¿Para qué desarrollar un programa de Bienestar?

3.2. Bienestar Laboral

### 4. Objetivos

4.1. Objetivo General

4.2. Objetivos Específicos

### 5. Cobertura

## **6. Deberes y Derechos de los Servidores Públicos con relación al programa de Bienestar Social**

- 6.1. Deberes
- 6.2. Derechos

## **7. Diagnóstico de Necesidades**

- 7.1. Metodología.
- 7.2. Generalidades
- 7.3. Herramienta de Medición
- 7.4. Procedimiento de recolección de información
- 7.5. Resultados
- 7.6. Información General
  - 7.6.1. Impacto de los Resultados obtenidos:

- Actividades Bienestar de Mayor preferencia
- Actividades Deportivas Mayor preferencia
- Actividades Recreativas y Vacacionales de mayor preferencia
- Actividades Artísticas y culturales de mayor preferencia
- Actividades de promoción y prevención en Salud de mayor preferencia
- Actividades de Capacitación informal en artes y artesanías
- Actividades para la preparación del retiro por derecho a pensión
- Calidad de Vida (Actividades de Clima Organizacional)

7.6.2. Otras Actividades propuestas

7.6.3. Sugerencias y recomendaciones de los empleados del INVIMA en materia de Bienestar Social.

## **8. Programa de Bienestar Social 2014**

- 8.1. Desarrollo del Programa 2014
- 8.2. Actividades de Protección y Servicios Sociales
- 8.3. Actividades de Calidad de Vida Laboral
  - 8.3.1 Proyecto Medición de Clima Laboral INVIMA 2014
- 8.4. Propuestas de Actividades 2014
  - 8.4.1. Propuesta apoya a la selección – Mundial de Futbol 2014
  - 8.4.2. Propuesta concurso de talentos
  - 8.4.3. Propuesta celebración día del servidor público (Jornada de Reflexión)

## **9. Análisis de Actividades Programadas 2014**

- 9.1. Distribución número de empleados públicos por ciudad
- 9.2. Distribución porcentaje empleados públicos por ciudad

9.3. Distribución número de actividades por ciudad

9.4. Presupuesto

**10. Campañas de Responsabilidad Social Empresarial**

**11. Entidades de Apoyo**

**12. Evaluación del programa de bienestar Social**

**13. Bibliografía**

## INTRODUCCIÓN

“La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”<sup>1</sup>

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por su recurso humano y en este caso, las entidades públicas lo hacen por medio del sistema interno de estímulos, el cual está constituido por el programa de Bienestar Social que se orienta a mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor, y a contribuir con los objetivos institucionales.

El presente documento contiene los detalles del Plan de Bienestar Social con el fin de trabajar en el 2014 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales por medio de la ejecución de las actividades de bienestar social, este documento fue creado con los resultados de la encuesta de Bienestar que nos permitió medir las percepciones de los empleados del INVIMA frente a la cultura de la Organización, así como sus necesidades y las de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y refuerzan el sentido de pertenencia frente a la organización.

### 1. Justificación

El bienestar laboral lo podemos definir como el estado deseado de calidad de vida del servidor público y su familia, impacta los niveles de satisfacción y eficiencia en su trabajo y en el servicio que ofrece a la comunidad. Una buena administración necesariamente está enfocada en trabajar por el bienestar de sus empleados entendiendo que estos son el motor fundamental de la organización y la clave del éxito para alcanzar los objetivos propuestos.

De lo anterior, la importancia de crear un Plan de Bienestar Social para todos los empleados del INVIMA conforme con las políticas estatales de administración del talento humano, dicho plan puede definirse como el conjunto organizado de acciones, actividades, servicios y beneficios, articulados gerencialmente para garantizar el logro de los objetivos, los cuales han sido determinados en función de las necesidades y características de los beneficiarios, en el marco de la misión y la visión institucional y las políticas de gestión del Recurso Humano.

A raíz de los cambios que atravesado el INVIMA en pro del crecimiento y el fortalecimiento como institución, el área de Talento Humano con su programa de Bienestar Social se convierte en parte integral del desarrollo armónico de los empleados mediante el desarrollo del presente Plan de Bienestar 2014, que

---

<sup>1</sup> Sistema de Estímulos, Lineamientos de Política, DAFP 2007.

incluye los objetivos del programa, marco legal y normativo, diagnóstico de las necesidades de bienestar a nivel nacional y finalmente el cronograma con las actividades propuestas para el presente año a nivel central y de los grupos territoriales.

## **2. Marco Legal y Normativo**

A continuación se resume el marco legal y normativo bajo el cual se rige el presente plan de Bienestar Social:

1. Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
2. Ley 909 de 2004. Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
3. Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
4. Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
5. Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
6. Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
7. Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
8. Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
9. Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
10. Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
11. Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
12. Decreto 614 del 14 de marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.

### 3. Marco Conceptual

#### 3.1. ¿Para qué desarrollar un programa de Bienestar Social?

El objeto de los programas de Bienestar Social es elevar el nivel de vida de los empleados y buscar el mejoramiento social y cultural de ellos y sus familias, la adecuada administración del talento humano que está al servicio del estado permite que los organismos funcionen de manera idónea generando los resultados que la sociedad espera de ellos.

Los procesos de reformas administrativas del estado en los últimos años han sido considerados como un reto que se ha trabajado de la mano de los líderes de las entidades y las áreas de talento humano que trabajan alineadas con el fin de brindar las herramientas para que el recursos humano público tenga las condiciones necesarias que le permitan disfrutar de una óptima calidad de vida.

El Plan de Bienestar Social es creado por la administración pública no solo aporta al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias, sino también genera beneficios dentro de las organizaciones que fortalecen el clima y la cultura organizacional, tales como:

- Dignifican a los Empleados
- Fortalecer la identidad institucional
- Generan en los empleados públicos sentido de pertenencia y cultura de servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generan actitudes a partir de las cuales los empleados se sienten comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos institucionales.
- Fortalecen la integración de los empleados públicos con sus familias a la cultura organizacional.
- Ratifican la premisa de que toda inversión pública en el bienestar de los empleados públicos, redundará siempre en beneficios y bienestar para todos.
- Permiten disminuir la rotación de personal al generar mejores condiciones de trabajo.

#### 3.2. Bienestar Laboral

El bienestar laboral está orientado hacia la protección de los derechos o intereses sociales de los empleados, la función es complementar y apoyar las políticas generales de la entidad hacia las cuales deben dirigirse todos los esfuerzos y directrices de la misma.

El desarrollo del plan de bienestar social está basado en un diagnostico por medio del cual se exploraron las necesidades y expectativas de los empleados del Instituto, con el fin de que esté articulado tanto a las normas que lo rigen como a las necesidades actuales de la cultura INVIMA.



El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera:

**“La Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial:** a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos, los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- *Deportivos, recreativos y vacacionales*
- *Artísticos y culturales*
- *Promoción y prevención de la salud*
- *Capacitación informal en artes o artesanías*
- *Promoción de programas de vivienda*
- *Educación formal*

**La calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- *Medición del Clima Laboral*
- *Adaptación al Cambio Organizacional*
- *Desvinculación Asistida*
- *Cultura Organizacional*
- *Trabajo en equipo*
- *Liderazgo”*

## 4. Objetivos

### 4.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos del INVIMA y sus familias, trabajando en el fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral por medio de la generación espacios de conocimiento, esparcimiento, integración y de actividades en general que fomenten el desarrollo integral de los mismos y que se encuentran consignadas en el presente Programa de Bienestar Social, dando respuesta a sus necesidades.

### 4.2. Objetivos Específicos

- Propiciar una mejor calidad de vida a los empleados y su grupo familiar.
- Fomentar la participación e integración organizacional.
- Diagnosticar las necesidades de los empleados del Instituto en temas de bienestar
- Propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Promover la interiorización de los valores institucionales, de tal manera que se refleje en el actuar diario
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre empleados y dependencias mejorando el clima organizacional.

## **5. Cobertura**

Aplicando la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones”, así mismo teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998 que define los programas de bienestar social y de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley la cobertura del Programa Anual de Bienestar Social aplica a los empleados públicos del INVIMA (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) y sus familias.

## **6. Deberes y Derechos de los empleados públicos:**

### 6.1. Deberes de los empleados Públicos:

- Participar en la identificación de las necesidades de sistema de estímulos de su institución.
- Participar en las actividades de Bienestar Social, respetando las fechas y cronogramas previamente establecidos.
- Cuidar los recursos públicos, participando y reportando de manera oportuna inconvenientes que se presenten al grupo de Talento Humano.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades a las cuales asista (Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y registro fotográfico).

### 6.2. Derechos de los servidores públicos:

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias

- Tener condiciones favorables para un buen desempeño a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Mejores Condiciones de Trabajo

## 7. Diagnóstico de Necesidades

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, con la cual se buscó identificar las necesidades en materia de protección y servicios sociales.

La encuesta nos permitió obtener información cuantitativa relacionada con las percepciones que los empleados públicos tienen de la organización, la cual fue analizada y descrita como base para la estructuración del Plan de Bienestar.

### 7.1. Metodología.

Por medio de una metodología mixta se realizó la aplicación de la encuesta de bienestar 2014 a una muestra representativa del INVIMA, mediante preguntas estandarizadas que intentaron medir las tendencias de la organización en temas de bienestar.

