



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



**PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2013
INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS INVIMA**

BOGOTÁ DE 2013





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

TABLA DE CONTENIDO

0	INTRODUCCION
1.	JUSTIFICACION
2.	MARCO LEGAL Y NORMATIVO
3.	MARCO CONCEPTUAL
3.1	BIENESTAR LABORAL
3.2	ESTIMULOS E INCENTIVOS
3.3	PARA QUE DESARROLLAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS
4.	OBJETIVO DEL PROGRAMA
4.1	OBJETIVO GENERAL
4.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS
5.	COBERTURA
5.1	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
5.2	RESULTADOS OBTENIDOS
	AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES
	ACTIVIDADES DE BIENESTAR DE MAYOR PREFERENCIA
	ACTIVIDADES DEPORTIVAS
	ACTIVIDADES RECREATIVAS Y VACACIONALES
	ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES
	ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD
	ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS
	ACTIVIDADES PARA LA PREPARACION DEL RETIRO POR DERECHO A PENSION
	ACTIVIDADES DE SOCIALIZACION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA
	CALIDAD DE VIDA LABORAL – ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL
6.	DESARROLLO DEL PROGRAMA 2013
7.	ACTIVIDADES PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.
	CENTRAL Y GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL.
7.1	PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES
7.2	CALIDAD DE VIDA LABORAL – CLIMA LABORAL
8.	CRONOGRAMA
9.	ESTRATEGIAS Y ALTERNATIVAS
10.	PRESUPUESTO
11.	INDICADORES DE GESTION
12.	EVALUACION DEL PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

ANEXOS

ANEXO 1- PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

ANEXO 2- ALTERNATIVAS DE INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL

ANEXO 3 -ESTADISTICA



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los funcionarios al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La finalidad del Programa de Bienestar Social e Incentivos del INVIMA, es el de favorecer y generar condiciones en el ambiente de trabajo que beneficien a los funcionarios, los motive e incentive en el desarrollo de la creatividad, la identidad, la gestión de cambio, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998, se tienen dos subprogramas fundamentales que se deben tener en cuenta en el Programa de Bienestar: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES y CALIDAD DE VIDA LABORAL.

El Grupo de Talento Humano del INVIMA viene trabajando en pro del mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Instituto mediante el Programa de Bienestar Social e Incentivos el cual se ha desarrollado de conformidad con las normas y políticas de personal planteadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los decretos reglamentarios.

Teniendo en cuenta el momento que vive el INVIMA, de innovaciones y transformaciones en base a los Decreto 2078 y 2079 del 8 de Octubre de 2012 donde se da un cambio significativo a la estructura del personal y que conlleva a un cambio organizacional mediante una estrategia que hace referencia a la necesidad de un cambio y que esta necesidad se basa en la visión del INVIMA para que haya un mejor desempeño administrativo, social, profesional, técnico y de evaluación de mejoras; es justo en este momento que el Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene la obligación de alinearse con todos sus objetivos y se realice.

A través de este documento se presentan los elementos que componen el Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos 2013: marco legal y normativo, objetivos del programa, diagnóstico de necesidades de bienestar en cada uno de los subprogramas y sus diferentes actividades, cronogramas con las actividades propuestas para el desarrollo del programa para el Nivel Central y de los Grupos de Trabajo Territorial.

En los anexos se encuentra la información conceptual del Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos, Protección y Servicios Sociales, Alternativas de intervención Clima Organizacional, Graficas estadísticas donde se muestra las preferencias de los funcionarios en las diferentes actividades.



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

1. JUSTIFICACIÓN

La política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios del Instituto dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales, fortaleciendo la calidad de vida laboral encaminadas al mejoramiento de las condiciones que favorecen su desarrollo integral de su nivel de vida y el de su familia permitiendo con ello al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral, y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad; siendo coherente con la misión institucional y fortaleciendo la convivencia laboral, generando que cada funcionario incremente sus niveles de satisfacción, eficacia y efectividad. Llevando a que participen los funcionarios del Instituto en las diferentes actividades y en la implementación de planes, programas y proyectos. Se busca entonces aumentar la identidad y el cambio institucional que se tiene, con el funcionario y su Institución.

El INVIMA a través del Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos 2013 busca ofrecer actividades, que tienen como propósito mejorar las condiciones de los funcionarios favoreciendo el cambio, el desarrollo personal, familiar y de clima laboral en la Entidad. Incrementando los niveles de satisfacción personal, eficiencia e identificación con su trabajo y con la misión del Instituto.

2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

“El Decreto 752 de 1984 Reglamenta los Programas de Bienestar Social en su Capítulo II, en concordancia con el Decreto 3129 de 1968, estableció que los organismos y entidades de la administración pública debían establecer para los servidores públicos y sus familias programas de bienestar social, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultural.

Las normas que se encuentran vigentes que reglamentan y dan orientaciones respecto del “Sistema de Estímulos,” son el Decreto Ley 1567 de 1998; la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados para lo cual se implementaran Programas de Bienestar Social que ofrecerán actividades y servicios de carácter deportivo; recreativo y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes subprogramas:

Bienestar Social. El primero comprende, así mismo, dos grandes áreas que son Protección y Servicios Sociales y la Calidad de vida Laboral. El segundo subprograma está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objeto crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo”.¹

¹ DAFP Sistema de Estímulos, Orientaciones Metodológicas 2012



La Ley 909 de 2004, en su párrafo 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.

A través del citado Decreto se definen como responsables del Sistema de Estímulos:

1. El DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas.
2. Las entidades públicas de protección y servicios sociales quienes deben facilitar mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas.
3. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.
4. Los comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.

El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, explica los subprogramas o ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

1. Bienestar Social, que comprende:

a. *Protección y Servicios Sociales*, a través de las siguientes actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en Convenio con cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

b. *Calidad de Vida Laboral*, a través de acciones como:

- Medición del Clima Laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación para el pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

2. Incentivos

Se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual el Decreto 1227 de 2005, define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso. El Plan de Incentivos está destinado, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños a nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que beneficie a la entidad, dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que se adelanta cotidianamente. 2



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

La Ley 734 de 2002 del Código Disciplinario Único, en su Título IV, Capítulo Primero, Derechos, Artículo 33, en los numerales 4 y 5 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente. 3

El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, define los programas de bienestar social como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Igualmente determina que los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, de su definición y aclaración de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los decretos 1572, en su Título IV, Artículos 124 a 132 y el 2504 de 1998 reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998. 4

La Ley 100 de 1993, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567 de 1998, denominada área de protección y servicios sociales. El preámbulo de esta Ley dice: la Seguridad Social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 BIENESTAR LABORAL

Se define como el estado deseado por el grupo de personas que laboran en una entidad, este se logra por medio de planes, programas y proyectos que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.

Este 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 debe dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma.

3 Código Disciplinario Único, la Ley 734 de 2002

4 Consulta Norma, Decreto 1572/98, Internet





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, el mantenimiento y el mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que así mismo acreciente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades.

También se conoce como el conjunto de factores que participan en la calidad de vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. El bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro.

Es una de las áreas más importantes de toda organización, ya que es allí donde el ser humano pasa gran parte de su tiempo, buscando satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permiten mejorar sus condiciones de vida.

Dentro de los programas de Bienestar Social se tienen dos subprogramas a desarrollar:

a. Subprograma Protección y Servicios Sociales:

A través de este subprograma, se deben estructurar actividades mediante las 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.

Se debe tener en cuenta que las actividades que forman parte de este subprograma deben ser atendidas en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Las actividades que deben ser atendidas a través de este subprograma son las 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.

b. Subprograma Calidad de Vida Laboral:

Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el funcionario 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 funcionarios públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El clima laboral debe ser medido por lo menos cada dos años por las entidades que deberán, con base en los diagnósticos logrados, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Las entidades deben tener en cuenta las siguientes variables de intervención para cualificar su clima laboral o utilizar un instrumento diferente:

- Orientación organizacional
- Administración de Talento Humano, Estilos de Dirección
- Comunicación e Integración
- Trabajo en Equipo
- Capacidad Profesional
- Medio ambiente físico.



Como el INVIMA está pasando por un momento de cambio y transformación es importante realizar un trabajo importante en Gestión al Cambio, donde todos los funcionarios estén involucrados, en un proceso transversal dirigido y las perspectivas en estos momentos orientadas a cambios constructivos.

Gestión al Cambio,⁵ por definición significa ceder, reemplazar, convertir, modificar una cosa por otra, es un proceso a través del cual se pasa de un estado a otro generándose transformaciones de carácter cuantitativo y/o cualitativo de la realidad en las organizaciones se mueven del estado presente a un estado futuro y diferente para incrementar su eficacia.

La gestión del cambio tiene que ver con el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como de las entidades. El cambio debe ser entendido como una situación compleja, ya que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar, las cuales deben comportarse en forma integral e interrelacionada.

La gestión de cambio debe ser un proceso, iniciado con el objeto de conseguir mejorar la eficacia, o sea, - el grado en que una organización consigue sus objetivos - y la eficiencia organizativa, - cantidad de recursos que la organización ha de usar para producir una cantidad de productos.

El cambio incluye la incorporación de una nueva información en un proceso hermenéutico-dialéctico, (La hermenéutica es el arte evitar el malentendido). Si la totalidad de una obra tiene que ser comprendida a partir de sus palabras y de la combinación de las mismas, la comprensión plena del detalle presupone que el propio conjunto ya es comprendido.

El cambio organizacional se contempla en dos dimensiones y a su vez con dos variables: cambios no planificados (reacciones o alteraciones no previstas por parte de la organización, situaciones inesperadas, internas o externas) y cambios planificados (actividades de cambios intencionales llevadas a cabo por la institución orientadas a la meta).

En el cambio organizacional se deben tener en cuenta cuatro niveles para analizar:

- Nivel Estratégico
- Nivel Estructural
- Nivel Técnico
- Nivel Humano.

Lo anterior nos lleva a una adaptación al cambio organizacional, principalmente en las entidades como consecuencia de las reformas organizacionales, para ello se deben tener en cuenta tres aspectos:

1- Los cambios deben tener un sentido estratégico, las entidades que estén en condiciones de cumplir mejor la misión a ellas encomendada y hacer un manejo eficiente de sus recursos.

2 -Todos los servidores públicos deben concientizarse de que sus responsabilidades dentro de las entidades han de estar alineadas con este sentido estratégico y por tanto han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten.

3- Con frecuencia el cambio (traslado, asignación de nuevas funciones, reubicaciones) no es fácil de asimilar por lo que las áreas de talento humano deberán implementar las estrategias adecuadas para que dicho cambio se pueda realizar en forma efectiva y saludable.

⁵ Monografía, Cambio Organizacional (Alejandro reyes)
<http://manuelgross.bligoo.com> (Gestión del Cambio Organizacional)

Para lograr lo anterior se deben integrar los programas de capacitación para crear una motivación para el cambio, logrando modificaciones en los patrones de interacción, las habilidades técnicas, el desarrollo organizacional para modificar valores y actitudes básicas que sustentan el ambiente organizacional. Donde los programas de capacitación, puedan utilizarse para socializar a los nuevos empleados en los modos de interacción y requisitos de desempeño de su puesto o para determinar las habilidades técnicas y administrativas que los trabajadores necesitan para acceder profesionalmente; y el desarrollo organizacional se emplearía en los cambios planificados organizacionales que tienen por objeto la mejora y la solución de problemas relacionales entre los individuos y los grupos.

3.2 ESTIMULOS E INCENTIVOS

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Para que un estímulo se constituya en incentivo debe reunir, mínimo las siguientes características: Debe ser planeado por la entidad, deberá corresponder a una estrategia institucional que cuente con el apoyo de la Dirección y cuya reglamentación para su otorgamiento tenga en cuenta los parámetros técnicos propios de la Psicología Organizacional. Consecuente con un comportamiento determinado, para que el incentivo tenga capacidad reforzadora.

Que sea satisfactor de una necesidad particular del servidor público, en consecuencia se deberá elaborar el plan de incentivos con una variedad de opciones de los cuales los servidores públicos puedan escoger las propias, según sean sus preferencias o necesidades. El programa de Incentivos está destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a recoger los desempeños en el nivel de excelencia.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, (estos se desarrollan a través de proyectos de calidad de vida laboral, tendrá como beneficiarios a todos los empleados de la entidad, diseñados a partir de diagnósticos específicos; las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño).
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia (se estructuraran a través de planes de incentivos).
- Los incentivos como moldeadores de comportamientos, en las entidades públicas deben generar un proceso de cambio cultural que en forma sistemática vaya haciendo posible mejorar la calidad en la prestación de servicios.
- Las entidades deberán tener en cuenta, sin embargo, que los desempeños en el nivel de excelencia no surgen por generación espontánea, sino que deben ser el resultado de un proceso de moldeamiento progresivo, mediante una adecuada política de incentivos previstos para tal fin. Uno de los comportamientos que se deben fortalecer desde el punto de vista institucional es el de reconocer todo mejoramiento de los servidores públicos, una vez se evidencie.
- Si bien el numeral 2 del artículo 26 del Decreto 1567 de 1998 se refiere a la necesidad de implementar programas de incentivos para reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, el numeral 1 del mismo artículo se refiere a la importancia de los incentivos para crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, de manera que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. La creación de condiciones favorables al desarrollo del trabajo incluye, entre otras, la decisión de valorar los esfuerzos emitidos por los servidores públicos de integrarse al propósito del desempeño con calidad, mediante pequeños pasos que signifiquen avanzar.

3.3. PARA QUE DESARROLLAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Los programas de Bienestar Social e Incentivos establecidos por la Administración Pública Nacional se desarrollan para propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la entidad, así como la eficiencia, la eficacia la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al funcionario público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar y con importantes beneficios internos en las organizaciones:

- Genera en los funcionarios, un sentido de pertenencia y cultura, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institución y a la sociedad.
- Genera actitudes a partir de los cuales los funcionarios se sientan comprometidos con la misión del Instituto e identificados con los valores, principios y objetivos de la misma.
- Fortalecen la integración del funcionario público y su familia a la cultura organizacional de las entidades.
- Fortalece la identidad de los funcionarios.
- La inversión pública, para el bienestar social de los funcionarios se reflejara siempre en beneficios y bienestar para todos los funcionarios.
- Con mejores condiciones de trabajo, permite mayor estabilidad laboral.

4. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar el mejoramiento de la calidad de vida, el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del INVIMA, mediante acciones que fomenten el desarrollo integral del funcionario, a través del Programa de Bienestar Social, dando respuesta a las necesidades de los funcionarios, con actividades orientadas a mejorar sus condiciones de salud, recreación, deporte, cultura y educación.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo personal, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la Institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la participación y la integración de los funcionarios mediante el refuerzo de valores y la sana utilización del tiempo libre.
- Crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del funcionario, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión del Instituto.
- 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 funcionarios y dependencias.

- Estimular en todas las dependencias del INVIMA y en todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, individual y colectivo.
- Generar una cultura de promoción y prevención de los programas de calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Articular los procesos de bienestar y otros procesos de talento humano como son la capacitación y la evaluación de desempeño de manera que impacte en el clima laboral y en el desempeño y satisfacción del funcionario.

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 los Decretos 1227 de 2005 que reglamenta los incentivos, y el 1567 de 1998 que define los programas de bienestar social y de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, se beneficiarán de los recursos del presupuesto del INVIMA destinados al Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos los servidores públicos, para el programa de Bienestar Social todos los funcionarios de planta (de carrera administrativa de libre nombramiento y remoción y provisionales) y sus familias y para el programa de incentivos solo los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico para el año 2013, se realizó teniendo en cuenta los resultados arrojados en la Encuesta Grupal de Bienestar Social aplicada en el mes de Febrero 2013 y los resultados históricos de los últimos tres años lo que permite dar continuidad y credibilidad a cada uno de los subprogramas del Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos.