### 7.2. Generalidades.

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
METODOLOGIA	Mixta (Cuantitativa- Cualitativa)
INSTRUMENTO	Encuesta de valoración
MEDIO	Correo electrónico / Grupal
FORMA	virtual
POBLACION POTENCIAL	1038
POBLACION REALMENTE ENCUESTADA	794 empleados públicos activos
FECHA DISEÑO Y PLANEACION	dic-13
FECHAS DE APLICACIÓN	ene-14
FECHAS TABULACION Y ANALISIS	ene-14

La encuesta busco indagar las preferencias de la población INVIMA con relación a los siguientes temas:

- Información socio demográfica del grupo
- Área de protección social:
  - Programas deportivos
  - Programas recreativo- vacacionales
  - Programas culturales y artísticos
  - Programas de promoción y prevención de la salud
  - Programas de capacitación formal en artes y artesanías
- Calidad de vida laboral: clima laboral, preparación para el retiro

### **7.3. Herramienta de Medición**

El presente documento es un instrumento administrativo que sirve para identificar, cuantificar y valorar las necesidades, intereses y expectativas que en materia de bienestar requiere el grupo de servidores de la entidad en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005 y que quedara plasmado en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de Año 2014.

Los criterios expresados y las actividades seleccionadas por los funcionarios, son de libre escogencia y deben ser enfocados a garantizar un mejoramiento del Clima organizacional así como la Calidad de vida de los funcionarios. La información recolectada es de carácter confidencial y solo será utilizada para establecer necesidades de Bienestar.

**INSTRUCCIONES PARA DILIGENCIAR LA ENCUESTA**

1. Se debe responder las preguntas teniendo en cuenta las condiciones de su ciudad.
2. Lea detenidamente cada una de las preguntas y las respuestas antes de HACER CONSENSO FINAL.
3. Se debe contestar cada uno de los ítem numéricamente y en forma **COMPLETA**.
4. Se puede votar más de una vez en alguna de sus preferencias.
5. Enviar los resultados al Correo Electrónico: bienestarsocial@invima.gov.co, antes del

**1. INFORMACIÓN GENERAL**

		Fecha de Diligenciamiento	
		Hora de Inicio	Hora Final
Nombre del Funcionario Responsable:			
Cargo:		Ciudad	
Dirección/ Oficina/ Grupo GTT:		No Total Funcionarios	
1. Totalice el número de participantes de acuerdo a cada ítem:			

TOTALES	GENERO						
	1.1 Directivos	1.2 Asesores	1.3 Profesionales	1.4 Técnicos	1.5 Asistenciales	1.6 Técnicos	1.7 FEMENINO

**2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

2.1. Por favor indique cuales de los siguientes objetivos planteados en los programas de Bienestar es de su preferencia dándole a cada opción una puntuación de 1 a 3 siendo 1 el de menor preferencia y 3 el de mayor preferencia.

Deportivos			Preparación del Retiro por derecho a Pensión	
Recreativos y vacacionales			Programas de Vivienda	
Artísticos y culturales			Capacitación formal en manualidades	
Promoción y Prevención de la salud			Otro?	
			Cual	

2.2. De los programas que se sugieren a continuación, indiquen su preferencia dándole a cada opción una puntuación de 1 a 3 siendo 1 el de menor preferencia y 3 el de mayor preferencia.

**2.2.1. Deportivos**

ACTIVIDAD	TOTAL
Futbol	
Baloncesto	
Voleibol	
Bolos	
Tejo	
Tiro al Blanco	
Tenis de mesa	
Natación	

**2.2.2. Recreativos y vacacionales**

ACTIVIDAD	TOTAL
Caminata Ecológicas	
Vacaciones Recreativas	
Actividad de Integración Familiar	
Campamentos	
Visitas a parques	
Actividad de Fin de año	
Otras?	

**2.2.3. Culturales y Artísticas**

ACTIVIDAD	TOTAL
Coro Musical	
Teatro	
Danza Folklorica	
Visita a museos	
Cine	
Otras?	
Cuáles?	

**2.2.4. Promoción y Prevención de salud**

ACTIVIDAD	TOTAL
Acoso Laboral	
Plesgo Psicolaboral	
Manejo del Duelo	
Manejo del Estrés	
Relaciones Familiares	
Otras?	
Cuáles?	

**2.2.5. Capacitación Formal en Artes y Artesanías**

ACTIVIDAD	TOTAL
Gastronomía	
Manualidades	
Formación Musical	
Formación Artística	
Pintura	
Otras?	
Cuáles?	

**3. CALIDAD DE VIDA LABORAL**
**3.1 Clima Laboral**

Determinen EL ORDEN DE PREFERENCIA de las siguientes variables teniendo en cuenta su área o grupo de trabajo, donde 1 es el tema de menor preferencia y el 4 el de mayor preferencia.

ACTIVIDAD	TOTAL
Taller/Actividad de Trabajo en Equipo	
Taller/Actividad de Comunicación Asertiva	
Taller/Actividad de Sentido de Pertenencia	
Taller/Actividad de Manejo del Estrés	

**3.2. Preparación del Retiro por Derecho a Pensión**

Indiquen a cuantos funcionarios les gustaría participar en cada una de las actividades presentadas teniendo en cuenta que esta dirigido solo a aquellas funcionarios que están próximos a pensionarse (55 años en adelante).

ACTIVIDAD	TOTAL
Taller Ludico Proyecto de Vida	
Seminario Experto en Pymes	
Cursos Libres	
Otras?	
Cuáles?	

**3.2 Incentivos**

De acuerdo al Decreto -Ley 1567 de 1998 en el Artículo 30 tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesionales, técnico, administrativo y operativo, teniendo en cuenta las consideraciones generales para la asignación de incentivos como son la Evaluación del Desempeño, registros e instrumentos objetivos entre otros.

Que incentivos les gustaría recibir como RECONOCIMIENTO al buen cumplimiento y desempeño de su labor. Determinen EL ORDEN DE PREFERENCIA de las siguientes variables donde 1 es el tema de menor preferencia y 3 el de mayor preferencia.

1. Bonos de restaurantes	
2. Bonos Turísticos	
3. Estadías hoteleras recreativas con caja de compensación	
Otras?	
Cuáles?	

**SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL:**

#### **7.4. Procedimiento de recolección de información**

La encuesta de valoración de características mixta (cualitativa y cuantitativa) fue aplicada a una muestra de 794 empleados del INVIMA de todas las áreas de trabajo y ciudades a nivel nacional que corresponden al 76% de la población total del Instituto, se procedió a enviar la herramienta de recolección de información a cada uno de los líderes de áreas (47 en total), por medio electrónico y estos a su vez a través de los comités primarios o reunión de los grupos que lideran procedieron a socializar la información y a realizar la aplicación de la herramienta teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- Reunión mínimo con 70% del total de los empleados que conforman el grupo de trabajo
- Socializar las preguntas y dar una respuesta grupal por cada una de ellas (consenso)
- Remitir una única encuesta diligenciada por todo el grupo de trabajo
- Diligenciar la encuesta en su totalidad.
- Diligenciar formato de asistencia (F15-PE01-GD) y adjuntarlo como soporte de la reunión del grupo.

La socialización y aplicación de la encuesta se llevó a cabo durante el mes de enero de 2014.

#### **7.5. Resultados.**

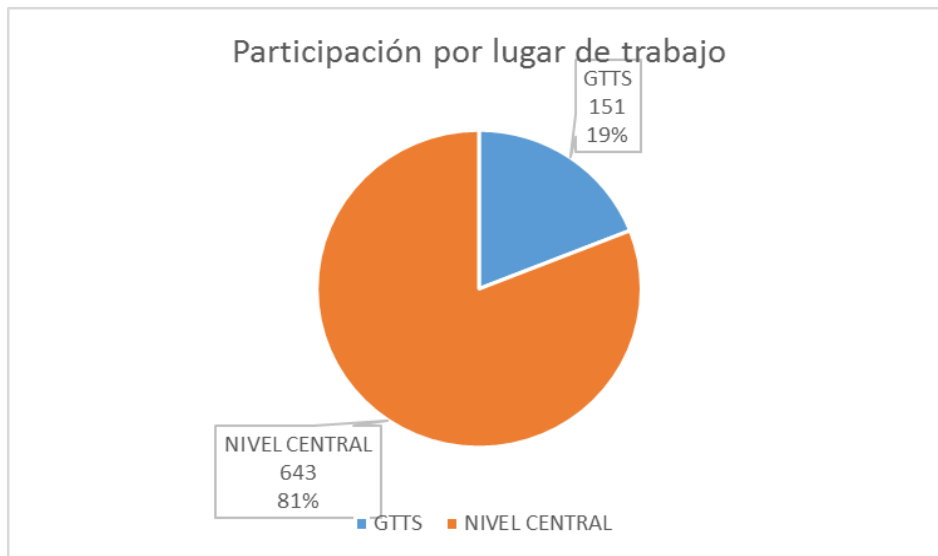
El diagnóstico y el plan para el año 2014, se realizó teniendo en cuenta los resultados arrojados en la Encuesta Grupal de Bienestar Social, dichos resultados muestran una fotografía general de cuáles son las preferencias de los empleados del INVIMA con relación a las actividades que componen las áreas de protección social y calidad de vida laboral, mostrando sus preferencias así como las oportunidades de mejora que podría tener el programa para el presente año.

Los resultados de las encuestas se presentan en orden de preferencia (actividades de mayor preferencia a actividades de menor preferencia), en todas las categorías analizadas igualmente se realizó el análisis de las actividades que mostraban pregunta abierta y en las cuales las personas registraban sus sugerencias y recomendaciones.

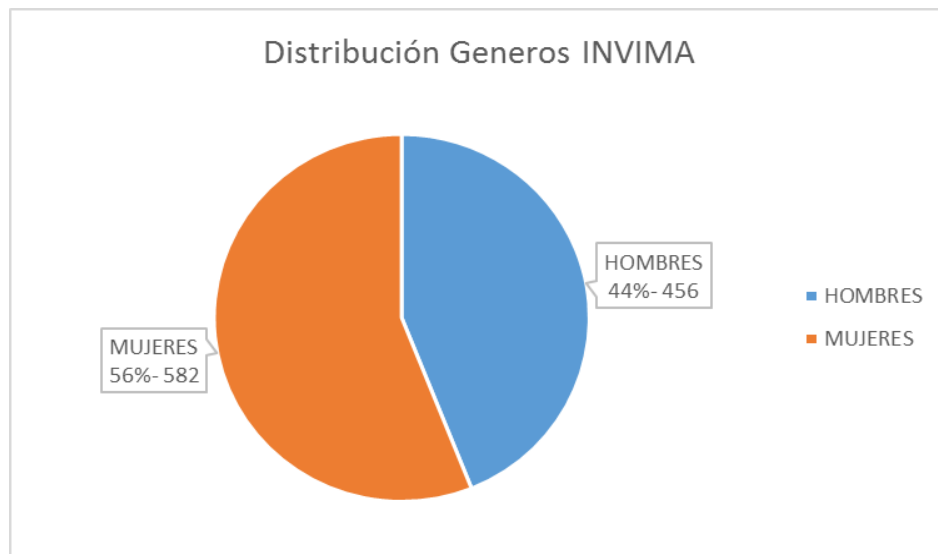
Se sintetizó la información a través de graficas que a continuación se presentan y que arrojaron las tendencias en cada uno de los subprogramas y actividades que forman el Programa Anual de Bienestar Social, igualmente se encontrarán las tablas que nos muestran la información más detallada de preferencias por actividad, en los Grupos de Trabajo Territorial y en Bogotá en sus diferentes áreas. Se resaltan los porcentajes más altos, que son básicamente sobre los cuales se fundamenta el conjunto de actividades que conformaran el plan.

## **7.6. INFORMACION GENERAL**

En el mes de enero de 2014 se realizó la aplicación de la encuesta de Bienestar Social a una muestra de 794 empleados que representan el 76% de la población total del INVIMA. (1038) de los cuales el 19% corresponden a los encuestados en los GTT y el 81% a los encuestados en el nivel central Bogotá.

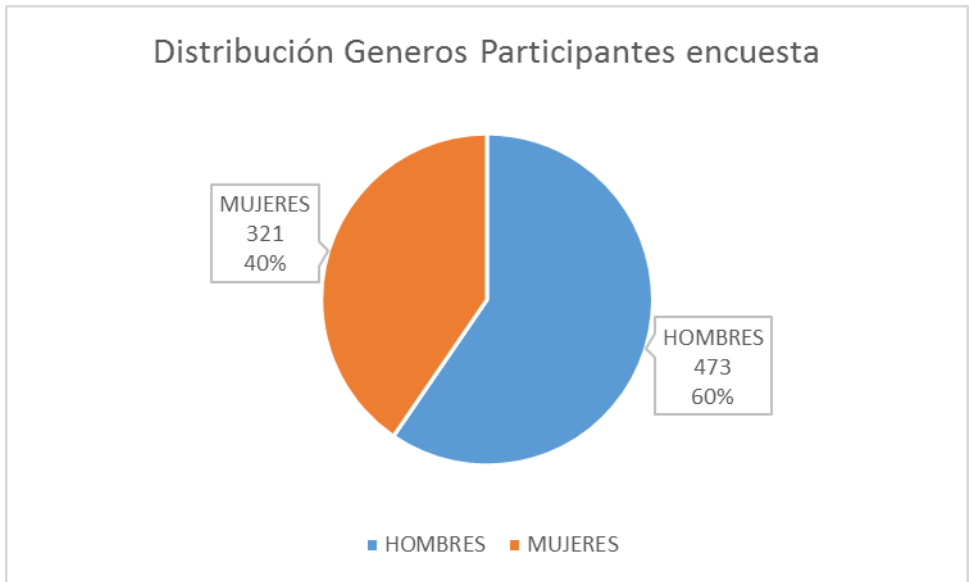


La distribución por géneros de la población total del INVIMA está representada de la siguiente manera:



La distribución por géneros de la población participante en la encuesta de bienestar 2014 está representada de la siguiente manera:





**7.6.1. IMPACTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

Actividades de bienestar de mayor preferencia a nivel central y en los GTT



Deportivos	Recreativos y vacacionales	Artísticos y culturales	Promoción y Prevención de la salud	Preparación del Retiro por derecho a Pensión	Programas de Vivienda	Capacitación formal en manualidades	TOTAL
15,50%	17,89%	14,75%	14,90%	10,73%	15,80%	10,43%	100,00%



Deportivos	Recreativos y vacacionales	Artísticos y culturales	Promoción y Prevención de la salud	Preparación del Retiro por derecho a Pensión	Programas de Vivienda	Capacitación formal en manualidades	TOTAL
17,50%	17,50%	15,83%	13,33%	12,50%	14,17%	9,17%	100,00%

Actividades Deportivas Mayor preferencia



10,82%	10,83%	9,55%	14,01%	10,19%	7,65%	10,20%	12,10%	14,65%	100,00%
--------	--------	-------	--------	--------	-------	--------	--------	--------	---------

### Actividades Recreativas y Vacacionales de mayor preferencia



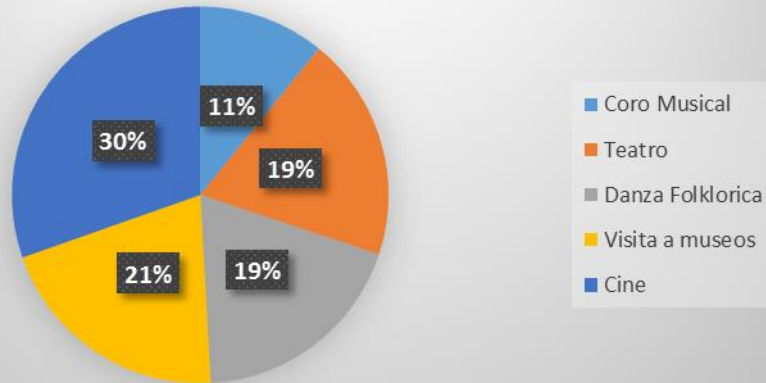
Caminata Ecológicas	Vacaciones Recreativas	Actividad de Integración Familiar	Campos de Desafío/Retos	Campamentos	Visitas a parques temáticos	Actividad de Fin de año	TOTAL
15,25%	15,40%	14,50%	12,53%	11,06%	13,89%	17,37%	100,00%



Caminata Ecológicas	Vacaciones Recreativas	Actividad de Integración Familiar	Campos de Desafío/Retos	Campamentos	Visitas a parques temáticos	Actividad de Fin de año	TOTAL
17,75%	14,51%	16,12%	11,30%	10,50%	13,70%	16,12%	100,00%

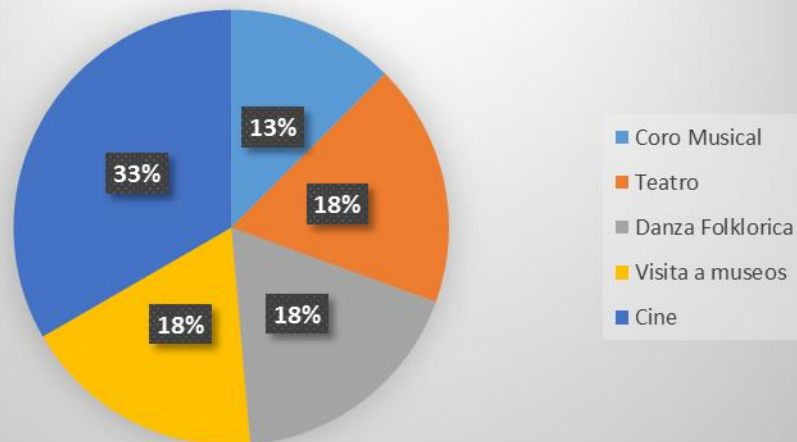
Actividades artísticas y culturales de mayor preferencia

## CULTURALES Y ARTISTICAS NIVEL CENTRAL



Coro Musical	Teatro	Danza Folclórica	Visita a museos	Cine	TOTAL
10,86%	19,25%	19,01%	20,50%	30,38%	100,00%

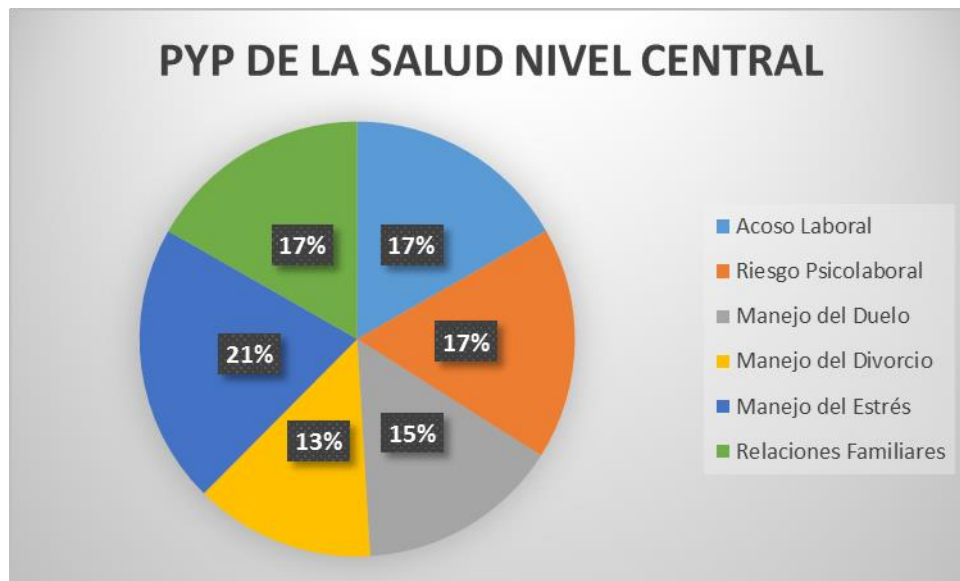
## CULTURALES Y ARTISTICAS GTT



Coro Musical	Teatro	Danza Folclórica	Visita a museos	Cine	TOTAL

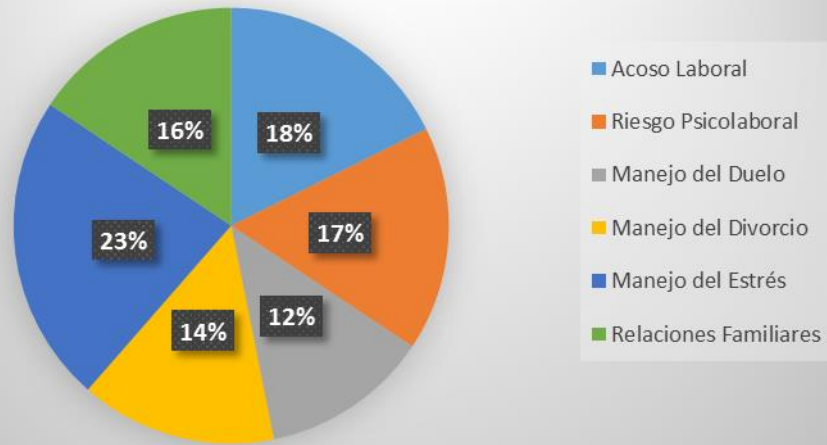
12,51%	18,05%	18,05%	18,05%	33,34%	100,00%
--------	--------	--------	--------	--------	---------