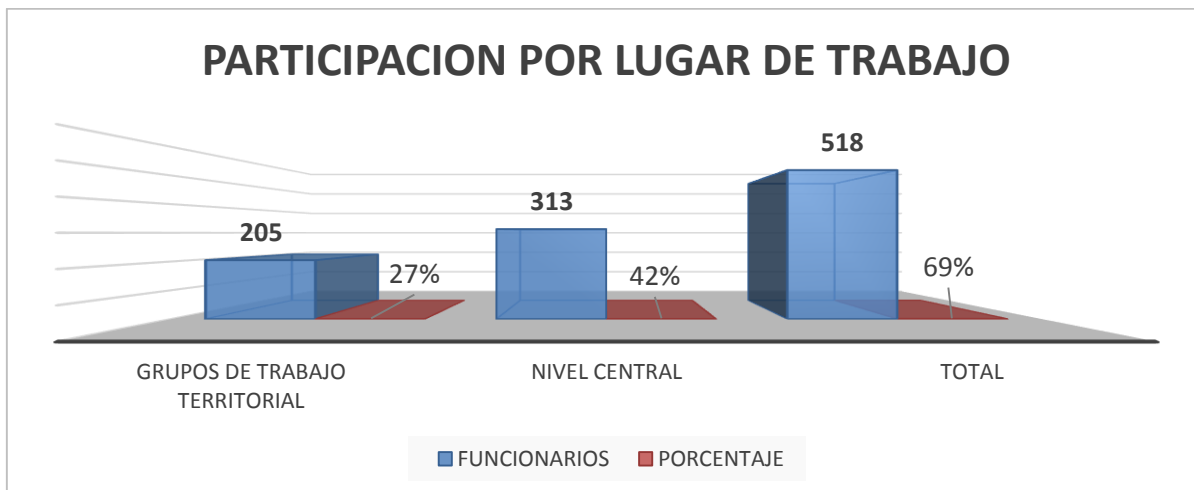
5.2 RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados de las encuestas se presentan en orden de preferencia de mayor a menor, en todas las actividades propuestas, lo mismo las actividades que mostraban pregunta abierta, sugerencias y recomendaciones.

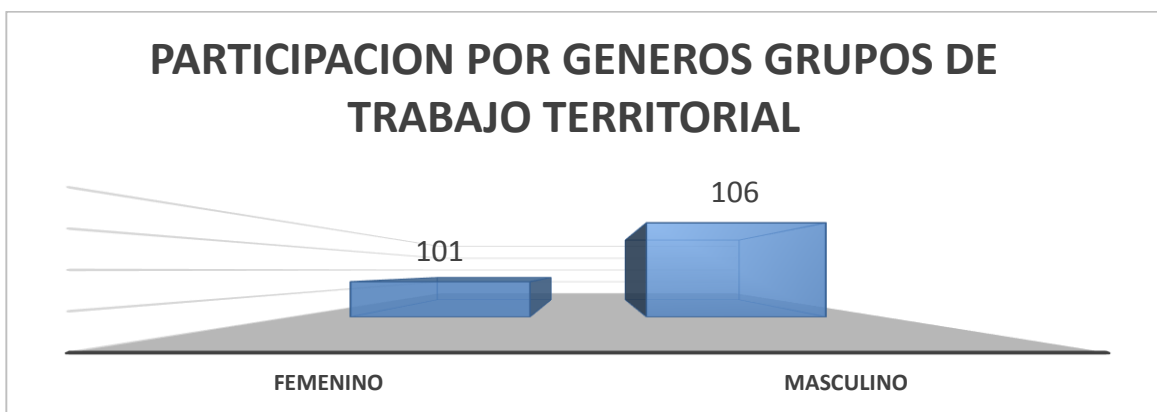
Se sintetizó la información a través de graficas que a continuación se presentan y que arrojan las preferencias en cada uno de los subprogramas y actividades que forman el Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos.

En el anexo N° 3 se encontraran 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.

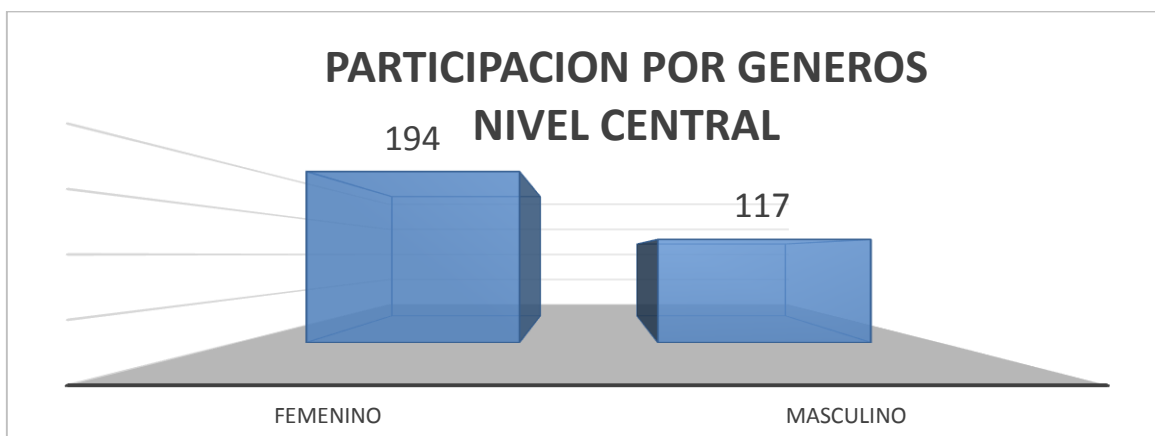
INFORMACION GENERAL



Entre Enero y Febrero de 2013 la población del INVIMA se calculó en 760 funcionarios, la participación en la Encuesta fue de 518 funcionarios para un 69% de la población total.



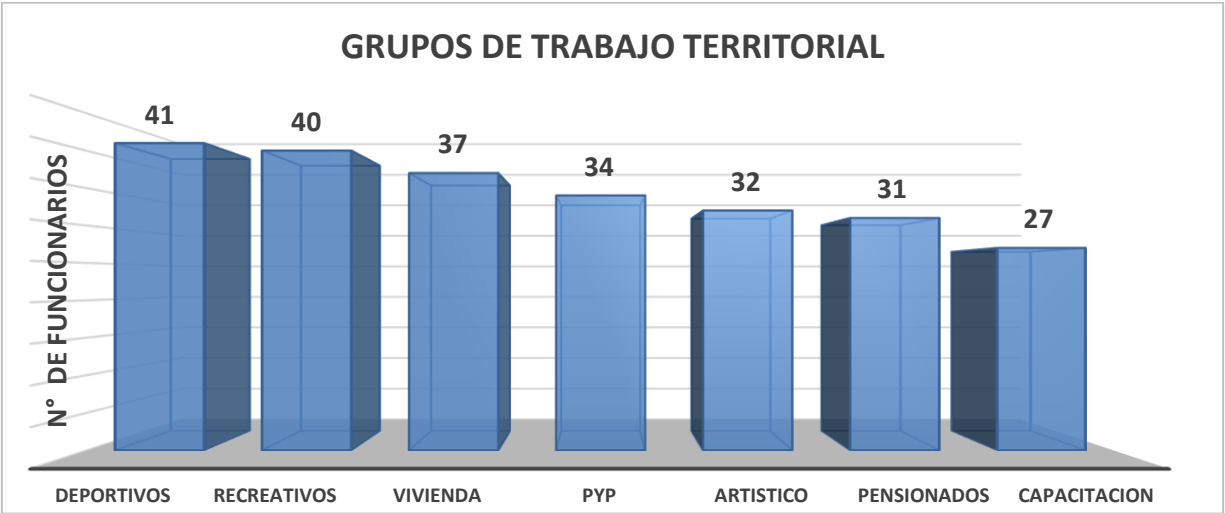
En los Grupo de Trabajo Territorial, la participación masculina obtuvo una puntuación del 51% Mientras la participación Femenina fue del 49 % sobre un total de 207 funcionarios.



En el Nivel Central, la participación femenina obtuvo una puntuación del 32% mientras la participación masculina fue del 38% sobre un total de 313 funcionarios.

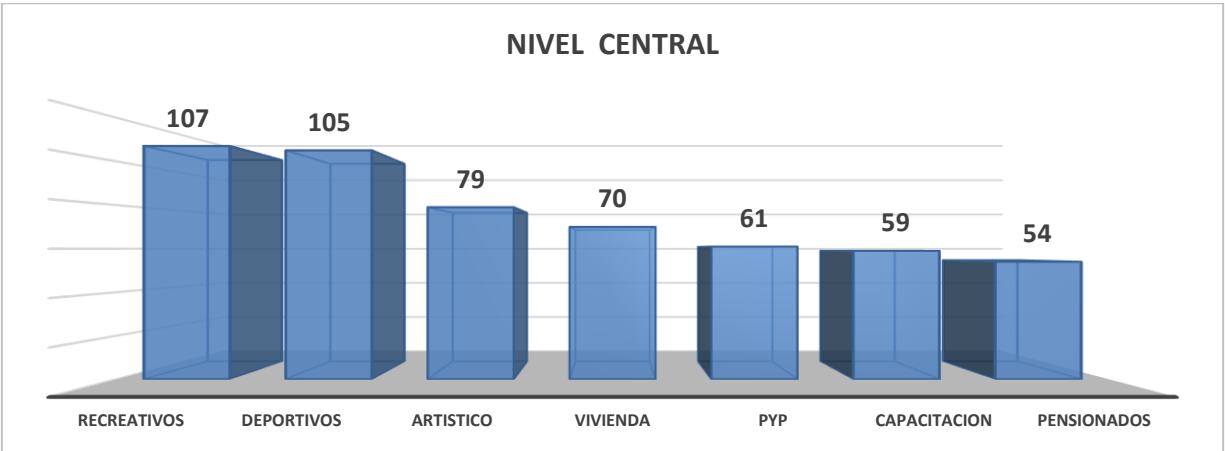
SUBPROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Actividades de Bienestar Social de Mayor Preferencia



DEPORTIVOS	RECREATIVOS	VIVIENDA	PYP	ARTISTICO	PENSIONADOS	CAPACITACION
41	40	37	34	32	31	27
20%	20%	18%	17%	15%	15%	13%

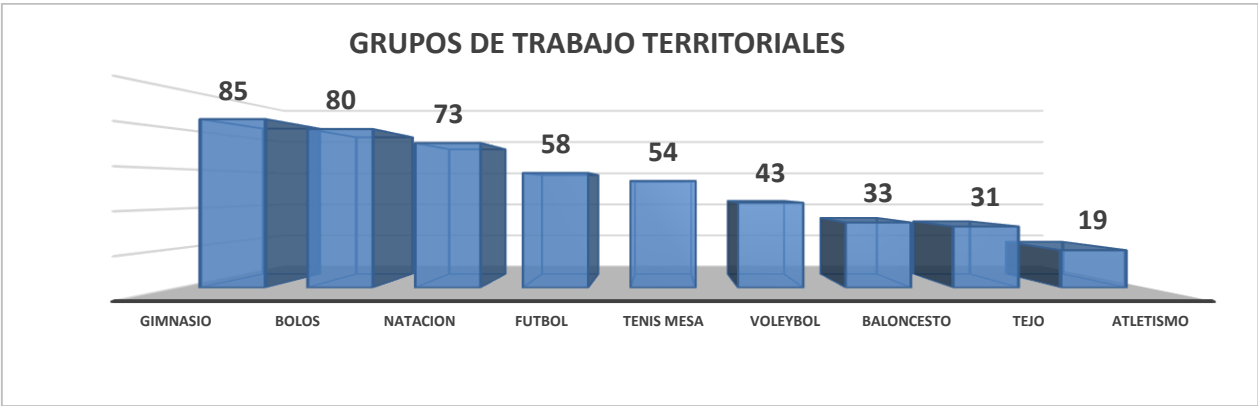
Dentro de las diferentes actividades del Programa de Bienestar Social, los Grupos de Trabajo Territorial prefieren las actividades Deportivas y Recreativas con un 20 % cada una, seguidas por las actividades en donde se dan a conocer los programas de vivienda con un 18%. Las actividades de promoción y prevención indican un 17% y las Artísticas con 15%.



RECREATIVOS	DEPORTIVOS	ARTISTICO	VIVIENDA	PYP	CAPACITACION	PENSIONADOS
107	105	79	70	61	59	54
35%	35%	26%	23%	20%	19%	18%

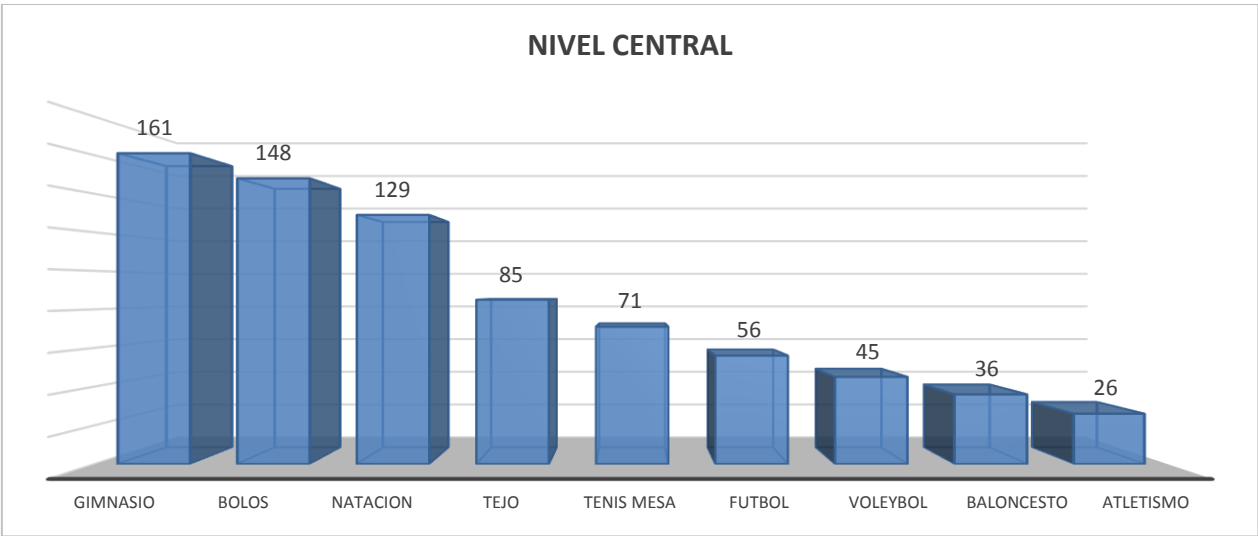
En el Nivel Central las preferencias indican una preferencia del 35% tanto en las actividades Recreativos como en las Deportivas, seguido de las actividades Artísticas con un 26%. Las actividades referentes a Vivienda ocupan el cuarto lugar con un 23 %, Promoción y Prevención con el 20%, Capacitación con 19% y por ultimo las actividades para los funcionarios próximos a pensionarse.

Actividades Deportivas.



GIMNASIO	BOLOS	NATACION	FUTBOL	TENIS MESA	VOLEYBOL	BALONCESTO	TEJO	ATLETISMO
85	80	73	58	54	43	33	31	19
41%	39%	36%	28%	26%	21%	16%	15%	9%

Dentro de las diferentes actividades deportivas, los Grupos de Trabajo Territorial prefieren el gimnasio con un 41%, muy seguida por los Bolos con 39%, Natación 36%. Los deportes como Fútbol, tenis de mesa y Voleibol marcan de 28% al 21%.El menos favorecido es atletismo con un 9%.