Actividades de promoción y prevención en Salud de mayor preferencia



Acoso Laboral	Riesgo Psicolaboral	Manejo del Duelo	Manejo del Divorcio	Manejo del Estrés	Relaciones Familiares	TOTAL
16,72%	17,28%	15,05%	13,39%	20,83%	16,73%	100,00%

## PYP DE LA SALUD GTT

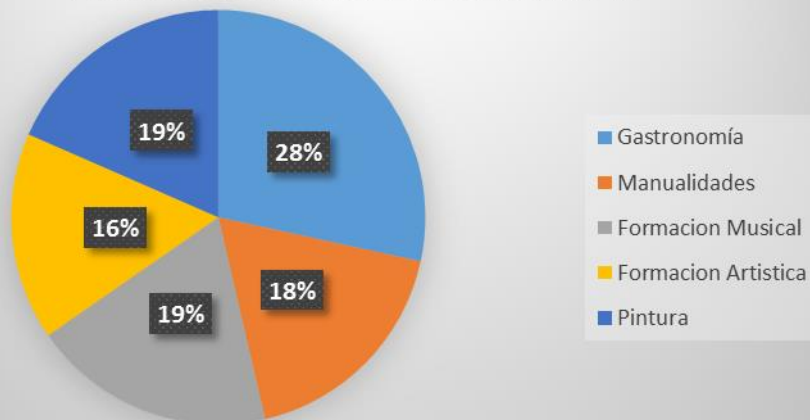


Acoso Laboral	Riesgo Psicolaboral	Manejo del Duelo	Manejo del Divorcio	Manejo del Estrés	Relaciones Familiares	TOTAL
17,70%	16,66%	12,50%	14,58%	22,93%	15,63%	100,00%

Actividades de Capacitación informal en artes y artesanías

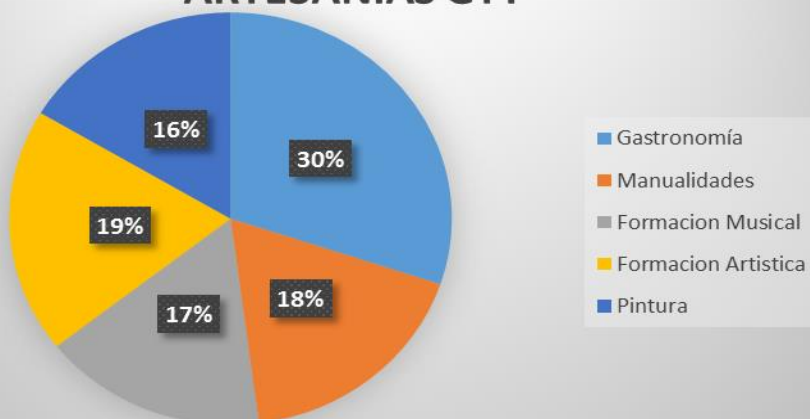


## FORMACION EN ARTES Y ARTESANIAS NIVEL CENTRAL



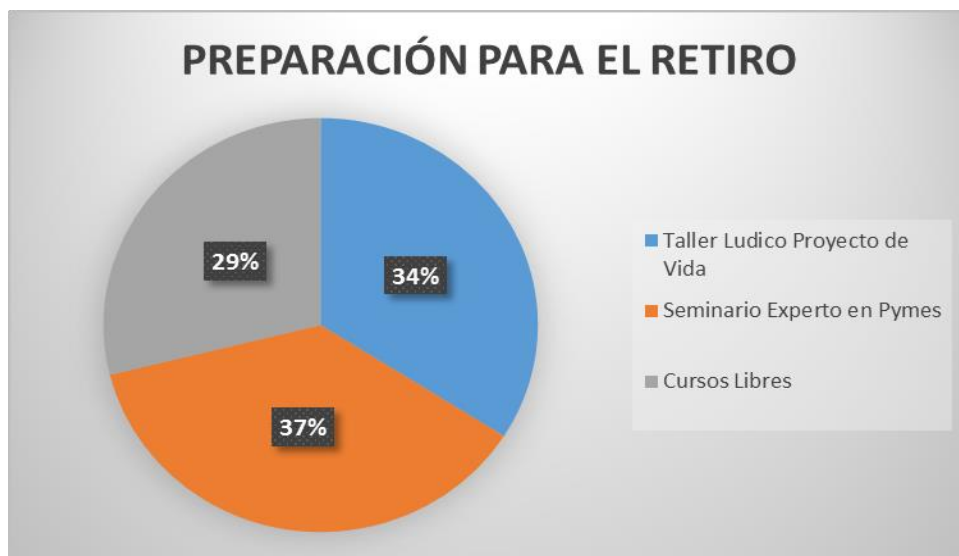
Gastronomía	Manualidades	Formación Musical	Formación Artística	Pintura	TOTAL
28,42%	17,95%	18,98%	16,20%	18,45%	100,00%

## FORMACION EN ARTES Y ARTESANIAS GTT



Gastronomía	Manualidades	Formación Musical	Formación Artística	Pintura	TOTAL
30,15%	17,81%	16,43%	19,18%	16,43%	100,00%

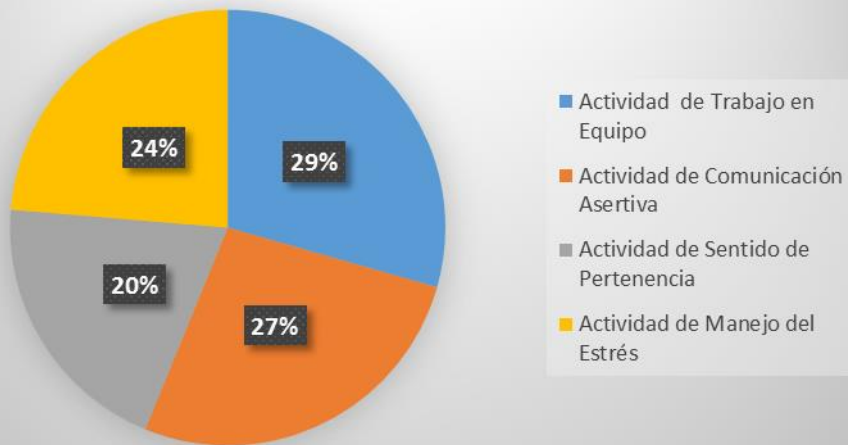
### Actividades para la preparación del retiro por derecho a pensión



Taller Lúdico Proyecto de Vida	Seminario Experto en Pymes	Cursos Libres	TOTAL
34,02%	37,11%	28,87%	100,00%

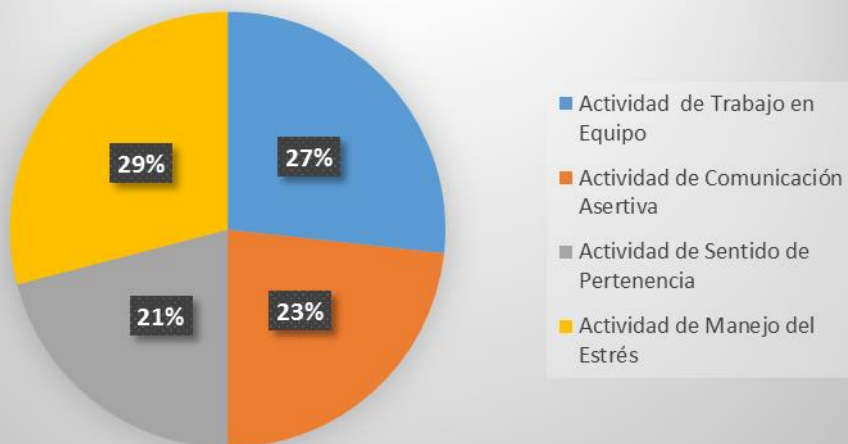
### Actividades de Calidad de Vida (Actividades de Clima Organizacional)

## CLIMA LABORAL NIVEL CENTRAL



Actividad de Trabajo en Equipo	Actividad de Comunicación Asertiva	Actividad de Sentido de Pertenencia	Actividad de Manejo del Estrés	TOTAL
29,42%	26,76	20,13%	23,69%	100,00%

## CLIMA LABORAL GTT



Actividad de Trabajo en Equipo	Actividad de Comunicación Asertiva	Actividad de Sentido de Pertenencia	Actividad de Manejo del Estrés	TOTAL
26,74%	23,26%	20,94%	29,06%	100,00%

## 7.6.2. OTRAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

Esta información fue tomada literalmente de las encuestas de bienestar 2014, como un reflejo de las sugerencias y recomendaciones que quieren hacer llegar los empleados públicos relacionadas con los temas de bienestar social, igualmente se reflejan las diferentes opciones que consideran serian de interés en cada uno de los campos que cobijan el plan de bienestar, como lo son deportivos, recreativos y vacacionales, culturales y artísticas, promoción y prevención de la salud, capacitación formal y preparación para el retiro.