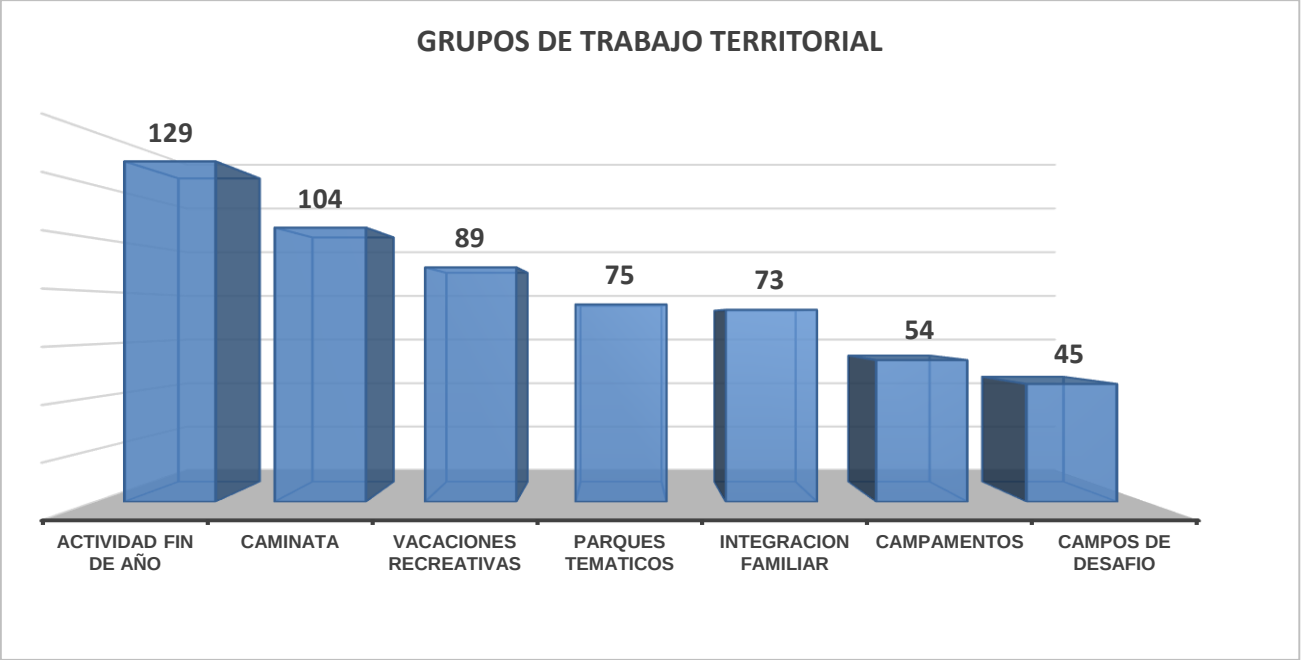


GIMNASIO	BOLOS	NATACION	TEJO	TENIS MESA	FUTBOL	VOLEYBOL	BALONCESTO	ATLETISMO
161	148	129	85	71	56	45	36	26
53%	49%	43%	28%	23%	18%	15%	12%	9%

En el Nivel Central prefieren el gimnasio con un 53%, muy seguida por los Bolos con 49%, Natación 43%. Los deportes de Tejo, Tenis de Mesa, Fútbol, y Voleibol muestran un porcentaje entre el 28 % y el 15%.Los menos favorecidos son el baloncesto con 12% y el Atletismo con el 9%.

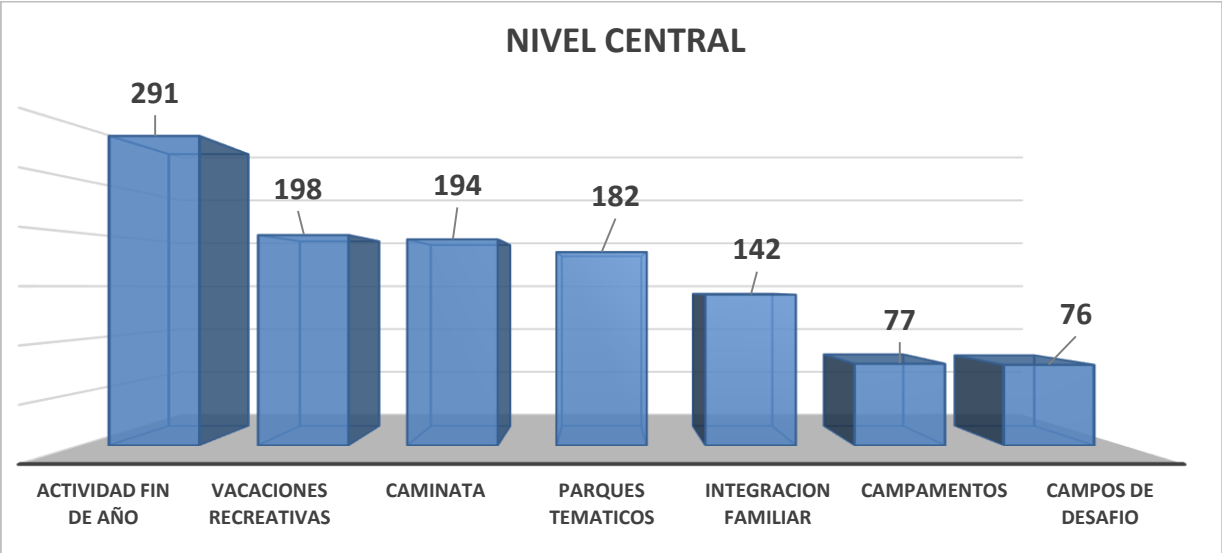
En Otros, los funcionarios dieron diferentes opciones como Defensa Personal, Vóleibol Playa, Tenis de Campo, Golf, Rapel, Squash, Torrentismo y yoga.

Actividades Recreativas y Vacacionales.



ACTIVIDAD FIN DE AÑO	CAMINATA	VACACIONES RECREATIVAS	PARQUES TEMATICOS	INTEGRACION FAMILIAR	CAMPAMENTOS	CAMPOS DE DESAFIO
129	104	89	75	73	54	45
63%	51%	43%	37%	36%	26%	22%

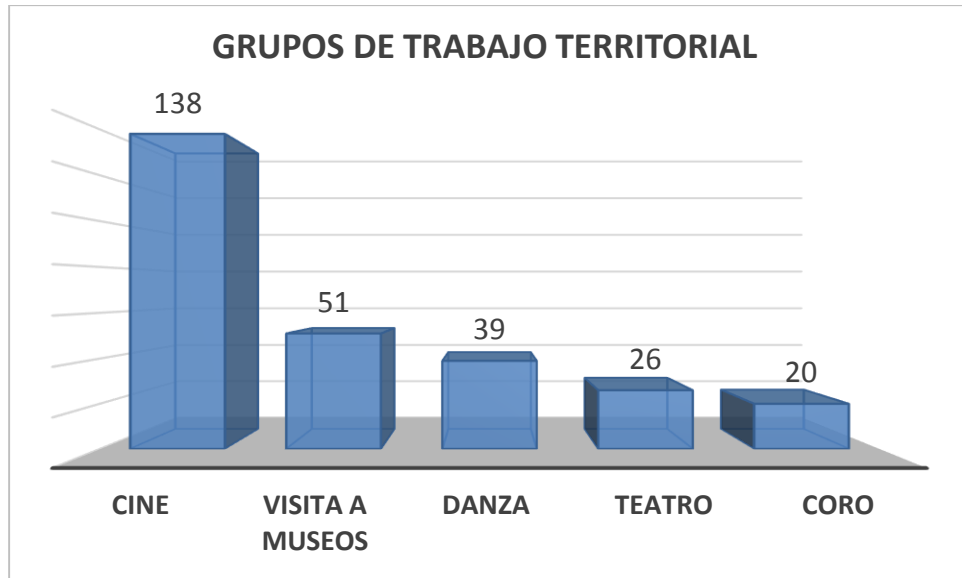
En las actividades recreativas y vacacionales la actividad Lúdica de Fin de Año tiene un 63% de preferencia en los Grupos de Trabajo Territoriales, las caminatas ecológicas con un 51% y las vacaciones recreativas muestran un 43% de preferencia.



ACTIVIDAD FIN DE AÑO	VACACIONES RECREATIVAS	CAMINATA	PARQUES TEMATICOS	INTEGRACION FAMILIAR	CAMPAMENTOS	CAMPOS DE DESAFIO
291	198	194	182	142	77	76
96%	65%	64%	60%	47%	25%	25%

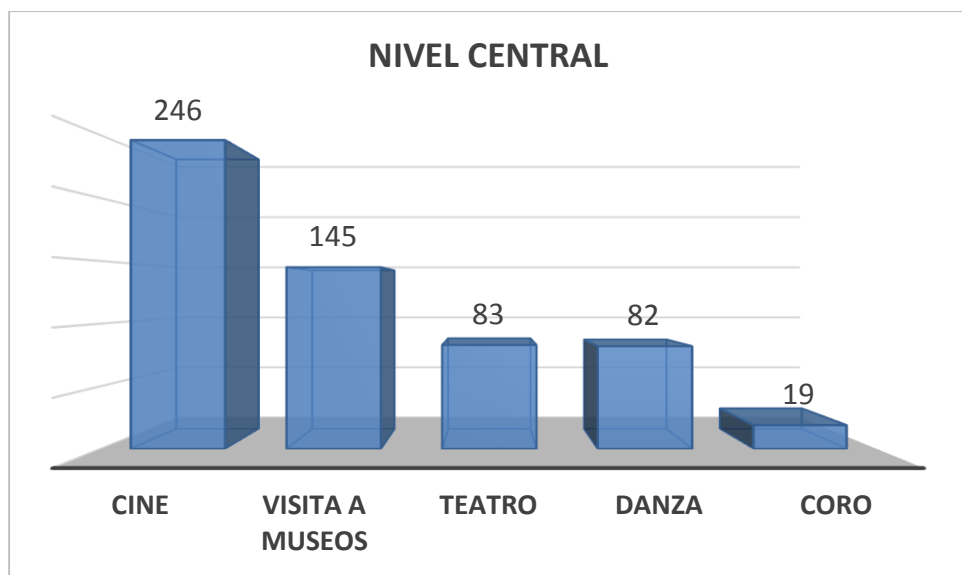
En las actividades recreativas y vacacionales la actividad Lúdica de Fin de Año tiene un 93% de preferencia en el Nivel Central seguido por las vacaciones recreativas con 65% y las caminatas ecológicas con un 64%.

Actividades Artísticas y Culturales



CINE	VISITA A MUSEOS	DANZA	TEATRO	CORO
138	51	39	26	20
67%	25%	19%	13%	10%

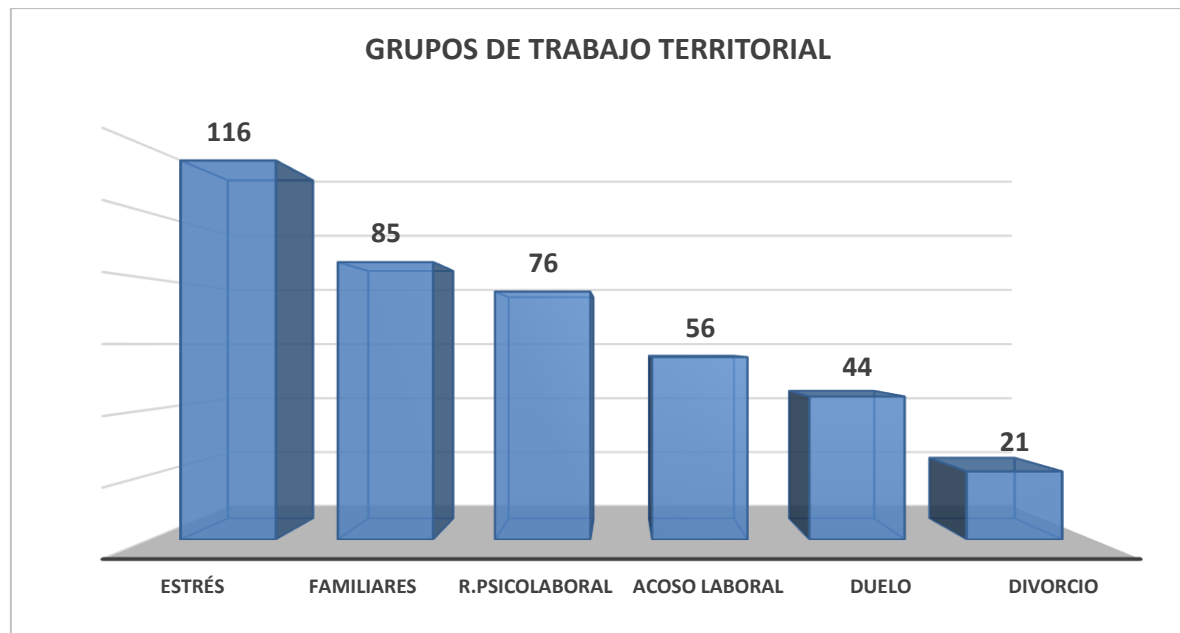
La preferencia en las actividades Artísticas muestra un 67% de preferencia por el Cine, visita a museos del 51% y la Danza con el 19% sobre la población total de los Grupos de Trabajo Territorial.



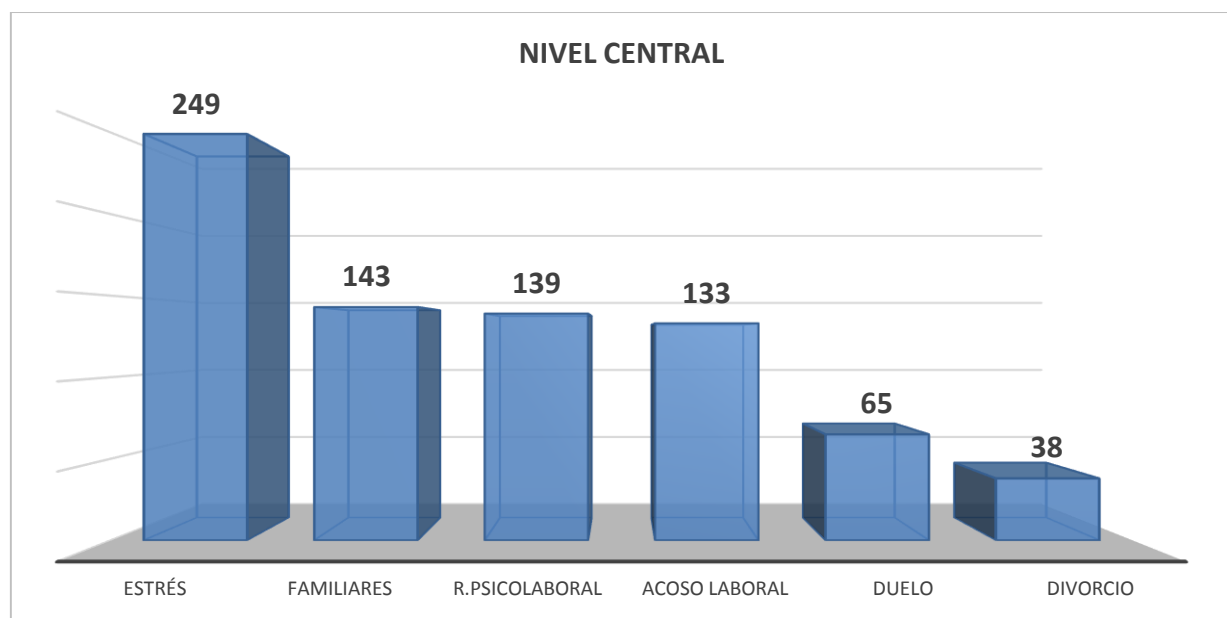
CINE	VISITA A MUSEOS	TEATRO	DANZA	CORO
246	145	83	82	19
79%	46%	27%	26%	6%

De igual forma en el Nivel Central, la preferencia en las actividades Artísticas indican un 79% de preferencia por el Cine, visita a museos del 46% y el teatro con el 27%.

Actividades de Promoción y Prevención en Salud



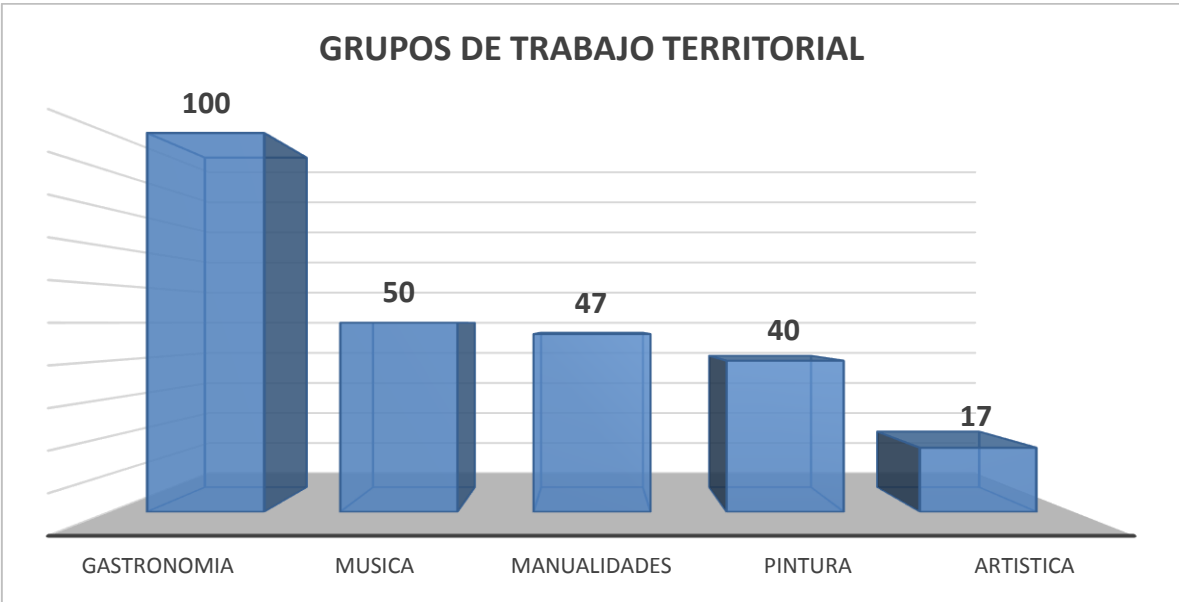
ESTRÉS	RELACIONES FAMILIARES	RIESGO PSICOLABORAL	ACOSO LABORAL	MANEJO DEL DUELO	DIVORCIO
116	85	76	56	44	21
57%	41%	37%	27%	21%	10%



ESTRÉS	RELACIONES FAMILIARES	RIESGO PSICOLABORAL	ACOSO LABORAL	MANEJO DEL DUELO	DIVORCIO
249	143	139	133	65	38
80%	46%	44%	42%	21%	12%

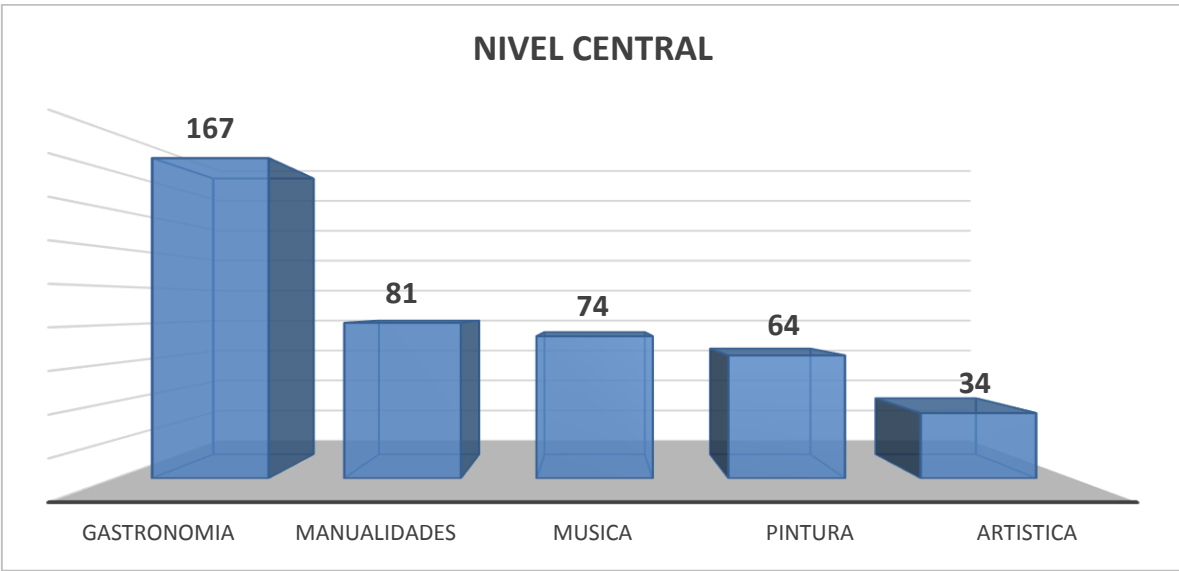
En Otros, los funcionarios manifestaron su Interés en Charlas de Pausas Activas, Enfermedades laborales, Autoestima y Liderazgo.

Capacitación Informal en Artes y Artesanías



GASTRONOMIA	MUSICA	MANUALIDADES	PINTURA	ARTISTICA
100	50	47	40	17
49%	24%	23%	20%	8%

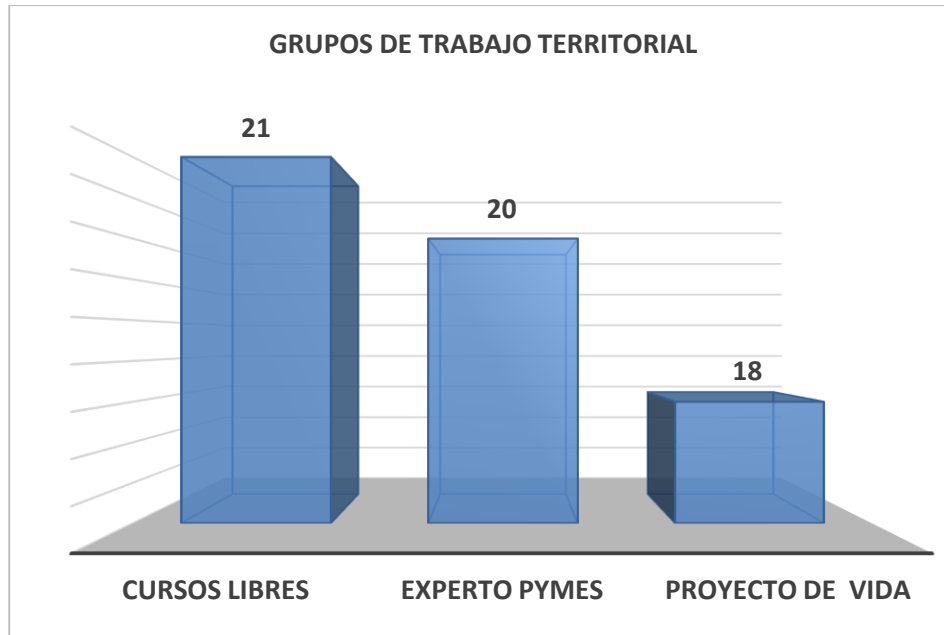
En Otros, los funcionarios mencionan Cursos de Etiqueta, Decoración, Origami, identidad musical regional.



GASTRONOMIA	MANUALIDADES	MUSICA	PINTURA	ARTISTICA
167	81	74	64	34
53%	26%	24%	20%	11%

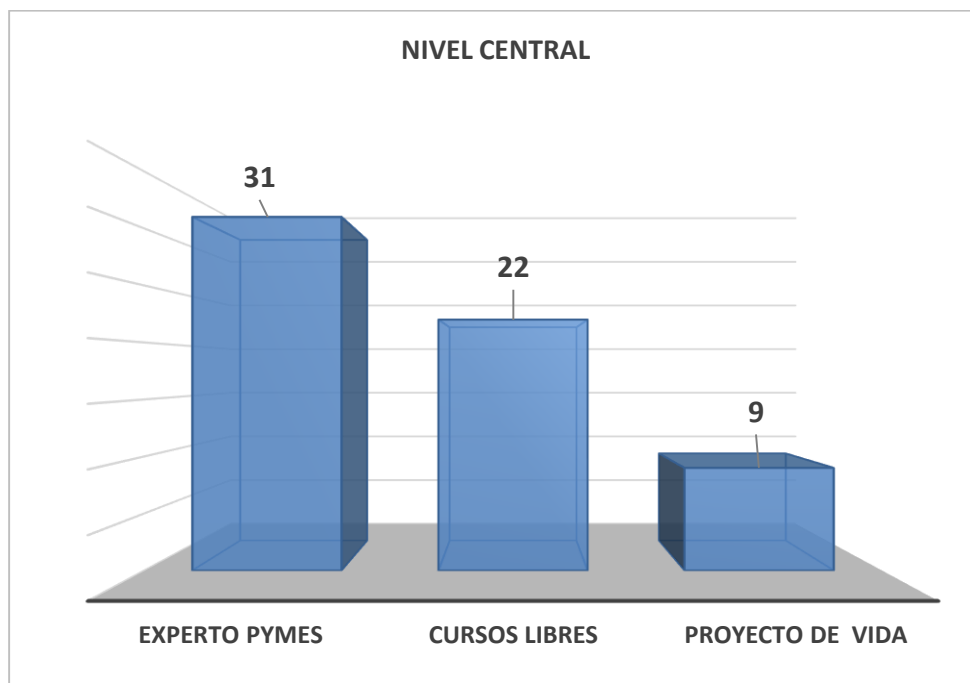
Tanto en el Nivel Central como en los grupos de Trabajo Territorial la preferencia es por los cursos de Gastronomía con un 53% y 49% respectivamente. Los cursos de manualidades y de formación musical ocupan un segundo lugar.

Actividades para la Preparación del Retiro por Derecho a Pensión.



Cursos Libres	Experto Pymes	Proyecto de Vida
21	20	18
10%	10%	9%

Los funcionarios de los Grupos de Trabajo Territorial que se encuentran en el rango de edad entre los 55 a 63 años prefieren los cursos Libres y talleres empresariales con un 10% cada uno, seguido de Proyecto de vida con 9%.



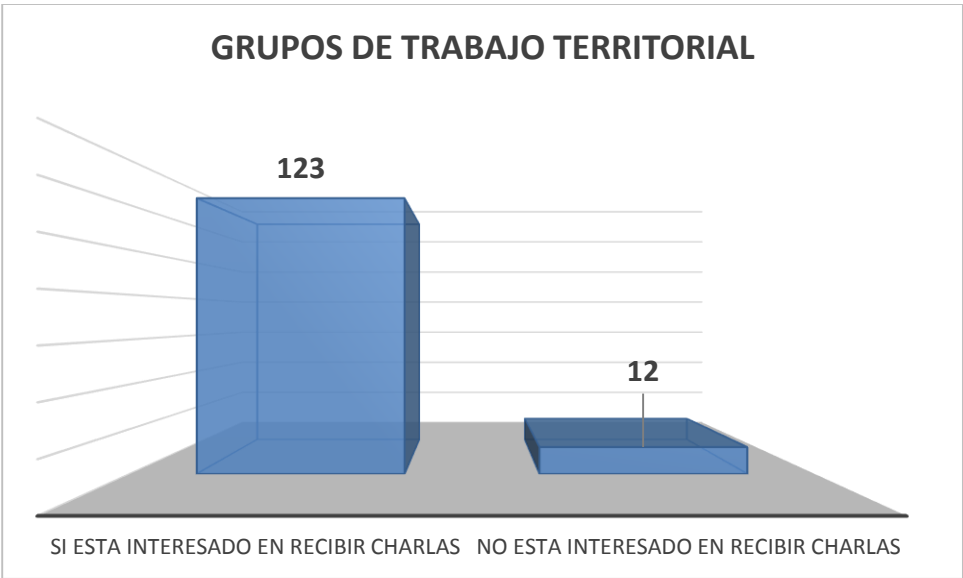
Experto Pymes	Cursos Libres	Proyecto de Vida
31	22	9
10%	7%	3%

En el Nivel Central los funcionarios prefieren el taller Experto en Pymes con un 10%, seguido de Cursos Libres con 7% y por último Proyecto de Vida con 3%.

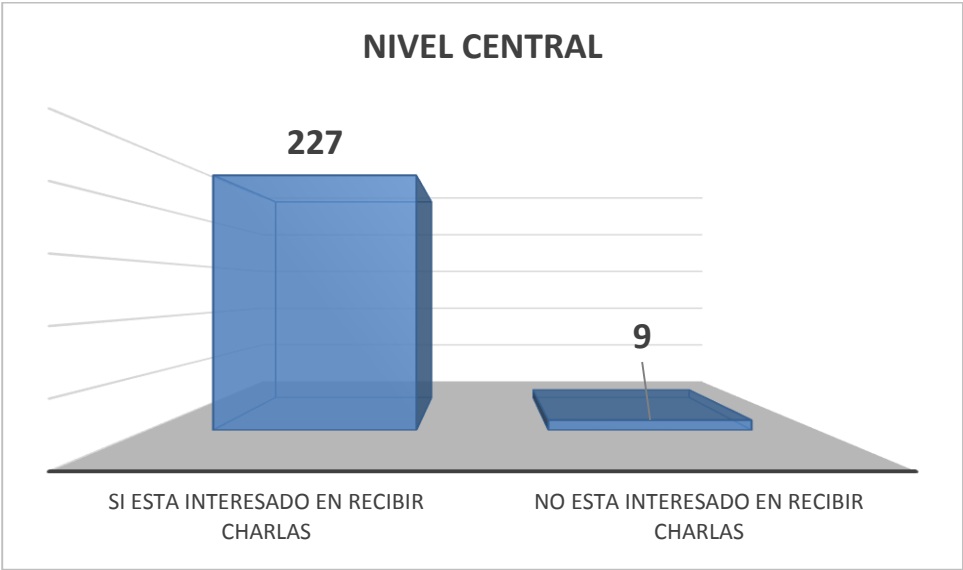


Actividades Socialización de Programas de Vivienda

- Caja de Compensación Familiar / Fondo Nacional del Ahorro



SI ESTA INTERESADO EN RECIBIR CHARLAS	NO ESTA INTERESADO EN RECIBIR CHARLAS
123	12
60%	6%

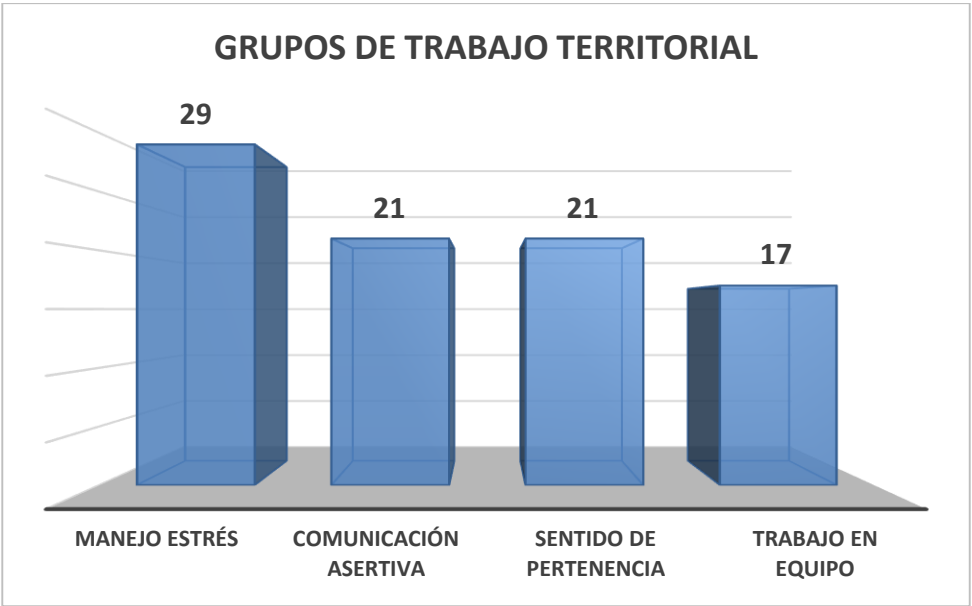


SI ESTA INTERESADO EN RECIBIR CHARLAS	NO ESTA INTERESADO EN RECIBIR CHARLAS
227	9
73%	3%

Tanto en el Nivel Central como en los Grupos de Trabajo, los funcionarios están interesados en recibir charlas informativas sobre los programas de vivienda que ofrecen las Cajas de Compensación y demás entidades con un 73% y 60% respectivamente.