<b>Deportivos</b>	TENIS DE CAMPO
	AEROBICOS
	RANA, TENIS DE CAMPO, ARTES MARCIALES
	ATLETISMO, PAINTBALL
	AJEDREZ, AEROBICOS, JUEGO DE MESA, YOGA, TENNIS, CANOTAJE, COCLOMONTAÑISMO
	ATLETISMO
	CAPOEIRA
	YOGA, PAINTBALL, BILLAR Y TENNIS
	BILLAR

<b>Recreativos y vacacionales</b>	PAINTBALL
	RECORRIDOS NAVIDEÑOS, SALIDAS A MITAD DE AÑO, ACTIVIDADES DE INTEGRACION
	RIFAS POR OFICINA
	PASADIA PARA INTEGRACION
	YOGA - PILATES

<b>Culturales y Artísticas</b>	CONCIERTOS
	FERIAS DE LAS COLONIAS, ORQUESTAS Y CONCIERTOS
	DANZA ARABE
	BAILE TROPICAL

<b>Promoción y Prevención de salud</b>	ERGONOMIA - FORMACION GRUPOS DE TRABAJO
	EJERCICIOS ESTIRAMIENTO Y CONCENTRACION

<b>Capacitación Formal en</b>	BRICOLAJE
	MAQUILLAJE Y ETIQUETA

<b>Artes y Artesanías</b>	ARTE CONTRY, FOTOGRAFIA, SAXOFON, ORIGAMI, DANZAS, CURSO DE PELUQUERIA, BELLEZA, PRESENTACION PERSONAL, GLAMOUR
	FOTOGRAFIA

<b>Preparación para el retiro</b>	INFORMACION REQUISITOS PARA PENSION
-----------------------------------	-------------------------------------

### 7.6.3. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL

1. Que se asigne medio día una vez al mes para poder realizar diligencias personales
2. Que se asigne un sitio adecuado como cafetería
3. Que se asigne un área de parqueo suficiente
4. Rutas de transporte
5. Un espacio adecuado para la lactancia (salón de lactancia)"

"Mejorar las instalaciones en lo referente a la disponibilidad de espacios físicos e iluminación (la cual es excesiva generando afectación de la piel y la visión). Disponer de instalaciones adecuadas para los servicios de alimentación y de baños que cumplan con requisitos mínimos de higiene. Se requiere que los puestos de trabajo en su integralidad (silla y escritorio) sean ergonómicos. Suficientes parqueaderos para los vehículos de los funcionarios."

"Que los programas se hagan efectivos durante la vigencia y no en un solo mes"

- 1) Que las actividades como cursos dirigidos para la mayoría de funcionarios o grupos se hagan en el transcurso del año y no hasta el último mes, así mismo las actividades deportivas se pueden hacer en el transcurso del año ya que por ejemplo nos pueden inscribir a torneos deportivos como el de la función pública que no tiene ningún costo y hay dos torneos en el año.
- 2) De manera atenta me permito sugerir que para este año se piense en hacer actividades para los niños pequeños menores de 6 años, toda vez que el año pasado se excluyeron a los mismos de las actividades realizadas para los niños
- 3) Se debería tener en cuenta en las actividades de octubre a los niños que son menores de 6 años."

"Incluir la planta provisional en los incentivos mediante algún programa especial"

"Día libre en el cumpleaños"

"Se sugiere como Dirección realizar sesiones periódicas de YOGA con el fin de crear un ambiente más armónico en las actividades laborales de los funcionarios y ganar herramientas para manejar los niveles de estrés."

"Como sugerencia tenemos que las actividades se realicen en periodos bimestrales o trimestrales, que estas no se queden todas acumuladas para el último trimestre del año."

"Que los beneficios en materia de bienestar social tengan alcance para todos los trabajadores es decir tanto de planta provisional como contratistas. No realizar retención en la fuente por pago de vacaciones. Realizar talleres en idiomas así como de fisioterapia."

"Pausas Activas, Viernes familiar (compensar horas para salir el viernes a la 1 pm, la actividad se realizaría 1 vez al mes) o viernes jornada continua, Sesiones de relajación (fisioterapia)."

"Incluir en las actividades a la sede cam considerando la distancia de desplazamiento y el tiempo"

"Gestionar capacitaciones para todo el personal de invima tanto de carrera administrativa, provisionales y contratistas"

<i>"Que las actividades sean organizadas y realizadas durante el transcurso del año -que a los equipos les den uniformes -que los incentivos sean equitativos"</i>
<i>"1. deberían incluir descuentos o convenios para realizar estudios universitarios de pregrado, de complementación profesional como diplomados y estudios de post grado como especializaciones y maestrías."</i>
<i>"Dar aviso o confirmación de la inscripción o no de grupos dentro de las diferentes actividades de deporte dado que sólo una semana antes de los torneos se informan sobre las personas que quedaron inscritas. Que en el evento de fin de año se programen otras actividades fuera de baile, puede ser bingo. La rifa de detalles de fin de año se realice de manera tal que todos podamos tener la certeza de estar incluidos dentro de la rifa."</i>
<i>"Incluir en el programa de incentivos a todos los funcionarios provisionales, etc. 2, Incluir curso de manejo del dinero. 3, Incluir como incentivos Bonos de caja de compensación para acceder a los cursos de la misma en todas las áreas"</i>
<i>"1, Incluir en el programa de incentivos a todos los funcionarios provisionales, 2, Incluir como incentivos Bonos de caja de compensación para acceder a los cursos de la misma en todas las áreas 3, Que se programen las actividades los fines de semana, 4, Incluir a los funcionarios contratistas para las actividades grupales. 5, Cuando se vayan a entregar detalles por ejemplo del día de la mujer o cosas así, tener en cuenta al personal que esta comisionado realizando visitas y no se encuentra en la oficina por compromisos laborales."</i>
<i>"Tener en cuenta a la sede del CAN para las actividades que realicen de pausas activas y demás."</i>
<i>"*Es importante que las actividades de Bienestar social tengan continuidad y se apliquen de acuerdo a los resultados de este tipo de encuestas. Las charlas motivacionales y las actividades deberían ser al menos cada dos (2) meses. * El tema de participación en la Actividad que el INVIMA realiza para sus funcionarios a Fin de Año debería aplicar para todo el Instituto. Los funcionarios de la Oficina de Atención al ciudadano no pudieron asistir el año pasado - 2013 y este tipo de actividades es muy agradable y brinda espacios para compartir e integrarse"</i>
<i>"1_ Incluir en el programa de incentivos a todos los colaboradores (provisionales, contratistas) 2_ Curso de Inglés 3_ Incluir como incentivos Bonos de caja de compensación para acceder a los cursos de la misma en todas las áreas 4_ Actividades de Riesgo cardiovascular por el sedentarismo y espacios que se manejan 5_ Rutas de transporte para colaboradores cuando se sale tarde de la entidad"</i>
<i>"Se solicita retomar las actividades de pausas activas ya sea de manera personal o a través del computador, se solicita que las actividades no sean programadas finalizando el años sino distribuidas a lo largo de este."</i>

## **8. Programa de Bienestar Social 2014**

### **8.1. Desarrollo del programa 2014**

Dentro del programa de bienestar social se trabajarán los subprogramas; Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, los cuales estarán basados en las actividades favoritas seleccionadas por los empleados públicos del INVIMA y que han sido identificadas por medio de los resultados presentados anteriormente en la encuesta de bienestar 2014. Estas actividades estarán programadas para los empleados públicos y su núcleo familiar, el grupo de Talento Humano gestionará su ejecución y dará cumplimiento al desarrollo de las mismas con lo que se busca llegar a resultados asociados a altos niveles de satisfacción y desempeño por parte de los empleados públicos, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

### **8.2. Actividades de protección y servicios sociales**

Las preferencias que mostró la encuesta aplicada a los empleados del Instituto en el subprograma de Protección y Servicios Sociales en sus diferentes actividades son las siguientes de mayor a menor, recreativos y vacacionales (18%), programas de vivienda (16%), seguidos de deportivos, artísticos -

culturales y promoción y prevención de la salud con un (15%) cada uno, a continuación se describirán cada una de dichas subcategorías.

#### Recreativos y vacacionales:

La actividad de fin de año, vacaciones recreativas para los hijos de empleados públicos, caminatas ecológicas, parques temáticos, actividad de integración familiar, son las de mayor preferencia en los resultados arrojados por la encuesta aplicada para este año, dichas actividades tendrán el propósito de fortalecer sus condiciones de vida.

La realización de otras actividades establecidas en el Instituto, son de apoyo para Bienestar Social tales como: día de la mujer, día de la secretaria, día de los niños, novenas cumpleaños, mundial de futbol aportan a mejorar el ambiente laboral, creando un impacto positivo dentro del INVIMA.

#### Programas de promoción de vivienda:

Las Cajas de Compensación Familiar, donde se encuentran afiliados los empleados del Instituto, realizarán mensualmente una visita informativa y de asesoría en los diferentes temas y servicios que la Caja ofrece y otros que necesiten los empleados en el espacio de Inducción corporativa, adicionalmente se cuenta con un asesor de la caja disponible para los trámites internos del Instituto. El Fondo Nacional del Ahorro, realizará campañas de divulgación de los programas de vivienda, facilitando el acceso de los empleados a los préstamos y demás beneficios

#### Deportes:

Las preferencias obtenidas en la encuesta muestran las siguientes actividades deportivas como favoritas: gimnasio, natación y bolos. Así mismo les gustaría practicar, tejo, futbol, tenis de mesa, baloncesto, voleibol y tiro al blanco.