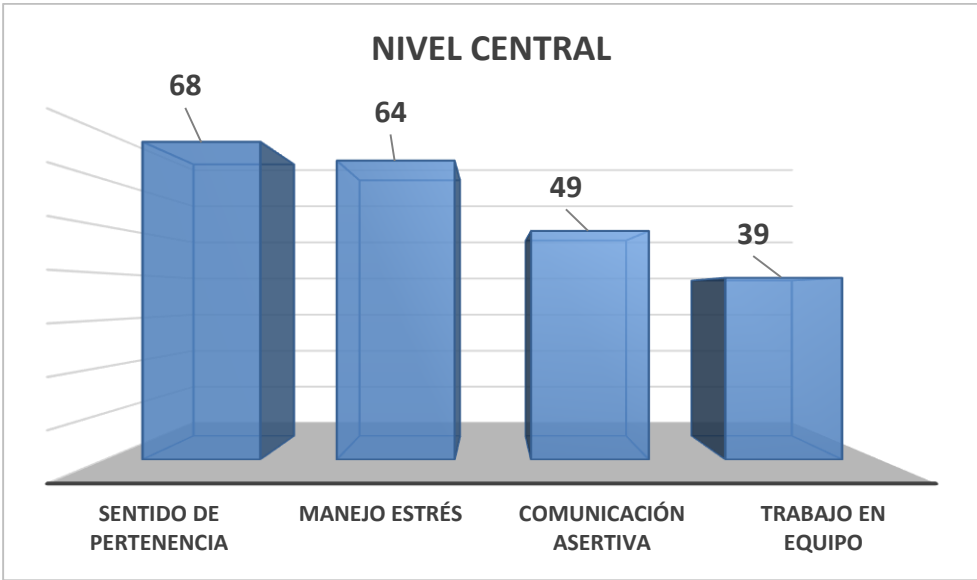


Actividades para mejorar el Clima Laboral



MANEJO ESTRÉS	COMUNICACIÓN ASERTIVA	SENTIDO DE PERTENENCIA	TRABAJO EN EQUIPO
29	21	21	17
14%	10%	10%	8%

Las preferencias para tratar las variables de Clima Laboral indican un 14% para el Manejo del Estrés, Comunicación Asertiva y Sentido de Pertenencia con 10% cada uno y por último trabajo en equipo con un 8%.



SENTIDO DE PERTENENCIA	MANEJO ESTRÉS	COMUNICACIÓN ASERTIVA	TRABAJO EN EQUIPO
68	64	49	39
22%	20%	15%	12%

En el Nivel Central las preferencias para tratar las variables de Clima Laboral indican un 22% para sentido de Pertenencia, Manejo del estrés 20% Comunicación Asertiva 15% y Trabajo en equipo con 12%

6. DESARROLLO DEL PROGRAMA 2013

Se trabajaran los dos subprogramas fundamentales con que cuenta Bienestar Social e Incentivos: Protección y Servicios Sociales, y Calidad de Vida Laboral, los cuales direccionaran las actividades programadas para los funcionarios públicos y su núcleo familiar, gestionando su ejecución y dando cumplimiento al desarrollo de las actividades, que nos lleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

7. ACTIVIDADES PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, NIVEL CENTRAL Y GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL

7.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Para la ejecución de las actividades programadas, se contará con la Caja de Compensación Familiar, empresas públicas y/o privadas y otras entidades de acuerdo a los resultados obtenidos en la Encuesta Grupal realizada y el diagnóstico, para el nivel central (Sede Av. 68, Sede Alterna, CAN, Chapinero y los Grupos de Trabajo Territorial.

En las actividades que se van a desarrollar para cada uno de los subprogramas se intervendrá de forma oportuna los factores de riesgo psicolaboral y daremos un enfoque de acuerdo a las variables identificadas como Objetivos para este año con el fin de mejorar el Clima Laboral del INVIMA.

Las preferencias que mostró la encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto en el subprograma de Protección y Servicios Sociales en sus diferentes actividades son las siguientes de mayor a menor, Recreativos y Vacacionales, Deportivos y Artísticos y Culturales.

Deportes:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Encuesta Grupal aplicada así como el diagnóstico obtenido para cada una de las dependencias y grupos de trabajo territorial se pretende dar un enfoque personalizado de acuerdo a las preferencias, necesidades y presupuesto de cada Grupo de Trabajo y Dependencia.

Las preferencias obtenidas en la encuesta muestran las siguientes actividades deportivas, Gimnasio, Bolos y Natación. Así como la opción de otras actividades deportivas que les gustaría practicar entre ellas, Defensa Personal, Voleibol playa, Tenis de Campo, Golf, Rapel, Squash, Torrentismo y Yoga.

Recreativos y Vacacionales:

Se realizarán actividades que permitan la integración y participación de los funcionarios y sus familias mediante el refuerzo de los valores y la sana utilización del tiempo libre. En el ámbito laboral se deberá crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal.

La actividad de fin de año como las vacaciones recreativas para los hijos de funcionarios, caminatas ecológicas, parques temáticos, 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 y actividad de integración de fin de año son ayuda para mejorar el ambiente laboral, creando un impacto positivo dentro del INVIMA.

El comité de valores es fundamental en el desarrollo de las actividades de Bienestar ya que son funcionarios que apoyan los objetivos trazados para el INVIMA para el año 2013 y están alineados en el fortalecimiento de los valores éticos y replicadores de todas las campañas que se emprendan en el Nivel Central desde Bienestar Social hacia los Grupos de Trabajo Territoriales.

Actividades artísticas y culturales:

Con la realización de convenios, se permite a los funcionarios asistir a eventos de índole cultural como son: cine, visita a museos, y danza folklórica, preferencias en su orden mostradas por la encuesta; se realizará inscripción a diferentes cursos que permitan fortalecer la capacidad de expresión, creación, participación como es el Cine familiar, Visitas a museos y otros eventos culturales.

Capacitación informal en artes y artesanías:

A través de las Cajas de Compensación se gestionará la realización de talleres, o prácticas, o cursos lúdicos llevados a la entidad, enfocados en la capacitación informal: de Gastronomía, Manualidades, Formación musical o artística y Pintura entre otros. Estas actividades buscarán la participación activa de los funcionarios 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 funcionarios, 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 .

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 y apoya con el Programa de Salud Ocupacional del INVIMA.

Programas de Promoción de Vivienda:

Las Cajas de Compensación Familiar, donde se encuentran afiliados los funcionarios del Instituto, realizarán semestralmente una visita informativa y de asesoría en los diferentes temas y servicios que la Caja ofrece y otros que necesiten los funcionarios. El Fondo Nacional del Ahorro, realizará campañas de divulgación de los programas de vivienda, buscando el acceso de los funcionarios a los préstamos y demás beneficios.

7.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

“La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el funcionario 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 funcionarios públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.”⁶

⁶ Sistema de Estímulos, lineamientos de Política, DAFP 2007

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre las cuales el Área de Talento Humano debe trabajar, identificados los componentes, 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 funcionarios públicos.

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

Clima Laboral: Se realizará la intervención oportuna a los factores de riesgo psicolaboral detectados para cada una de las áreas objeto del diagnóstico y con lo propuesto el año inmediatamente anterior. Se trabajará alineadamente y con el apoyo de la ARL, Salud Ocupacional, (Riesgo Psicosocial, manejo del estrés), otros organismos especialistas en el tema y Capacitación donde se contemplaran las variables de intervención:

- Sentido de pertenencia
- Comunicación Asertiva
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Gestión al cambio

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 funcionarios integrales en su desempeño laboral.

Los resultados de la medición del clima laboral fueron decisivos para establecer que el Grupo de Talento Humano, seguirá impartiendo asesoría y apoyo psicológico y técnico para la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, por situaciones adversas que obliguen el cambio en el puesto de trabajo. Es importante mencionar que a través de Salud Ocupacional se brindará prevención y control del riesgo en los puestos de trabajo de los funcionarios, debido a situaciones que pueden estar afectando las condiciones de salud por causa o por ocasión del trabajo.

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

- Incorporar el tema de Gestión al cambio en el Bienestar Laboral, debido al proceso de reestructuración administrativa, modificación de espacios y ambientes de trabajo.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el afianzamiento de los valores institucionales.

Programa Preparación del retiro por derecho a pensión:

Los funcionarios 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/o entidades públicas o privadas que presten este servicio.

8. CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES NIVEL CENTRAL Y GRUPOS DE TRABAJO TERRITORIAL



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR NIVEL CENTRAL												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
GIMNASIO - BOLOS -NATACION- FUTBOL- BALONCESTO												
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y VACACIONALES												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
DIA DE LOS NIÑOS												
CAMINATA ECOLOGICA -PARQUE TEMATICO-INTEGRACION FAMILIAR												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE O TEATRO												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
SEMANA DE LA SALUD												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MANUALIDADES												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO/ CAJAS DE COMPENSACION												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												
PROGRAMA DE INCENTIVOS												
ELABORACION PLAN												
SOCIALIZACION Y EJECUCION												
PREMIACION MEJOR EMPLEADO Y MEJOR EQUIPO												

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 68D 17-11/21 PBX: 2948700
Bogotá – Colombia
www.invima.gov.co





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL COSTA CARIBE 1 BARRANQUILLA												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
GIMNASIO O NATACION												
ACTIVIDADES RECREATIVAS												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
CAMINATA ECOLOGICA												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDAD ARTISTICA Y CULTURAL												
CINE - VISITA A MUSEOS - TEATRO												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
MUSICA/ GASTRONOMIA												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES - ARL												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL COSTA CARIBE 2 MONTERIA												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
GIMNASIA / NATACION/ BOLOS												
ACTIVIDADES RECREATIVAS												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
CAMINATA ECOLOGICA - INTEGRACION FAMILIAR												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE- DANZA												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MANUALIDADES												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL CENTRO ORIENTE 1 BUCARAMANGA CUCUTA												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
BOLOS- TENIS DE MESA - FUTBOL												
ACTIVIDADES RECREATIVAS												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
CAMINATA ECOLOGICA - INTEGRACION FAMILIAR												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE- TEATRO												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MANUALIDADES												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL CENTRO ORIENTE 3 NEIVA												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
BOLOS- GIMNASIO												
ACTIVIDADES RECREATIVAS												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
PARQUES TEMATICOS - CAMPAMENTOS												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE- TEATRO												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - PINTURA												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL OCCIDENTE 1 MEDELLIN												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
GIMNASIO - NATACION - BOLOS												
ACTIVIDADES RECREATIVAS												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
PARQUES TEMATICOS - INTEGRACION FAMILIAR												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE- VISITA A MUSEOS												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MUSICA												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL OCCIDENTE 2 CALI PUERTO DE BUENAVENTURA												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
GIMNASIO - BOLOS												
ACTIVIDADES RECREATIVAS												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
CAMINATA - PARQUES TEMATICOS -												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE- TEATRO												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MANUALIDADES												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





PROSPERIDAD
PARA TODOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL EJE CAFETERO ARMENIA												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
BOLOS - FUTBOL												
ACTIVIDADES RECREATIVAS												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
CAMINATA ECOLOGICA - CAMPOS DE DESAFIO												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE- VISITAS A MUSEO												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MANUALIDADES												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR GRUPO TERRITORIAL ORINOQUIA VILLAVICENCIO												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
BOLOS - NATACION												
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y VACACIONALES												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
INTEGRACIÓN FAMILIAR Y CAMINATA												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MUSICA												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR OFICINA DE NARINO PASTO E IPIALES												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL												
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR												
AREA DEPORTIVA												
CONVOCATORIA E INSCRIPCION EQUIPOS												
GIMNASIO - NATACION												
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y VACACIONALES												
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS												
RECONOCIMIENTO POR PROFESION												
CELEBRACION DIA DE LA MUJER												
DIA DE LA SECRETARIA												
CAMINATA ECOLOGICA - INTEGRACION FAMILIAR												
CELEBRACION DIA DE LA AMISTAD												
NOVENA NAVIDEÑA												
ACTIVIDAD LUDICA DE FIN DE AÑO												
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES												
CINE - TEATRO												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD												
TALLER / RIESGO PSICOLABORAL ARL / SALUD OCUPACIONAL												
TAMIZAJE EPS/ VACUNACION Y EXAMENES ARL												
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL												
GASTRONOMIA - MANUALIDADES												
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA												
ACTIVIDAD PREPARACION PARA EL RETIRO												
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA												
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO												
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL												
TRABAJO EN EQUIPO ARL-TALENTO HUMANO												
HABILIDADES COMUNICATIVAS COMUNICACIÓN ASERTIVA ARL -T.H												
MANEJO DEL ESTRÉS ARL - TALENTO HUMANO												
MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS ARL -TALENTO HUMANO												
RELACIONES INTERPERSONALES ARL- TALENTO HUMANO												
CAMPAÑA SOY INVIMA - COMITÉ VALORES												
RESPONSABILIDAD SOCIAL												
ACTIVIDAD DE APOYO AMBIENTALES / OTROS												





9. ESTRATEGIAS Y ALTERNATIVAS

a. Protección y Servicios Sociales

Estrategias y alternativas: Las gestiones pertinentes para suscribir convenios con entidades públicas y/o privadas se harán de acuerdo a las actividades programadas para las prácticas deportivas, recreativas, artísticas y culturales, estas entidades pueden ser: el Instituto de Recreación y Deporte (IDRD), Centro de Alto Rendimiento, Casas culturales, Ministerio de Cultura, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Instituto Distrital del Patrimonio Cultural, Secretaria Distrital de Cultura Recreación y Deporte; y para el subprograma de prevención y promoción en salud con las Entidades prestadoras de servicios en las que se encuentran afiliados los funcionarios del instituto además con el Fondo Nacional del Ahorro y Cajas de Compensación.

La adquisición de los bienes y servicios están sujetos al presupuesto y al número de funcionarios de cada uno de los Grupos de Trabajo Territorial y del Nivel central.

b. Calidad de Vida Laboral:

Estrategias y alternativas: Obtener los contactos necesarios con las diferentes entidades como lo es la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), las Cajas de Compensación Familiar, Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Pensión y Entidades Promotoras de Salud (EPS) para brindar información oportuna a los funcionarios que lo requieran en temas de vivienda, servicios de la caja, créditos, educación, entre otros, esto a través de la presencia informativa de las entidades, jornadas de capacitación, charlas y/o talleres.

A través del Grupo de Talento Humano y con los funcionarios de las áreas de Bienestar, Capacitación y Salud Ocupacional, se trabajara alineadamente las variables de clima laboral, que se tienen para este año, para lograr un mejoramiento en la calidad de vida de los funcionarios y su núcleo familiar.

10. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2013, el Instituto cuenta con un presupuesto de **CIENTO CUARENTA MILLONES DE PESOS MCTE \$140.000.000.00**, el cual es distribuido para el desarrollo de las actividades del Nivel Central y los Grupos de Trabajo Territorial así:

GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL	PRESUPUESTO
Centro Oriente 1 (Bucaramanga)	\$ 8.400.000
Centro Oriente 3 (Neiva)	\$ 5.307.000
Costa Caribe 1 (Barranquilla)	\$ 8.763.000
Costa Caribe 2 (Montería)	\$ 6.100.000
Occidente 1 (Medellín)	\$ 8.300.000
Occidente 2 (Cali)	\$ 8.800.000
Orinoquía (Villavicencio)	\$ 5.780.000
Eje Cafetero (Armenia)	\$ 5.184.000
Costa Caribe 1 (Puerto Cartagena)	\$ 3.458.000
Nariño (Pasto- Ipiales)	\$ 4.000.000
Oficina Cúcuta	\$ 2.500.000
Puerto de Buenaventura	\$ 3.500.000
	\$70.092.000
SEDE CENTRAL (Bogotá)	
Actividades	\$ 69.908.000
TOTAL	\$ 140.000.000



Para el Plan de Incentivos del año 2013 se cuenta con un presupuesto de **TREINTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$30.000.000.00)** para premiar a los mejores empleados en cada uno de los niveles jerárquicos y a los mejores equipos de trabajo del Instituto.

11. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se definieron herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social e incentivos, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los funcionarios del Instituto, se establecieron indicadores que miden el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para esto se establecen mecanismos de medición cuantitativa y/o cualitativa que han de permitir determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del programa, estos son:

- Número de actividades de bienestar social e incentivos ejecutadas en el trimestre/ número de actividades de bienestar social e incentivos programada en el trimestre *100
- Porcentaje de ejecución del presupuesto del programa (Anual)
- Número de funcionarios de planta que participan en actividades de bienestar en el trimestre/ total de funcionarios de planta.

12. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

Con el fin de obtener una retroalimentación de las actividades de bienestar y realizar los ajustes del caso se medirá la percepción que tienen los funcionarios del INVIMA frente a las actividades de bienestar ejecutadas en el Programa anual de Bienestar Social e Incentivos.

Por lo anterior se aplicará una encuesta de percepción al final de cada actividad desarrollada y se consolidará el informe de final de año, para presentarlo a la Secretaría General y a la Comisión de Personal.



ANEXOS.



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1

ANEXO 1.

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Las Actividades que incluye son:

•**Deportivos, Recreativos y Vacacionales:** Comprende las actividades deportivas en las diferentes disciplinas que se organicen al interior de la entidad o la participación en torneos inter empresas si es posible, cuyo objetivo sea fomentar la integración en otras entidades, empresas o al interior de la entidad.

Los programas recreativos comprenden las actividades de carácter recreativo y lúdico tendientes a propiciar la integración sana, utilización del tiempo libre de los funcionarios y sus familias, a través del fortalecimiento de valores.

Los programas vacacionales son el conjunto de actividades tendientes a buscar el sano esparcimiento del funcionario, preferiblemente con su entorno familiar.

•**Artísticos y Culturales:** Comprende todas las actividades que se dirigen a desarrollar las habilidades artísticas de los funcionarios con miras a fortalecer grupos culturales en el Instituto y a fomentar la asistencia a eventos de índole cultural.

•**Promoción y Prevención de la Salud:** Son todas las actividades cuyo objetivo es propender por el bienestar físico y psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, así como generar un ambiente de trabajo favorable.

•**Capacitación informal en artes o artesanías:** Promover en los funcionarios la práctica y participación en talleres que estimulen las actividades artísticas.

•**Programación de Programas de Vivienda:** Estimular y dar información para la adquisición de vivienda mediante el conocimiento de los programas que ofrece el Fondo Nacional del Ahorro y las Cajas de Compensación Familiar.

Educación formal: Procurar el mejoramiento de las competencias laborales mediante la capacitación formal y el desarrollo de habilidades intelectuales.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

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 funcionarios públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes como son: el clima organizacional y la cultura organizacional, que deben ser intervenidos por jefe de Talento Humano o quienes hagan sus veces:

En primer lugar el clima Organizacional hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. (...) Esta características de la entidad son relevantes permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma empresa”. 7

La calidad de vida laboral, interviene en los siguientes campos:

1. Medición del Clima Laboral:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

El clima laboral debe ser medido por lo menos cada dos años por las entidades que deberán, con base en los diagnósticos logrados, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención y por tanto formular el Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos.

2. Orientación Organizacional

Claridad de los funcionarios públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

3. Administración del Talento Humano

Nivel de percepción de los funcionarios públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

4. Estilo de dirección

Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

5. Comunicación e integración

Es el intercambio retro alimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

6. Trabajo en grupo

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

7. Capacidad profesional

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

8. Medio ambiente físico

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

9. Gestión del Cambio:

La gestión del cambio tiene que ver con el mejoramiento continuo tanto de los funcionarios públicos como de las entidades. El cambio debe ser entendido como una situación compleja, ya que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer y su estar, las cuales deben comportarse en forma integral e interrelacionada.

Las entidades deben prestar especial atención al abordaje del tema y tratarlo desde dos aspectos fundamentales:

Adaptación al Cambio Organizacional:

El proceso de cambio en una entidad abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la misma para que adopte exitosamente nuevas actitudes, nuevas tecnologías y nuevas formas de desarrollar sus procesos. La administración efectiva del cambio, permite la transformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y las personas para reorientar la entidad al logro de sus objetivos, maximizar su desempeño y asegurar el mejoramiento continuo en un ambiente de negocios siempre cambiante.

Un proceso de cambio en una entidad, ocurre de forma eficiente, si todos sus servidores están comprometidos con él mismo. Por tanto para que los servidores se comprometan, no pueden ser atropellados por el proceso, como si fueran algo lejano de los mismos, pues el cambio ocurre a través de las personas. Y para que se considere a los servidores como parte del proceso de cambio es necesario reconocer sus valores, sus creencias, sus comportamientos.

Cuando se quiere llevar adelante un proceso de cambio, se debe tener en cuenta que los servidores pretenden que la nueva situación les proporcione la misma seguridad que la anterior. Mientras el proceso avanza sin mayores dificultades, el cambio sigue adelante, pero a veces se producen inconvenientes, las personas tienden a volver rápidamente a la situación anterior, es por eso que gran proporción de los procesos de cambio fracasan al poco tiempo de ser implementados.

Para que un proceso de cambio pueda implementarse con éxito y sostenerse en el tiempo, es fundamental tener en cuenta el factor humano. Las personas deben confiar, estar motivadas y capacitadas, ya que el cambio es un proceso muy duro, tanto a nivel personal como organizacional. La persona que lidera el cambio debe lograr que las personas puedan hacer mejor el trabajo, con menor esfuerzo y mayor satisfacción.

La motivación del talento humano se logra cuando son tenidas en cuenta tanto las metas de la entidad como la de los servidores que la integran, creándose una verdadera energía que facilita el proceso de cambio.

Los cambios en las entidades no deben ser autoritarios, ya que así es muy difícil de lograr, deben ser flexibles, con la participación de todo el personal a través de grupos pequeños pero consistentes, para permitir que el proceso avance.

Un aspecto importante a considerar es la tendencia natural de las personas de resistirse al cambio. Hay que crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta a los cambios, una cultura, que permita acoger las buenas iniciativas, así como descartar las malas.

Los cambios organizacionales no deben dejarse al azar, ni a la inercia de la costumbre, menos a la improvisación, deben planificarse adecuadamente.

El entorno cambia y las entidades deben ir ajustándose a nuevas reglas como la integración de esfuerzos, el beneficio compartido, el trabajo en equipo, la permanente disposición a aprender y a cambiar, las entidades desempeñándose por procesos, el aplanamiento de las estructuras organizacionales, la disminución de los niveles jerárquicos y de puntos de control

la ruptura de barreras, la necesidad de comunicación, la autogestión y el auto-desarrollo como pilares del cambio.

Desvinculación laboral asistida: 9

Conjunto de acciones, que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional, en el que se mantienen las relaciones entre la entidad y el empleado desvinculado a través de una gestión adecuada, que permita tratar la crisis causada por la pérdida del trabajo y en lo posible su reubicación laboral en otra entidad pública o privada.

La desvinculación programada o asistida, es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación en el menor tiempo posible.

Entre los aspectos que la entidad debe tener en cuenta para la estructuración de un programa de desvinculación asistida, merece resaltarse lo siguiente:

Aspectos emocionales:

Apoyo para la elaboración del duelo propio de toda pérdida o separación y reafirmación del auto concepto, autoestima y auto confianza del servidor público, con frecuencia lesionado en este proceso. Estrategias para enfrentar el cambio en forma constructiva e información honesta sobre los procesos formales de desvinculación, como un modo de evitar los rumores que afectan el buen clima laboral.

Aspectos ocupacionales y de información:

Se busca que los funcionarios públicos obtengan información útil en varios aspectos. Identificación precisa, por ejemplo, de sus intereses, aptitudes y competencias ocupacionales; conocimiento de las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen y en las que potencialmente podrían desempeñarse las personas desvinculadas, de acuerdo con esos mismos intereses y competencias; información sobre los diferentes servicios de intermediación laboral y búsqueda de alianzas estratégicas con los mismos.

Preparación para el nuevo abordaje laboral:

Se busca preparar al empleado en el manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, en técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y en su desinterés frente al temor de abordar entrevistas de vinculación.

Aspectos financieros:

Estrategias de búsqueda de créditos y técnicas de organización cooperativa. Cultura del ahorro. Capacitación en el manejo adecuado de los recursos.

Aspectos Familiares:

Concientización de la familia sobre su nueva situación. Posibilidades de participación de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados.

El rol y el status del desvinculado dentro de la familia:

Dentro de las acciones de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral es conveniente que la entidad haga uso de herramientas técnicas que le permitan identificar las principales necesidades de los desvinculados con el objeto de poderlas atender mejor, entre ellas la aplicación de la encuesta socio-laboral, cuya interpretación de resultados permitirá el diseño y realización de los programas más adecuados para la mayoría de los funcionarios de la entidad objeto de desvinculación, cuando se den procesos de reforma organizacional.

Para hacer este proceso más fácil, en la última década ha surgido una herramienta gerencial llamada "Outplacement", que busca mitigar el trauma comúnmente generado y hace que el retiro no sea percibido como una situación fatal sin solución, sino como un nuevo desafío, que afrontar hacia la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación.

Esta herramienta tiene una serie de beneficios para los trabajadores desvinculados, dentro de las cuales podemos mencionar:

- Lograr superar en corto tiempo la crisis personal y familiar y el trauma que pudo haber causado el despido intempestivo.
- Reducir el tiempo de desempleo, logrando una más rápida reubicación en el mercado laboral, desenvolverse adecuadamente en las entrevistas de trabajo futuras, fortalecer la autoestima.
- Dar a conocer las habilidades del despido, para poder emprender un negocio propio, entre otras.

8 Cambio Organizacional (Por Lisbet Vallés Bravo) – Artículos relacionados, Google
9 Sistema de Estímulos, Orientaciones Metodológicas 2012, lineamientos de política (2007)

ANEXO 2.

ALTERNATIVAS DE INTERVENCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLES A INTERVENIR.

Para efectos de una intervención adecuada en el área de Calidad de Vida Laboral y específicamente en el tema de clima laboral, refiriéndose a las características del medio ambiente de trabajo, detectadas por cada miembro del grupo, es decir por los funcionarios de la institución. La institución debe adelantar las acciones que permitan corregir la percepción negativa del personal referente a Orientación Organizacional y Administración de Talento Humano, así mismo establecer estrategias de mejoramiento en las variables psicosociales, de liderazgo, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, gestión al cambio y ambiente físico.

1. Orientación Organizacional

Estrategia: Sentido de Identidad y Pertenencia:

Es el grado de entrega de cada empleado hacia la empresa. Depende mucho de cuanto sienta a la empresa como parte de su propia vida. Este sentimiento depende de qué tanto haga la empresa por el empleado, la motivación, etc. La finalidad del conocimiento e interiorización de los principios que rigen la institución es que el personal se apropie de la esencia de la organización y entienda el objetivo de la Entidad.

- a) Divulgar y socializar el programa de inducción dirigidos a los nuevos servidores y de re inducción para los vinculados; a través de los cuales:
 - Se familiarice a todos los servidores, tanto nuevos como antiguos, con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para que participen en la consecución de los objetivos estratégicos de la Entidad.
 - Se inicie la Integración de los servidores nuevos de la Entidad al sistema de valores de la entidad, a efectos de crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
 - Hacer seguimiento al programa de inducción y reinducción, para garantizar que el objetivo es este cumpliendo.
- b) Seguir actualizando de acuerdo a las necesidades de la Entidad el Manual de Funciones y Competencias y difundirlo entre los servidores públicos.
- c) Implementar el modelo de competencias con el fin de evaluar las brechas de competencias y apoyar los procesos de formación y evaluación.
- d) Crear mecanismos pedagógicos como, por ejemplo, talleres o espacios de reflexión para que los servidores se apropien de las funciones que les fueron asignadas y tomen conciencia de la responsabilidad que tienen de poner sus conocimientos al servicio de los objetivos estratégicos de la entidad y del ciudadano.

2. Administración de Talento Humano Estrategias:

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 68D 17-11/21 PBX: 2948700
Bogotá – Colombia
www.invima.gov.co



a. Gestión del Conocimiento:

El propósito de las políticas y prácticas de Talento Humano es estimular el crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, fomentando los aprendizajes necesarios y definiendo itinerarios de carrera que conjuguen las necesidades organizacionales con los diferentes perfiles individuales.

- Planear y programar los eventos de formación y capacitación por competencias de conformidad con los lineamientos de política y estrategias del Plan Nacional de Formación y Capacitación y de las normas vigentes en la materia.
- Fortalecer en todos los servidores la conformación de proyectos de aprendizaje conformando equipos que le permita desarrollar y compartir sus propias experiencias de aprendizaje dentro de la entidad como una forma de crear conocimiento.
- Planear y programar eventos de inducción y reinducción, de conformidad con lo establecido en la normatividad que rige el Sistema Nacional de Capacitación.
- Incentivar la capacitación y formación de los servidores en todos los niveles con un doble propósito: su desempeño eficiente y eficaz en el cargo; y su desarrollo personal y profesional o promoción futura.
- Registrar en una base de datos y en forma detallada, las competencias adquiridas por los servidores como consecuencia de los eventos de capacitación programados por la Entidad.
- Evaluar el impacto de la capacitación y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes a situaciones reales en los puestos de trabajo.

b. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales:

- Los trabajadores deben gozar de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
- Brindar herramientas gerenciales a los jefes de los grupos que le permitan manejar las diferentes situaciones difíciles que se generan en los grupos.
- Programar periódicamente espacios que permitan las relaciones sociales entre los miembros del grupo.
- Aprovechar las experiencias exitosas y no tan exitosas para promover reflexiones que oriente las aspiraciones de los empleados hacia un estilo superior de vida, favoreciendo la armonía y la convivencia organizacional con el fin de llegar al manejo adecuado de conflictos y de negociaciones.
- Promover actividades de bienestar social que permitan mejorar la comunicación y la Integración en los grupos como son actividades deportivas, culturales, recreativas, de educación experiencial, conformación de equipos.
- Apoyo y acompañamiento en procesos de duelo, por la pérdida de un ser querido a los funcionarios.
- Fomentar el programa de Estímulos e Incentivos permitiendo que el personal participe activamente para el mejoramiento del trabajo que realiza.

3. Estilo de Dirección

Estrategia: Estilo de Dirección:

- Trabajar en función de que los procesos se realicen con ética, de manera que se permita estimular la calidad del personal y capacidad profesional.
- Planear y organizar acciones orientadas a concientizar a los jefes sobre el sentido y ejercicio del director como facilitador en el cumplimiento de metas mediante seminarios, talleres de habilidades gerenciales vivenciales como una acción de enriquecimiento personal y profesional.
- Propiciar procesos de liderazgo al interior de los grupos de trabajo que facilite la identificar líderes.
- Proporcionar a los directivos las herramientas que le permitan realizar la asignación de trabajos a sus colaboradores de acuerdo a sus competencias y fortalezas.
- Establecer mecanismos claros de comunicación que facilite al grupo el saber que se espera de ellos.

4. Comunicación e Integración

Estrategias:

a. Comunicación

Con la finalidad de definir los sistemas de comunicación internos y externos que marcan la interacción de los miembros de los grupos, se tendrán acciones como:

- Evaluación de sistemas de comunicación al interior del Instituto.
- Permitir espacios de intercambio de información en canales formales institucionales.
- Capacitar al personal en técnicas de comunicación con el fin de mejorar paulatinamente la comunicación entre los funcionarios.

b. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo Influye directamente en el Clima Organizacional, y contribuye al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los servidores, elemento fundamental de desarrollo de las dependencias, que facilita no sólo el logro de los objetivos, sino que además tiene directamente relación con la motivación y la autorrealización de las personas.

Para concretarse, requiere necesariamente de la participación de diferentes personas; lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos; donde debe existir una relación de confianza que permita delegar en el compañero parte del trabajo propio, con la seguridad que este cumplirá cabalmente su cometido. La confianza y la interdependencia entre los miembros garantizan el éxito de un equipo, porque están ligados íntimamente con el prestigio.

Para trabajar en equipo “es imperativo asumir el compromiso con el resultado de las metas y objetivos propuestos. Esto implica abandonar el hábito individualista de creer sólo en el resultado del esfuerzo propio”.