#### Actividades artísticas y culturales:

Con la realización de convenios, se les brindara a los empleados públicos los espacios para asistir a eventos de índole cultural como son: cine, visita a museos, teatro y danza, preferencias en su orden mostradas por la encuesta; se realizará inscripción a diferentes cursos que permitan fortalecer la capacidad de expresión, creación y participación.

#### Capacitación informal en artes y artesanías:

A través de las Cajas de Compensación se gestionará la realización de talleres, prácticas, o cursos lúdicos, enfocados en la capacitación informal: Gastronomía, Pintura, manualidades y formación artística. Estas actividades buscarán la participación activa de los empleados públicos y sus familias para promover la sensibilización, la formación de valores artísticos, contribuyendo al crecimiento personal, mejoramiento en la calidad de vida y relaciones personales.

Programas de promoción y prevención en salud:

Con el apoyo y por medio de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y de la ARL POSITIVA, a las cuales se encuentran afiliados los empleados, se realizarán actividades enfocadas a riesgo psicolaboral (manejo del estrés, relaciones familiares ) apoyando las actividades de medicina preventiva y del trabajo en estilos de vida saludable coordinadas con el programa de salud ocupacional Institucional.

Se desarrollará la semana de la salud ocupacional y la seguridad industrial, en donde se contará con el apoyo de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) con el fin de concientizar al personal acerca de la importancia que representa para la productividad el adecuado estado de salud. Esta actividad se realiza en conjunto con Bienestar, donde se gestiona con las EPS, para apoyar en la prevención del riesgo psicolaboral.

El desarrollo de estas actividades se detalla en el Programa de Salud Ocupacional del INVIMA.

### **8.3 Actividades Calidad de Vida Laboral**

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre las cuales el grupo de Talento Humano debe trabajar, identificados los componentes, debe determinar qué aspectos se deben mejorar; si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo o el que se relaciona con las experiencias de los empleados públicos.

Por lo anterior es responsabilidad de Talento Humano intervenir en el 2014 en los siguientes campos:

#### **8.3.1 Proyecto Medición de Clima Laboral INVIMA 2014:**

Teniendo en cuenta el momento de cambio que vivió el INVIMA, con base en los Decretos 2078 y 2079 del 8 de Octubre de 2012 donde se dio vía libre a un cambio significativo a la estructura del personal y que conllevo a un cambio organizacional mediante una estrategia que hizo referencia a la necesidad de cambio que se evidencia hoy en día en mejor desempeño administrativo, social, profesional, técnico y de evaluación de mejoras; es justo en este momento que el Programa de Bienestar Social tiene la obligación de alinearse con todos sus objetivos y realizar la encuesta de medición de clima organizacional.

La medición de clima en organizaciones del estado tiene como objetivo único realizar en forma confiable y valida, un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra el clima en un determinado momento de la vida de la organización, teniendo en cuenta factores contextuales que puedan afectarlo, a partir de esta medición efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

**Objeto:** Aplicar una herramienta de medición que permita conocer cualitativa y cuantitativamente el Clima Organizacional en los empleados del Instituto a nivel nacional.

**Metodología:** Encuesta (Herramienta) debe ser aplicada de manera digital y anónima a los empleados actuales del Instituto, donde lo que se busca medir son las siguientes variables:



ALINEAMIENTO	Percepción del grado en que la dinámica grupal y la gestión individual se articulan e integran con los objetivos y procesos del Instituto
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Determina la percepción de los miembros del Instituto, respecto a los procesos de cambio en la organización, su propósito, administración, comunicación y preparación personal y organizacional para enfrentarlos
COMUNICACIÓN	Percepción de los empleados respecto a la calidad y oportunidad de la información institucional, así como de la efectividad de los canales de comunicación existentes.
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Percepción de las condiciones que el Instituto brinda a los empleados para adaptarse, crecer, aportar y desarrollar su potencial dentro de la misma.
CONDICIONES DE TRABAJO	Percepción de condiciones cotidianas que facilitan y agilizan el desarrollo de la gestión individual y de los equipos (disponibilidad de recursos e información, instalaciones de trabajo).
LIDERAZGO - EQUIPO DIRECTIVO	Percepción de la gestión del equipo directivo respecto a nivel de confianza y credibilidad que genera.
RELACIONES INTERPERSONALES	Percepción del grado de respeto e integridad que median las relaciones interpersonales
SENTIDO DE PERTENENCIA	Percepción del nivel de orgullo y compromiso de los empleados con el Instituto
SERVICIO AL CLIENTE	Percepción de la calidad de la atención y el valor que se da al cliente interno y externo
LIDERAZGO - LÍDER DE EQUIPO	Percepción de la gestión del líder de equipo (jefe inmediato) respecto al nivel de compromiso y credibilidad que genera, así como de la calidad de la dirección y acompañamiento brindado.
FLEXIBILIDAD	Percepción acerca de la capacidad de la organización para aprender, transmitir conocimiento, crear e innovar.
INCENTIVOS	Establece la percepción de los integrantes de la organización respecto a los incentivos que reciben.

SERVICIOS DE BIENESTAR	Percepción de la gestión del Instituto en la realización y fomento de la participación en actividades de bienestar.
TRABAJO EN EQUIPO	Percepción del grado de colaboración y apoyo de los equipos de trabajo.
CAMBIO Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Percepción de la cultura que es el conjunto de sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en toda la organización.

Se realizará la intervención oportuna a los factores de riesgo psicolaboral detectados para cada una de las áreas objeto del diagnóstico. Se trabajará alineadamente y con el apoyo de la ARL, Salud Ocupacional, (Riesgo Psicosocial, manejo del estrés), Capacitación y desarrollo y otros organismos especialistas en el tema.

Etapa de Intervención:

“Generalmente los cambios en el Clima Organizacional se llevan a cabo mediante la práctica de programas o estrategias de desarrollo organizacional, como respuesta a la necesidad de cambio, que presupone también el interés y real compromiso de los directivos de la entidad. Sin este compromiso será más difícil avanzar en el proceso de cambio.

Las intervenciones de desarrollo organizacional, que engloban una estrategia psico - sociológica - educativa, parten de la premisa fundamental de que “las personas se encuentran en un estado de crecimiento continuo y que, en condiciones mejoradas, este desarrollo dará origen a beneficios positivos para la organización y el individuo.

Sobre desarrollo organizacional existen distintas aproximaciones, entre ellas, la que pone el énfasis en la mejora de sus empleados bajo el postulado de que constituyen el elemento causal clave para el cambio; en consecuencia, los líderes de la entidad juegan el papel de dinamizadores de tal cambio.”<sup>2</sup>

En el INVIMA con los resultados de la medición de Clima Organizacional nos enfocaremos en:

- Crear un ambiente que facilite la intervención.
- Contar con la participación activa de los empleados públicos.
- Prever acciones que permitan el compromiso efectivo por parte de las directivas de la entidad.
- Buscar alternativas que impliquen compromiso y acción si se presentan resistencias.
- Reforzar positivamente cualquier indicio de progreso.
- Facilitar que los grupos desarrollen un plan de acciones y compromisos.
- Realizar evaluaciones periódicas que identifiquen el impacto de la intervención, retroalimentando el proceso.

Con talleres (de confrontación y/o experienciales), actividades lúdicas, etc. que permitan aprender mediante la imaginación, la reflexión, la creatividad, la dinámica y el juego, mejorar estas variables, logrando empleados públicos integrales en su desempeño laboral.

Los resultados de la medición del clima laboral serán decisivos para seguir impartiendo asesoría y apoyo psicológico y técnico para la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, entre otras situaciones de la cotidianidad organizacional del Instituto.

#### **Otros propósitos que se tienen en los programas de calidad de vida laboral son:**

- Incorporar el tema de medición gestión al cambio en el Bienestar por medio de la encuesta de Clima Organizacional.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el afianzamiento de los valores institucionales.

#### **Programa preparación del retiro por derecho a pensión:**

Los empleados públicos próximos a pensionarse se les brindarán las herramientas, para 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; en temas sugeridos como:

- Experto en Pymes
- Cursos Libres
- Proyecto de Vida

Estas actividades van a ser desarrolladas a través de las Cajas de Compensación y entidades públicas o privadas que presten este servicio.

### **8.4 Propuesta de Actividades 2014**

#### **8.4.1 Propuesta apoya a la Selección en el Mundial de Futbol 2014**

Esta propuesta apunta que los empleados públicos del INVIMA tengan la posibilidad de hacer una reposición de tiempo para disfrutar de los partidos de la selección Colombia, en la primera ronda eliminatoria del mundial que son en horario laboral, contamos con dos partidos.

Las personas que estén interesadas en disfrutar del futbol y apoyar a la selección tendrían la opción de reponer una semana antes del partido lo equivalente a 4 horas con el fin de que puedan disfrutar de los partidos de Colombia.

<b>FECHAS COLOMBIA MUNDIAL FUTBOL 2014</b>			
<b>Equipos</b>	<b>Fecha</b>	<b>Día</b>	<b>Hora</b>

Colombia - Grecia	14-jun-14	Sábado	1:00 p.m.
Colombia - Costa de Marfil	19-jun-14	Jueves	1:00 p.m.
Colombia - Japón	24-jun-14	Martes	4:00 p.m.

Como campaña de expectativa se propone hacer un concurso interno con trivias futbolísticas.

El objetivo de esta propuesta es facilitarles a los empleados públicos un espacio de diversión y esparcimiento aprovechando un evento de interés mundial, adicional a esto fomentar los espacios de participación, mejorar la productividad y el clima laboral.

#### **8.4.2. Propuesta Concurso de Talentos**

Reconociendo la cantidad de talentos que tiene el INVIMA actualmente y como una actividad que permite la integración de los empleados públicos, el desarrollo de habilidades y la sana competencia entre áreas de trabajo, para este 2014 se propone realizar un concurso de talentos, evento donde varios concursantes que representan cada una de las áreas de la institución evidencian sus habilidades en la actuación, canto, danza, percusión, artes, música, entre otros delante de un jurado externo y el público del INVIMA.

Esta actividad va dirigida a todos los empleados de planta del INVIMA, cada una de las áreas de trabajo podrá inscribir un talento (persona o grupo) para representar su área.

#### **8.4.3. Propuesta Celebración día del Servidor Público (Jornada de Reflexión)**

El Departamento Administrativo de la Función Pública por medio del Decreto 2865 de 2013 establece que el día 27 de junio de cada año se celebrará el día del servidor público estableciendo:

“En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”

Para lo cual el Plan de Bienestar Social adoptara esta fecha para lo cual solicitara a todos los grupos del INVIMA programar comités primarios en los cuales se adelante una jornada lúdica y de reflexión dirigida a destacar los valores institucionales, promover la ética del servidor público y el buen gobierno en pro de fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados.

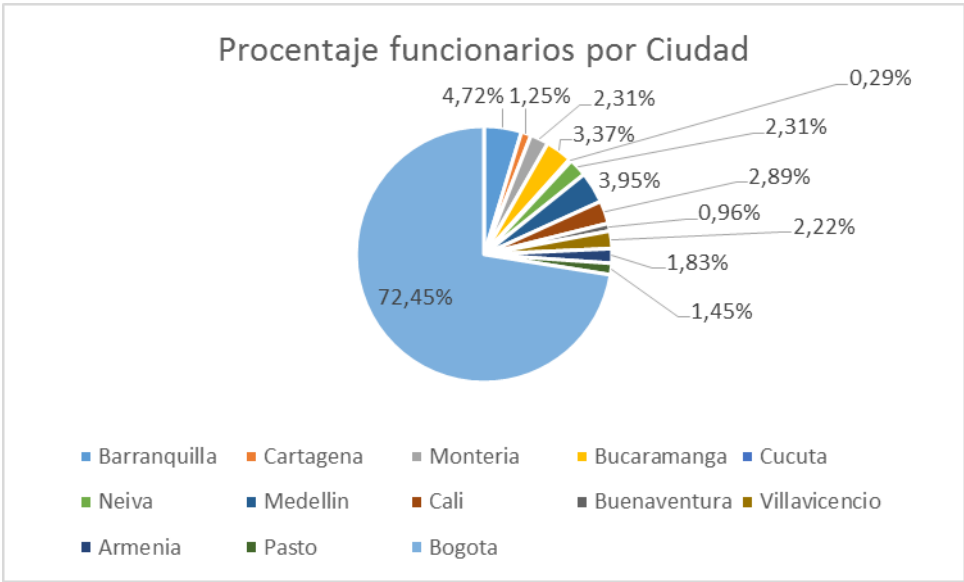
## **9. Actividades Programadas Bienestar Social 2014**

A continuación se presentan los datos correspondientes a número de empleados públicos y porcentajes por ciudades los cuales sirvieron de base junto con el presupuesto asignado y los resultados de la encuesta de bienestar para la distribución del tipo y número de actividades a desarrollar durante el 2014 en el Plan de Bienestar Social INVIMA.

#### 9.1. Distribución numero empleados públicos por Ciudad

Ciudad	No empleados	Porcentaje
Barranquilla	49	4,72%
Cartagena	13	1,25%
Montería	24	2,31%
Bucaramanga	35	3,37%
Cúcuta	3	0,29%
Neiva	24	2,31%
Medellín	41	3,95%
Cali	30	2,89%
Buenaventura	10	0,96%
Villavicencio	23	2,22%
Armenia	19	1,83%
Pasto	15	1,45%
Bogotá	752	72,45%
<b>TOTAL</b>	<b>1038</b>	<b>100%</b>

#### 9.2. Distribución porcentaje empleados públicos por Ciudad



**9.3. Distribución Numero de Actividades a ejecutar por ciudad**

A continuación se relacionan la cantidad de actividades que se piensan desarrollar en las ciudades de Barranquilla, Cartagena, Montería, Bucaramanga, Cúcuta, Neiva, Medellín, Cali, Buenaventura, Villavicencio, Armenia, Pasto y Bogotá (Nivel Central) para cada una de las áreas del Plan de Bienestar Social.

DISTRIBUCIÓN No DE ACTIVIDADES OTRAS CIUDADES	No DE ACTIVIDADES A EJECUTAR
PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	
AREA DEPORTIVA	2

ACTIVIDADES RECREATIVAS	11
ACTIVIDAD ARTISTICA Y CULTURAL	2
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD	2
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL	1
<b>PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA</b>	
ACTIVIDAD DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO	1
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA	1
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL	1
RESPONSABILIDAD SOCIAL	2
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

<b>DISTRIBUCIÓN No DE ACTIVIDADES BOGOTÀ</b>	<b>No DE ACTIVIDADES A EJECUTAR</b>
<b>PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	
AREA DEPORTIVA	4
ACTIVIDADES RECREATIVAS	12
ACTIVIDAD ARTISTICA Y CULTURAL	2
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD	2
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL	1
<b>PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA</b>	
ACTIVIDAD DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO	1
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA	1
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL	1
RESPONSABILIDAD SOCIAL	2
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>

#### 9.4. Presupuesto

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2014, el Instituto cuenta con un presupuesto de DOCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MILLONES CINCUENTA MIL PESOS M/C \$289.050.000.00, el cual es distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país:

CIUDADES	PRESUPUESTO
Bucaramanga	\$ 10.015.000
Neiva	\$ 5.842.000
Barranquilla	\$ 10.293.400
Montería	\$ 6.676.800
Medellín	\$ 11.128.000
Cali	\$ 8.346.000
Villavicencio	\$ 6.676.800
Armenia	\$ 5.285.800
Puerto Cartagena	\$ 3.616.600
Pasto- Ipiales	\$ 4.173.000
Cúcuta	\$ 834.600
Buenaventura	\$ 2.782.000
Bogotá	\$ 213.380.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 287.893.800</b>

La distribución del presupuesto anteriormente presentado se realizó mediante la división del valor total en el número de empleados y la multiplicación de este valor por el número de empleados en cada una de las ciudades, buscando con esto una distribución equitativa.

#### 10. Responsabilidad Social Empresarial

Hace unos años atrás se creía que la responsabilidad social de las empresas era generar utilidades y cumplir con su rol u objetivo social y comercial, hoy en día sabemos que no es suficiente, que las empresas tanto privadas como de orden público tienen una responsabilidad que va más allá, es el compromiso continuo de la empresa de contribuir al desarrollo de la comunidad local y de la sociedad en general.

¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?

“La RSE es el rol que le toca jugar a las empresas a favor del desarrollo sostenible, es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente. Este equilibrio es vital para la operación de los negocios. Las empresas deben pasar a formar parte activa de la solución de los retos que tenemos como sociedad, por su propio interés de tener un entorno más estable y próspero.



La organización puede orientar sus prácticas responsables hacia el interior de la empresa o hacia fuera de la empresa. En cada caso ya sea interno o externo, existen diferentes públicos interesados hacia donde puede focalizar su acción.”<sup>3</sup>

El hablar de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es hablar de un tema que se está trabajando en el ámbito público y privado, como eje estratégico que con lleva competitividad, sostenimiento continuo y desarrollo en las organizaciones sin importar el sector productivo ni la actividad comercial a la que se dedique, y en la actualidad es una necesidad en la gestión empresarial como mecanismo de reconocimiento y posicionamiento.

La Responsabilidad Social, conlleva a evaluar las acciones estratégicas como factores que incurran en la cimentación de un país en donde se origine el desarrollo humano sostenible y la justicia social con base en la equidad y la no exclusión de los seres humanos. Por eso, la RSE es de todos: el Estado, sociedad civil Empresa, donde cada uno de los integrantes debe desempeñar con honestidad su rol y así establecer un sistema sinérgico que conlleve al desarrollo y por ende a una sociedad más justa, solidaria y equitativa en pro del beneficio de todos.

En el INVIMA enfocamos nuestro programa de RSE en el desarrollo del ámbito social y ambiental trabajando en las siguientes campañas:

- Social: “Tapas de Vida” Campaña fundación SANAR

**SANAR**, la alianza para la prevención y el tratamiento del cáncer en el niño, es una organización colombiana sin ánimo de lucro, que durante casi 30 años se ha dedicado a acompañar al niño con cáncer y a su familia en el diagnóstico y cuidado integral de la enfermedad. De esta forma re significa y transforma la esperanza y el sentido de la vida. Atienden pacientes con cáncer con edades desde recién nacido hasta los 18 años de vida y sus familias. Prestándole asistencia a cerca de 7.000 niños con cáncer en Bogotá. De estos más del 60% han logrado curarse y continuar una vida normal. Estos niños son los que ingresan al Hospital de La Misericordia de Bogotá, el cual recibe anualmente un promedio de 150 casos nuevos de cáncer. En la actualidad hay aproximadamente 700 niños en tratamiento activo de quimioterapia.

Los pacientes ingresan al programa a través de sus médicos tratantes que solicitan la ayuda de SANAR para el acompañamiento psicológico. Este acompañamiento a los niños y sus familias se logra gracias al apoyo de donaciones en dinero de muchas personas y empresas que se vinculan para darle esperanza de vida, a cientos de familias que no tienen como solventar un tratamiento de estos. <sup>4</sup>

Campaña.