Cuando se conforman equipos de trabajo, es necesario que las personas que lo van a integrar sean capaces de participar en reuniones, comunicarse con las demás personas, aprender en equipo, solucionar problemas en conjunto, aceptar que existen opiniones y opciones diferentes reconociendo que son tan buenas como las suyas, sentido de pertenencia con la entidad y compromiso con el proyecto que se esté desarrollando.

En una entidad uno de los aspectos más valorados es sin duda la capacidad para trabajar en equipo, puesto que toda entidad requiere del trabajo compartido entre sus miembros, esto con el fin de alcanzar altos índices de calidad y, por supuesto, cumplir con sus objetivos.

La percepción por parte de los miembros de una la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales para:

- Fomentar espacios que favorezca actividades sociales entre los miembros de los grupos.
- Conformación de Equipos de trabajos productivos y eficientes, con el fin de resolver y obtener resultados rápida y acertadamente.
- Reforzar mediante reconocimientos y retroalimentaciones positivas oportunas: la empatía, la cooperación, la comunicación abierta, la aceptación de la crítica constructiva, el autoconocimiento objetivo y la confianza en el equipo.
- Fortalecer el programa de Estímulos e Incentivos a la premiación del mejor equipo a través de la presentación de proyectos.

5. Capacidad Profesional

Estrategia:

Para ganar capacidad profesional se deberá trabajar por incorporar al repertorio de conductas de los servidores públicos los siguientes ideales relacionados con el saber:

- Estimular la capacitación del personal que facilite la experticia técnica y científica de los mismos.
- Crear espacios que permitan la auto capacitación.

6. Medio Ambiente Físico

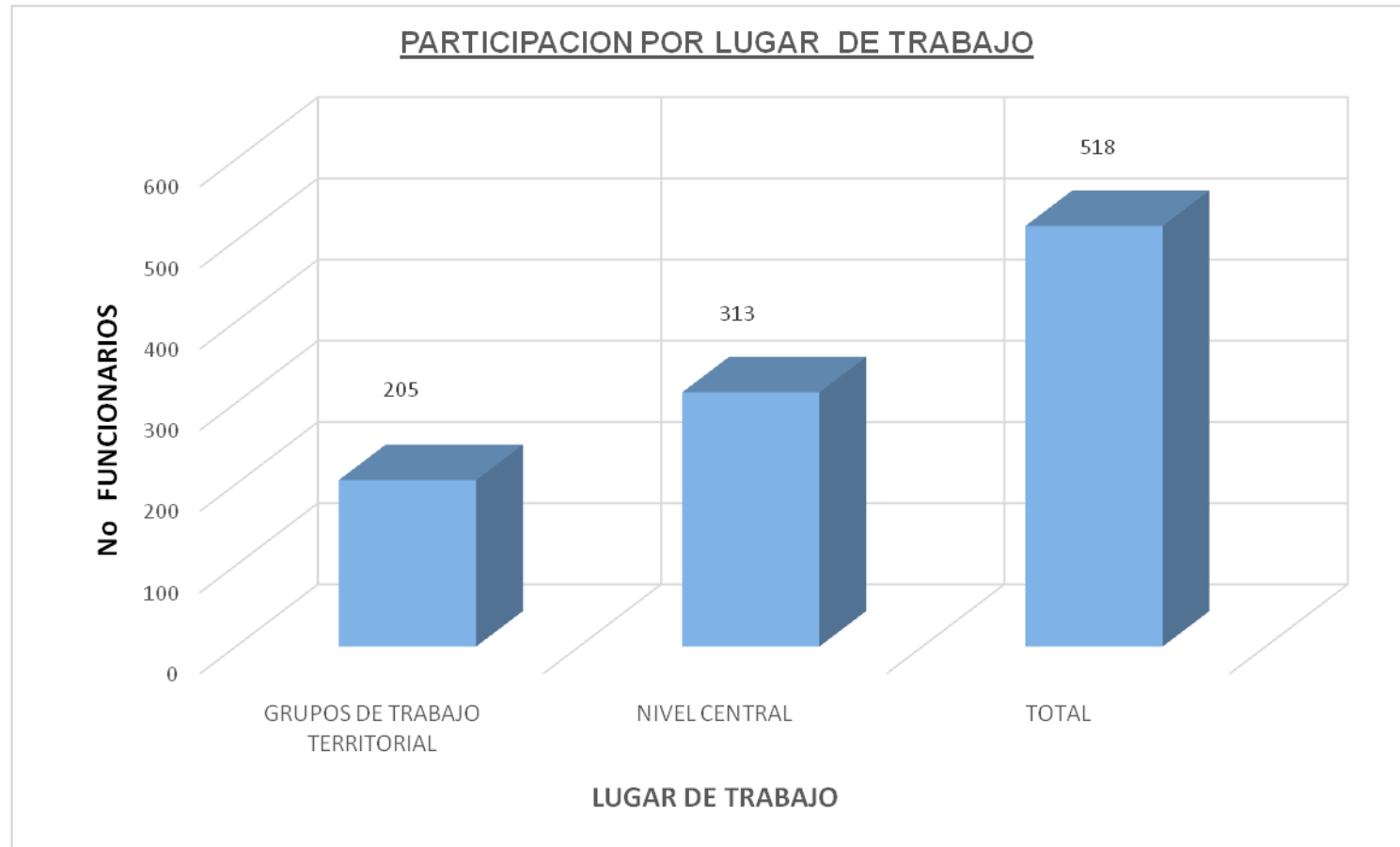
Estrategia:

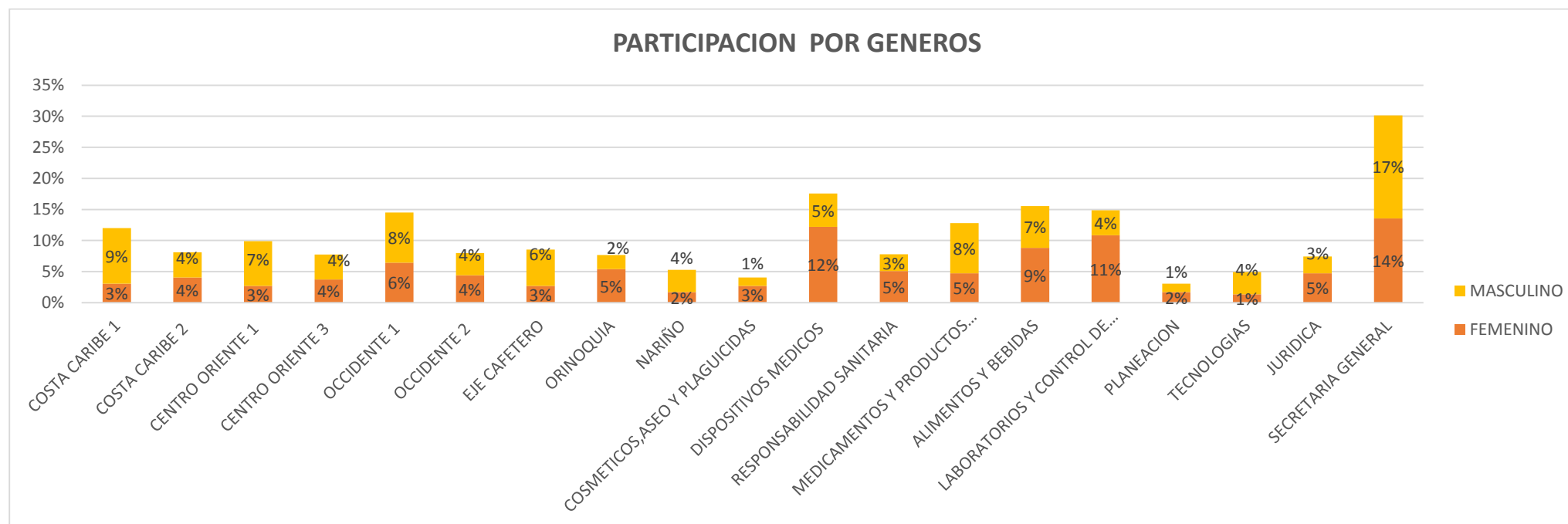
Las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores por lo tanto se debe:

- Actualizar el panorama de factores de riesgos el cual evaluará las condiciones físicas y psicológicas en las cuales se desarrollan las actividades.
- Impulsar campañas de: no contaminación visual y aseo en las diferentes áreas de la Institución.
- Concientizar al personal acerca del uso adecuado de los espacios físicos y la optimización de los recursos de acuerdo con la disponibilidad de la Institución.
- Adecuar, los espacios físicos que se tienen para que sean más funcionales.

ANEXO 3

INFORMACION GENERAL.





La participación a nivel nacional en la Encuesta Grupal de Bienestar Social discriminada por género, muestra un 57 % de participación femenina que corresponde a 295 funcionarias, por género masculino nos muestra un 43% de participación que corresponde a 223 funcionarios.

SUBPROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Actividades de Bienestar Social de Mayor Preferencia

DEPENDENCIA	DEPORTIVOS		RECREATIVOS		ARTISTICO		PYP		PENSIONADOS		VIVIENDA		CAPACITACION	
COSTA CARIBE 1	6	4%	4	3%	3	3%	2	2%	1	1%	5	5%	1	1%
COSTA CARIBE 2	1	1%	2	1%	4	4%	4	4%	4	5%	7	7%	6	7%
CENTRO ORIENTE 1	7	5%	6	4%	5	5%	3	3%	2	2%	4	4%	1	1%
CENTRO ORIENTE 3	0	0%	0	0%	3	3%	0	0%	10	12%	1	1%	6	7%
OCCIDENTE 1	5	3%	7	5%	2	2%	6	6%	3	4%	4	4%	1	1%
OCCIDENTE 2	6	4%	7	5%	4	4%	5	5%	1	1%	3	3%	2	2%
EJE CAFETERO	5	3%	6	4%	4	4%	4	4%	2	2%	4	4%	2	2%
ORINOQUIA	4	3%	2	1%	4	4%	6	6%	7	8%	4	4%	6	7%
NARIÑO	7	5%	6	4%	3	3%	4	4%	1	1%	5	5%	2	2%
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	7	5%	6	4%	4	4%	2	2%	1	1%	1	1%	3	3%
DISPOSITIVOS MEDICOS	3	2%	3	2%	2	2%	1	1%	1	1%	3	3%	1	1%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	11	8%	7	5%	11	10%	8	8%	7	8%	7	7%	8	9%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	17	12%	16	11%	11	10%	8	8%	7	8%	9	8%	11	13%
DIRECCION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	11	8%	13	9%	10	9%	4	4%	6	7%	10	9%	4	5%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	14	10%	12	8%	8	7%	6	6%	5	6%	3	3%	8	9%
PLANEACION	5	3%	1	1%	1	1%	4	4%	1	1%	1	1%	1	1%
TECNOLOGIAS	4	3%	3	2%	2	2%	3	3%	2	2%	5	5%	1	1%
JURIDICA	6	4%	7	5%	4	4%	1	1%	3	4%	1	1%	2	2%
SECRETARIA GENERAL	27	18%	39	27%	26	23%	24	25%	21	25%	30	28%	20	23%
TOTALES	146	100%	147	100%	111	100%	95	100%	85	100%	107	100%	86	100%
PREFERENCIAS	2		1		3		5		6		4		7	

Actividades Deportivas.

DEPENDENCIA	FUTBOL		BALONCESTO		VOLEYVOL		BOLOS		TEJO		ATLETISMO		TENIS MESA		NATACION		GIMNASIO		TOTALES	
COSTA CARIBE 1	16	23%	4	6%	4	6%	4	6%	2	3%	7	10%	4	6%	9	13%	19	28%	70	100%
COSTA CARIBE 2	4	10%	4	10%	4	10%	5	13%	4	10%	3	8%	3	8%	5	13%	7	18%	40	100%
CENTRO ORIENTE 1	9	13%	7	10%	6	9%	17	25%	4	6%	4	6%	9	13%	6	9%	7	10%	70	100%
CENTRO ORIENTE 3	0	0%	0	0%	0	0%	7	54%	2	15%	0	0%	0	0%	1	8%	3	23%	14	100%
OCCIDENTE 1	9	9%	6	6%	14	13%	13	13%	6	6%	2	2%	13	13%	20	19%	21	20%	105	100%
OCCIDENTE 2	5	13%	4	11%	3	8%	9	24%	2	5%	0	0%	1	3%	5	13%	9	24%	39	100%
EJE CAFETERO	7	16%	3	7%	5	11%	8	18%	3	7%	1	2%	6	14%	5	11%	6	14%	45	100%
ORINOQUIA	6	10%	5	8%	6	10%	15	24%	8	13%	2	3%	9	15%	11	18%	0	0%	63	100%
NARIÑO	2	5%	0	0%	1	3%	2	5%	0	0%	0	0%	9	24%	11	29%	13	34%	39	100%
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	12	11%	11	14%	6	8%	19	14%	17	3%	5	3%	9	6%	15	11%	15	31%	110	100%
DISPOSITIVOS MEDICOS	1	1%	2	4%	3	12%	5	20%	0	4%	1	5%	2	5%	3	27%	8	21%	26	100%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	4	4%	3	4%	3	5%	14	21%	8	9%	1	4%	9	18%	9	17%	12	20%	64	100%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	6	4%	1	6%	0	4%	8	24%	3	18%	0	4%	0	9%	8	10%	8	19%	35	100%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	8	16%	5	4%	3	7%	14	14%	8	12%	1	5%	12	9%	10	12%	24	21%	86	100%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	4	1%	3	3%	2	3%	21	20%	8	18%	2	4%	21	3%	14	25%	17	23%	93	100%
PLANEACION	3	18%	1	0%	2	29%	14	6%	9	6%	1	6%	0	6%	12	12%	11	18%	54	100%
TECNOLOGIAS	0	4%	0	8%	0	12%	2	20%	0	0%	0	4%	0	8%	4	12%	3	32%	6	100%
JURIDICA	3	9%	0	0%	5	3%	1	18%	1	9%	1	1%	1	15%	2	10%	3	29%	18	100%
SECRETARIA GENERAL	15	10%	10	4%	21	3%	50	19%	31	13%	14	2%	17	8%	52	14%	60	28%	271	100%
TOTAL	114	9%	69	6%	88	7%	228	18%	116	9%	45	4%	125	10%	198	16%	246	20%	1248	
PREFERENCIAS							2								3		1			

Las preferencias en el Programa Deportivo en cada Grupo de Trabajo y Dependencia del Instituto, se aprecian en cada uno de los renglones en forma horizontal, observamos los tres primeros porcentajes en las preferencias y necesidades. En el ítem Otros, los funcionarios dieron diferentes opciones como Defensa Personal, Vóleibol Playa, Tenis de campo, Golf, Rapel, squash, torrentismo y Yoga.

Actividades Recreativas y Vacacionales.