Los niños de la Fundación Sanar reciben el apoyo del INVIMA que desde el año 2012 se vinculó a la Campaña Tapas de Vida, consistente en la recolección de tapas plásticas que son donadas a la fundación SANAR para ser vendidas por estos a centros de reciclaje, con el fin de recaudar fondos para el tratamiento integral de los niños con cáncer. La campaña ‘tapas de vida’ estará durante todo el año, por lo

---

<sup>3</sup> ¿Qué es RSE? CentraRSE 2006

<sup>4</sup> <http://www.sanarcancer.org/>

que se dispondrán de cubículos en todas las oficinas y regionales de la entidad, para la recolección de tapas, de modo que los empleados puedan depositarlas, el grupo de Talento Humano se encargará de enviarlas al final del año o cuando se hayan acumulado entre 130 y 150 kilos, superando lo recaudado en el año 2013 que fueron 95.2 Kilos y en 2012 que fueron 65 Kilos.



- Ambiental: Pilas con el Ambiente

Con el fin de promover la recolección de residuos sólidos de baterías de litio, alcalinas y similares, el INVIMA se unió a esta campaña “Pilas con el Ambiente” en el año 2013, en conjunto con la ANDI, con un punto de recolección de baterías ubicado en la entrada principal del Instituto y en las diferentes oficinas a nivel nacional.

La campaña ofrece alternativas para la preservación y el cuidado del medio ambiente y se centra en la recolección de pilas usadas para darles un tratamiento adecuado. La cultura de recolección permitirá que varios desechos, a futuro, se puedan reciclar o reutilizar y contribuirá a mejorar la capacidad de los rellenos sanitarios. Las pilas depositadas en los puntos de recolección son transportadas a un centro de acopio y posteriormente llevadas a su disposición final con una entidad debidamente vigilada y que cumple los más exigentes parámetros ambientales.

Se espera finalizar el 2014 haber recogido el 100% de la meta estipulada:



- Acuerdos de Pasantías con Universidades

El INVIMA ha venido realizando acuerdos para patrocinar por medio de pasantías a estudiantes de diferentes Instituciones educativas universitarias de alta calidad de Bogotá para recibir estudiantes en etapa practica con el objetivo de brindarles un espacio donde iniciar su experiencia laboral facilitándoles la aplicación de conocimientos y el desarrollo de competencias profesionales indispensables para su empleabilidad y a su vez requisito para su titulación profesional.

La pasantía es entendida como aplicación de conocimientos, valores y destrezas que han adquirido los estudiantes en un campo de actividades relacionadas con su proceso de aprendizaje y orientada socialmente a la satisfacción de las necesidades del país.

El INVIMA brinda espacios a estudiantes, los implementos necesarios que se encuentren disponibles y el acompañamiento de los empleados del Instituto para el crecimiento profesional de los pasantes siempre y cuando dichas pasantías estén alineadas a las actividades que el INVIMA desarrolla como Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.

Dichos patrocinios se celebran mediante acuerdos con las instituciones Educativas de alta calidad interesadas en espacios de aprendizaje relacionados con la misión del INVIMA, durante el año 2014 se continuará por parte del grupo de Talento Humano con la articulación de estos acuerdos, con el fin de seguir promoviendo espacios de aprendizaje para los nuevos profesionales del país.

## 11. Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales se podrán establecer convenios especiales teniendo en cuenta los porcentajes de reinversión:

- Cajas de Compensación Familiar

- Entidades Promotoras de Salud (EPS)
- Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP)
- Aseguradoras de Riesgo Laborales (ARL)

## 12. Evaluación del programa de Bienestar Social

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos como la participación (cobertura), impacto y la satisfacción que tengan cada una de las actividades desarrolladas por medio del Plan de Bienestar 2014, aspectos que van ligados al análisis de los indicadores de gestión del subproceso, se realizará la aplicación de 3 instrumentos de recolección de información.

El objetivo principal es llevar el control de evidencias de cada actividad diligenciando los siguientes formatos:







- **Listados de asistencia** (F15-PE01-GD) se debe diligenciar al inicio de cada una de las actividades con el fin de que quede registrada la asistencia de cada uno de los empleados públicos que participaron, al final de la actividad deberán remitirlo por correo electrónico al área de Bienestar al final de la actividad.

invima Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos		LISTADO DE ASISTENTES			Código: F15-PE01-GD		
				Versión: 3			
				Página 1 de 1			
				Fecha de Emisión: 28/11/2014			
FECHA: _____		CIUDAD: _____		HORA: _____		No. de Horas: _____	
TEMA: _____							
EXPOSITOR(ES)/ENTIDAD: _____							
DIRIGIDA A: _____							
<small>Marque con una "X" según corresponda. Para el caso <b>UNICAMENTE</b> de Capacitación deberá seleccionar la modalidad a la que pertenece</small>							
REUNIÓN / COMITÉ <input type="checkbox"/>		ASISTENCIA TÉCNICA <input type="checkbox"/>		CAPACITACIÓN <input type="checkbox"/>		MODALIDAD DE CAPACITACIÓN <input type="checkbox"/> Congreso <input type="checkbox"/> Conferencia <input type="checkbox"/> Diplomado <input type="checkbox"/> Autocapacitación	
Nº	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO /DEPENDENCIA ENTIDAD/EMPRESA	TELEFONO	CORREO	FIRMA		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA <small>Carrera 53 D No. 17-11/21 PBX: 2943700 www.invima.gov.co Bogotá - Colombia</small>							

- **Registro fotográfico** de la actividad y remitirlo por correo electrónico al área de Bienestar s al final de la actividad.



- **Encuesta de satisfacción** se debe diligenciar al final de la actividad por todas las personas participantes y remitirla por correo electrónico al área de Bienestar al final de actividad.

 <b>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES BIENESTAR INVIMA</b> <small>Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos</small>					
<small>La presente encuesta tiene por objetivo indagar sus intereses y la satisfacción en cada una de las actividades realizadas por le el área de Bienestar e Incentivos, con relación a actividades recreativas y deportivas, artísticas y culturales, celebraciones, conferencias, entre otros.</small>					
Fecha:	Ciudad: Hora: No Hores:				
Nombre de la actividad:					
Lugar donde se desarrollo la actividad:					
Área a la que pertenece:					
TEMA	Calificación				
	Deficiente	Aceptable	Excelente	Sobresaliente	No aplica
					
	1	2	3	4	
<b>Organización</b>					
La convocatoria y difusión de la actividad fue:					
La organización de la actividad y el soporte logístico fueron:					
La sesión o sesiones se cumplieron en el horario dispuesto?					
La Duración en tiempo de la actividad fue?					
Los Alimentos recibidos durante el evento los califica como:					
Los materiales que recibí fueron:					
El Espacio donde se realizó la actividad fue:					
El Confort (iluminación, sonido, comodidades, etc.) fue:					
La Atención durante el evento fue:					
El servicio de transporte lo califica como:					
<b>Esperativa</b>					
Los objetivos de la actividad fueron claros?					
Que nivel de aporte a su Bienestar considere que tuvo la actividad?					
Como califica la actividad en cuanto a su aporte al clima y convivencia Organizacional?					
<b>SUGERENCIAS</b>					
Indique por lo menos una cosa que resalta de la actividad?					
Indique por lo menos una cosa que habria mejorado?					
¿Que actividad le gustaria en el futuro?					
¡GRACIAS POR SUS COMENTARIOS!					

El objetivo es establecer los mecanismos necesarios de recolección de información que nos permitan evaluar los servicios prestados por bienestar social a los empleados del Instituto.

Este procedimiento se direcciona desde la coordinación del área de Talento Humano con la entrega de información y formatos a todos los Jefes, líderes de área, agentes de cambio y empleados públicos puesto

que son las personas responsables de la ejecución adecuada de los formatos y de la entrega oportuna de la información al grupo de Bienestar Social.

La evaluación de las actividades debe realizarse después de que se ejecute cualquier actividad que está ligada al plan de Bienestar Social 2014 y contribuye al mejoramiento continuo del programa de bienestar, que incluye la planeación, prestadores de servicios y demás actores que intervienen en dicho plan.

### 13. Bibliografía

Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores Dionielvy Miquilena Colina En Línea]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art2.pdf>

Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012 Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) Dirección de Empleo Público En Línea]. Disponible en: [http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive\\_publicaciones?no=1590](http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1590)

La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión Departamento Administrativo de la Función Pública República de Colombia En Línea]. Disponible en: <http://mecicalidad.dafp.gov.co/.../InstrumentosdeGestionparalaCalidaddeVida>

Procedimiento gestión bienestar laboral y estímulos del proceso gestión bienestar laboral y estímulos. En línea]. Disponible en: <http://www.supernotariado.gov.co/.../gestionhumana/procedimientos/bienestar>

SISTEMA DE ESTÍMULOS Lineamiento de Política Departamento Administrativo de la Función Pública República de Colombia. En línea]. Disponible en: [http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive\\_publicaciones?no=1590](http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1590)

Clima Organizacional Departamento Administrativo de la Función Pública En línea]. Disponible en: <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/.../Clima%20Organizacional.pdf>

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Carmen Marina Cuba Baiocchi En línea]. Disponible en: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/.../Presentación%20RSE-CMCuba.pdf>

¿Qué es RSE? CentraRSE 2006 En línea]. Disponible en: [http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que\\_es\\_RSE.pdf](http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf)

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Autores: Alfonso Lucas Rojas Muñoz. MBA, Universidad del Valle, Administrador de Empresas de la Universidad Libre, Especialista en Gerencia Financiera de la USC, Docente Tiempo Completo Universidad Santiago de Cali. Jorge Eliecer Olaya Garcerá. Maestría en Dirección y Mercadeo, Escuela Superior de Marketing y Management. Alicante (España). Maestría en Gestión Pública, Universidad Santiago de Cali. Disponible en: <http://redunirse.org/nuevo/sites/default/files/pdf/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20su%20origen,%20evoluci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20en%20Colombia.pdf>