DEPENDENCIA	CAMINATA		VACACIONES RECREATIVAS		INTEGRACION FAMILIAR		CAMPOS DE DESAFIO		CAMPAMENTOS		PARQUES TEMATICOS		ACTIVIDAD DE FIN DE AÑO		TOTAL VOTANTES
COSTA CARIBE 1	17	20%	15	18%	12	14%	5	6%	7	8%	10	12%	17	20%	83
COSTA CARIBE 2	7	16%	10	23%	7	16%	2	5%	4	9%	4	9%	10	23%	45
CENTRO ORIENTE 1	16	20%	9	11%	12	15%	6	7%	10	12%	11	13%	18	22%	83
CENTRO ORIENTE 3	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	4	5%	9	11%	5	25%	20
OCCIDENTE 1	19	23%	18	22%	14	17%	12	15%	14	17%	16	20%	26	22%	120
OCCIDENTE 2	14	17%	12	15%	5	6%	6	7%	2	2%	7	9%	18	28%	65
EJE CAFETERO	9	11%	6	7%	4	5%	6	7%	3	4%	5	6%	8	20%	41
ORINOQUIA	11	13%	12	15%	12	15%	6	7%	5	6%	8	10%	14	21%	69
NARIÑO	10	12%	7	9%	6	7%	2	2%	5	6%	5	6%	13	27%	48
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	7	9%	7	9%	5	6%	2	2%	1	1%	3	4%	8	24%	33
DISPOSITIVOS MEDICOS	17	21%	12	15%	0	0%	4	5%	4	5%	22	27%	25	30%	85
RESPONSABILIDAD SANITARIA	20	24%	20	24%	20	24%	13	16%	13	16%	20	24%	21	17%	128
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	21	26%	18	22%	5	6%	17	21%	14	17%	11	13%	25	23%	112
ALIMENTOS Y BEBIDAS	10	12%	19	23%	17	21%	4	5%	5	6%	12	15%	29	32%	97
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	15	18%	11	13%	18	22%	4	5%	4	5%	18	22%	39	43%	110
PLANEACION	2	2%	4	5%	3	4%	1	1%	0	0%	2	2%	5	29%	17
TECNOLOGIAS	3	4%	5	6%	2	2%	0	0%	3	4%	5	6%	8	31%	26
JURIDICA	20	24%	20	24%	2	2%	5	6%	7	9%	15	18%	20	22%	90
SECRETARIA GENERAL	79	96%	82	100%	70	85%	26	32%	26	32%	74	90%	111	24%	472
TOTALES	298	18%	287	17%	215	12%	121	7%	131	8%	257	15%	420	24%	1729
PREFERENCIAS	2		3		5	0	7	0	6	0	4	0	1		

Las preferencias para las actividades recreativas y vacacionales nos indican que los funcionarios prefieren participar en la Actividad de Fin de Año seguido por caminatas ecológicas. En tercera posición de preferencias encontramos las vacaciones recreativas.

Actividades Artísticas y Culturales

DEPENDENCIA	CORO		TEATRO		DANZA		VISITA A MUSEOS		CINE		TOTAL	
COSTA CARIBE 1	4	10%	5	12%	5	12%	10	24%	18	43%	42	100%
COSTA CARIBE 2	4	15%	2	7%	5	19%	4	15%	12	44%	27	100%
CENTRO ORIENTE 1	2	5%	5	14%	9	24%	5	14%	16	43%	37	100%
CENTRO ORIENTE 3	0	0%	2	10%	0	0%	1	5%	17	85%	20	100%
OCCIDENTE 1	4	9%	0	0%	5	11%	12	27%	24	53%	45	100%
OCCIDENTE 2	1	4%	4	17%	3	13%	4	17%	12	50%	24	100%
EJE CAFETERO	3	12%	2	8%	4	15%	5	19%	12	46%	26	100%
ORINOQUIA	2	5%	4	11%	8	22%	9	24%	14	38%	37	100%
NARIÑO	0	0%	2	13%	0	0%	1	6%	13	81%	16	100%
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	0	0%	1	5%	8	36%	5	23%	8	36%	22	100%
DISPOSITIVOS MEDICOS	1	2%	2	4%	5	10%	13	26%	29	58%	50	100%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	5	7%	13	18%	12	17%	21	29%	21	29%	72	100%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	0	0%	6	10%	9	15%	20	32%	27	44%	62	100%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	0	0%	9	23%	5	13%	10	25%	16	40%	40	100%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	1	1%	14	16%	13	15%	15	17%	43	50%	86	100%
PLANEACION	0	0%	3	23%	3	23%	1	8%	6	46%	13	100%
TECNOLOGIAS	0	0%	3	19%	3	19%	3	19%	7	44%	16	100%
JURIDICA	5	12%	5	12%	7	17%	10	24%	20	48%	42	100%
SECRETARIA GENERAL	7	4%	27	16%	17	10%	47	28%	69	41%	167	100%
TOTALES	39	5%	109	13%	121	14%	196	23%	384	45%	844	
PREFERENCIAS					3		2		1			

Dentro del Programa Artístico y Cultural, las preferencias indican un mayor favoritismo por la Actividad de Cine con un porcentaje de 45% a Nivel Nacional, seguido por Visitas a Museos y Danzas.

Actividades en Promoción y Prevención en Salud

GRUPOS DE TRABAJO TERRITORIAL	ACOSO LABORAL		RIESGO PSICOLABORAL		MANEJO DEL DUELO		MANEJO DEL DIVORCIO		MANEJO STRESS		RELACIONES FAMILIARES		TOTAL	PORCENTAJE
COSTA CARIBE 1 Barranquilla	12	20%	9	15%	4	7%	1	2%	20	33%	14	23%	60	100%
COSTA CARIBE 2 Montería	9	27%	5	15%	0	0%	0	0%	12	36%	7	21%	33	100%
CENTRO ORIENTE 1 B/manga	10	18%	11	20%	8	14%	6	11%	10	18%	11	20%	56	100%
CENTRO ORIENTE 3 Neiva	2	10%	6	30%	0	0%	0	0%	4	20%	8	40%	20	100%
OCCIDENTE 1 Medellín	0	0%	14	20%	18	26%	5	7%	25	36%	12	17%	69	100%
OCCIDENTE 2 Cali	2	10%	6	30%	0	0%	0	0%	10	50%	2	10%	20	100%
EJE CAFETERO Armenia	6	16%	6	16%	4	11%	1	3%	10	27%	10	27%	37	100%
ORINOQUIA Villavicencio	7	19%	9	24%	5	14%	3	8%	15	41%	10	27%	37	100%
NARIÑO Pasto/ Ipiales	8	16%	10	20%	5	10%	5	10%	10	20%	11	22%	49	100%
COSMETICOS,ASEO Y PLAGUICIDAS	0	0%	2	13%	2	13%	0	0%	11	73%	0	0%	15	100%
DISPOSITIVOS MEDICOS	6	11%	2	4%	1	2%	3	5%	28	49%	17	30%	57	100%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	21	20%	21	20%	11	11%	8	8%	21	20%	21	20%	103	100%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	15	17%	16	18%	14	16%	12	13%	19	21%	14	16%	90	100%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	26	24%	13	12%	4	1%	4	4%	37	34%	26	24%	110	100%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	1	2%	4	7%	10	18%	0	0%	32	58%	8	15%	55	100%
PLANEACION	3	25%	1	8%	0	0%	0	0%	5	42%	3	25%	12	100%
TECNOLOGIAS	3	17%	5	28%	2	11%	1	6%	6	33%	1	6%	18	100%
JURIDICA	20	20%	20	20%	10	10%	10	10%	20	20%	20	20%	100	100%
SECRETARIA GENERAL	48	23%	55	27%	11	5%	0	0%	70	34%	23	11%	207	100%
TOTALES	199	17%	215	19%	109	9%	59	5%	365	32%	218	20%	1148	
PREFERENCIAS	4		3		5		6		1		2			

Con respecto a los Programas de Promoción y Prevención en Salud, se encontró que las preferencias de mayor representación son el Manejo del Estrés, Relaciones Familiares y Riesgo Psicolaboral. En Otros, los funcionarios manifestaron su Interés en Charlas de Pausas Activas, Enfermedades laborales, Autoestima y Liderazgo.

Actividades de Capacitación Formal en Artes y Artesanías

GRUPOS DE TRABAJO TERRITORIAL	GASTRONOMIA		MANUALIDADES		MUSICA		ARTISTICA		PINTURA		TOTAL	PORCENTAJE
COSTA CARIBE 1 Barranquilla	12	30%	5	13%	13	33%	3	8%	7	18%	40	100%
COSTA CARIBE 2 Montería	10	40%	8	32%	3	12%	1	4%	3	12%	25	100%
CENTRO ORIENTE 1 B/manga	16	32%	8	20%	7	17%	2	5%	8	20%	41	100%
CENTRO ORIENTE 3 Neiva	13	68%	2	11%	1	5%	0	0%	4	21%	19	100%
OCCIDENTE 1 Medellín	18	38%	9	19%	12	25%	2	4%	7	15%	48*	100%
OCCIDENTE 2 Cali	8	57%	2	14%	1	7%	2	14%	1	7%	14	100%
EJE CAFETERO Armenia	12	41%	6	21%	4	14%	3	10%	4	14%	29	100%
ORINOQUIA Villavicencio	11	30%	7	19%	9	24%	4	11%	6	16%	37	100%
NARIÑO Pasto/ Ipiales	7	39%	4	22%	3	17%	0	0%	4	22%	18	100%
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	7	70%	1	10%	0	0%	1	10%	1	10%	10	100%
DISPOSITIVOS MEDICOS	20	44%	3	7%	15	33%	4	9%	3	7%	45	100%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	16	24%	11	17%	13	20%	10	15%	16	24%	66	100%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	19	34%	12	21%	7	13%	2	15%	16	29%	56	100%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	16	50%	8	25%	3	9%	2	6%	3	9%	32	100%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	22	49%	7	16%	11	24%	1	2%	4	9%	45	100%
PLANEACION	3	33%	3	33%	0	0%	1	11%	2	22%	9	100%
TECNOLOGIAS	5	38%	2	15%	3	23%	1	8%	2	15%	13	100%
JURIDICA	10	37%	5	19%	5	19%	5	19%	2	7%	27	100%
SECRETARIA GENERAL	42	42%	25	25%	14	14%	7	7%	11	11%	99	100%
TOTALES	167	29%	128	22%	124	21%	51	9%	104	18%	574	100%
PREFERENCIAS	1		2		3		5		4			

Las preferencias en el área de capacitación son a Nivel Nacional la Gastronomía con un porcentaje, las Manualidades y la formación en Música (instrumento o técnica vocal). En Otros, los funcionarios mencionan Cursos de Etiqueta, Decoración, Origami, identidad musical regional.

Actividades para la Preparación del Retiro por Derecho a Pensión.

GRUPOS DE TRABAJO TERRITORIAL	Proyecto de Vida		Experto Pymes		Cursos Libres		TOTAL	
COSTA CARIBE 1 Barranquilla	4	15%	3	6%	5	12%	12	100%
COSTA CARIBE 2 Montería	2	7%	6	12%	5	11%	13	100%
CENTRO ORIENTE 1 B/manga	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
CENTRO ORIENTE 3 Neiva	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
OCCIDENTE 1 Medellín	5	19%	1	2%	0	0%	6	100%
OCCIDENTE 2 Cali	0	0%	1	2%	4	9%	5	100%
EJE CAFETERO Armenia	3	11%	4	8%	3	7%	10	100%
ORINOQUIA Villavicencio	3	11%	4	8%	3	7%	10	100%
NARIÑO Pasto/ Ipiales	1	4%	1	2%	1	2%	3	100%
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
DISPOSITIVOS MEDICOS	3	11%	7	14%	6	14%	16	100%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	1	4%	13	25%	3	7%	17	100%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	1	4%	1	2%	1	2%	3	100%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	0	0%	0	0%	1	2%	1	100%
PLANEACION	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
TECNOLOGIAS	1	4%	3	6%	3	7%	7	100%
JURIDICA	1	4%	1	2%	0	0%	1	100%
SECRETARIA GENERAL	2	7%	6	12%	8	19%	16	100%
TOTALES	27	23%	51	43%	43	36%	120	100%
PREFERENCIAS	3		1		2			

Las preferencias en cuanto a las actividades a desarrollar para el grupo de funcionarios que se están preparando para asumir la pensión prefieren el taller “Experto en Pymes”, seguido por Cursos Libres y finalmente como el menos favorito encontramos el taller “Proyecto de Vida”. Vale la pena mencionar que este punto de la Encuesta solo se respondía si se contaba con el perfil de prepensionado, personal que tuviera más de 55 años.

Actividades para Socializar los Programas de Vivienda

- Caja de Compensación Familiar / Fondo Nacional del Ahorro

GRUPOS DE TRABAJO TERRITORIAL	SI LES INTERESA RECIBIR CHARLAS SOBRE PROGRAMAS DE VIVIENDA		NO LES INTERESA RECIBIR CHARLAS SOBRE PROGRAMAS DE VIVIENDA	
COSTA CARIBE 1 Barranquilla	13	4%	3	14%
COSTA CARIBE 2 Montería	8	2%	1	5%
CENTRO ORIENTE 1 B/manga	13	4%	2	10%
CENTRO ORIENTE 3 Neiva	20	6%	0	0%
OCCIDENTE 1 Medellín	24	7%	0	0%
OCCIDENTE 2 Cali	16	5%	0	0%
EJE CAFETERO Armenia	6	2%	3	14%
ORINOQUIA Villavicencio	11	3%	3	14%
NARIÑO Pasto/ Ipiales	12	3%	0	0%
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	11	3%	0	0%
DISPOSITIVOS MEDICOS	18	5%	0	0%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	19	5%	0	0%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS	32	9%	0	0%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	15	4%	7	33%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	39	11%	0	0%
PLANEACION	5	1%	0	0%
TECNOLOGIAS	0	0%	0	0%
JURIDICA	20	6%	0	0%
SECRETARIA GENERAL	68	19%	2	10%
TOTALES	350	95 %	21	5 %

Actividades en materia de Clima Laboral

GRUPOS DE TRABAJO TERRITORIAL	TRABAJO EN EQUIPO		COMUNICACIÓN ASERTIVA		SENTIDO DE PERTENENCIA		MANEJO ESTRÉS		TOTAL	PORCENTAJE
COSTA CARIBE 1 Barranquilla	1	2%	3	4%	2	2%	4	4%	9	100%
COSTA CARIBE 2 Montería	1	2%	3	4%	2	2%	4	4%	10	100%
CENTRO ORIENTE 1 B/manga	1	2%	2	3%	3	3%	4	4%	10	100%
CENTRO ORIENTE 3 Neiva	2	4%	1	1%	4	4%	3	3%	10	100%
OCCIDENTE 1 Medellín	4	7%	3	4%	2	2%	1	1%	10	100%
OCCIDENTE 2 Cali	1	2%	3	4%	2	2%	4	4%	10	100%
EJE CAFETERO Armenia	2	4%	2	3%	2	2%	2	2%	8	100%
ORINOQUIA Villavicencio	4	7%	1	1%	2	2%	3	3%	10	100%
NARIÑO Pasto/ Ipiales	1	2%	3	4%	2	2%	4	4%	10	100%
COSMETICOS, ASEO Y PLAGUICIDAS	1	2%	2	3%	3	3%	4	4%	10	100%
DISPOSITIVOS MEDICOS	2	4%	1	1%	4	4%	3	3%	6	100%
RESPONSABILIDAD SANITARIA	4	7%	6	9%	5	6%	5	5%	20	100%
MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIO.	9	16%	8	11%	11	12%	10	11%	30	100%
ALIMENTOS Y BEBIDAS	2	4%	5	7%	7	8%	6	6%	20	100%
LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	5	9%	7	10%	5	6%	3	3%	20	100%
PLANEACION	1	2%	1	1%	2	2%	1	1%	5	100%
TECNOLOGIAS	1	2%	2	3%	3	3%	3	3%	9	100%
JURIDICA	1	2%	2	3%	3	3%	4	4%	10	100%
SECRETARIA GENERAL	13	23%	15	21%	25	28%	25	27%	78	100%
TOTALES	56	18%	70	23%	89	29%	93	30%	308	100%
PREFERENCIAS	4		3		2		1			



REVISADO Y APROBADO PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

COMISIÓN DE PERSONAL
COMITÉ DE INCENTIVOS

LUIS MANUEL GARAVITO MEDINA
Secretario General, Representante de la Dirección General ante la Comisión de Personal

DALADIER MEDINA NIÑO
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Representante de la Dirección General ante la Comisión de Personal

MARIO DE JESUS OSORIO CABRALES
Representante Principal de los Empleados Ante la Comisión de Personal Miembro Comité de Incentivos

GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCIA
Representante Principal de los Empleados Ante la Comisión de Personal Miembro Comité de Incentivos

MANUEL EDUARDO VALCARCEL GARZON
Asesor 1020-08 de Dirección General con Delegación de Funciones del Grupo de Talento Humano

BLANCA ELVIRA CAJIGAS DE ACOSTA
DIRECTORA GENERAL

Proyectó: Ilma. Dallos Reyes.
Sandra Beatriz Díaz Escandon -
Revisó: Comisión de Personal y Comité de Incentivos

