



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2016





Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

Jesús Alberto Namén Chavarro
Secretario General

Fabián Ricardo Romero Suárez
Asesor de la Dirección con Delegación de Funciones
Grupo de Talento Humano.

Equipo Técnico de Trabajo

Astrid Foronda Abadía
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

María Catalina Fajardo Trujillo
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano



INTRODUCCIÓN

“El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laborales. También abarca las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona (Delamotte y Takezawa, 1986). En definitiva, como señalan algunos autores (Jenkins, 1983; Larouche y Trude, 1983) se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

La calidad de vida en el trabajo está cobrando cada vez más importancia en nuestra sociedad. El desarrollo del Estado del Bienestar ha incrementado los niveles de calidad de vida en los países desarrollados y ello ha llevado consigo una mayor conciencia de los aspectos y condiciones que hacen posible y potencian esa calidad de vida en los diferentes ámbitos de la vida humana.”¹

Podríamos inferir entonces que trabajar en la calidad de vida del servidor público y su familia mejorará los niveles de satisfacción y eficiencia en su trabajo y en el servicio que ofrece a la comunidad. Una buena administración necesariamente está enfocada en trabajar por el bienestar de sus empleados entendiendo que estos son el motor fundamental de la organización y la clave del éxito para alcanzar los objetivos propuestos.

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

El presente documento contiene los detalles del Programa de Bienestar Social que se buscan trabajar durante el 2016 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales, por medio de la ejecución de las actividades de bienestar social. Este documento fue creado con los resultados de una encuesta que permitió medir las percepciones de los empleados del INVIMA frente a temas de Bienestar Social, así como sus necesidades y las de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y refuerzan el sentido de pertenencia frente al instituto.

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

¹ “Tratado de psicología del trabajo, Pilar González José M. ^a Peiró M. ^a T esús Bravo”

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

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

1.2. Objetivos Específicos

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

2. Marco Legal y Normativo

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

“DECRETO NÚMERO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos”

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

3. Marco Conceptual

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

El programa de Bienestar Social busca generar espacios que contribuyan a la calidad de vida de los empleados y buscar el mejoramiento social y cultural de ellos y sus familias. La adecuada administración del talento humano que está al servicio del estado permite que los organismos funcionen de manera idónea generando los resultados que la sociedad espera de ellos.

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

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

- Dignificar a los Empleados
- Fortalecer la identidad institucional
- Generar en los empleados públicos sentido de pertenencia y cultura de servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generar actitudes a partir de las cuales los empleados se sienten comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos institucionales.
- Fortalecer la integración de los empleados públicos con sus familias a la cultura organizacional.

Ratificar la premisa de que toda inversión pública en el bienestar de los empleados públicos, redundará siempre en beneficios y bienestar para todos.

- Disminuir la rotación de personal al generar mejores condiciones de trabajo.

3.2. Bienestar Laboral

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

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

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

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

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

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

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

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

4. Cobertura

El artículo 2.210.2 del decreto 1083 del 2015 establece en el ítem Beneficiarios.” Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación”:

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Artísticos y culturales.
- c) Promoción y prevención de la salud.
- d) 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.
- e) 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.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (Parágrafo 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Decreto 1227 de 2005, art. 70).

5. Diagnóstico de Necesidades

El Plan de Bienestar Social resulta de la aplicación por grupos de trabajo de la encuesta anual de identificación de necesidades en materia de protección y servicios sociales y su respectiva priorización.

Los resultados de su aplicación permitieron obtener información cuantitativa que da cuenta de las preferencias que los funcionarios en cuanto a actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales. Así entonces esta fue analizada y descrita como base para la estructuración del Programa de Bienestar.

5.1. Metodología.

Por medio de una metodología mixta se realizó la aplicación de la encuesta de bienestar 2016 a una muestra representativa del INVIMA, mediante preguntas estandarizadas que intentaron medir las tendencias de la organización en temas de bienestar.

5.2. Generalidades.

Tabla: 1

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
METODOLOGIA	Mixta (Cuantitativa- Cualitativa)
INSTRUMENTO	Encuesta de valoración
MEDIO	Correo electrónico / Grupal
FORMA	virtual
POBLACION POTENCIAL	1304
POBLACION REALMENTE ENCUESTADA	805
FECHA DISEÑO Y PLANEACION	dic-15
FECHAS DE APLICACIÓN	ene-16
FECHAS TABULACION Y ANALISIS	ene- febrero 16

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

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

5.3. Herramienta de Medición (Ver anexo 1)

5.4. Procedimiento de recolección de información

La encuesta de características mixta (cualitativa y cuantitativa) fue enviada a cada uno de los líderes de áreas por medio electrónico y estos a su vez a través de los comités primarios o reuniones de los grupos que lideran, procedieron a socializar la información y a realizar la aplicación de la herramienta. El resultado del ejercicio contó con la participación de 805 funcionarios del INVIMA de todas las áreas de trabajo y ciudades a nivel nacional que corresponden al 62% de la población total del Instituto

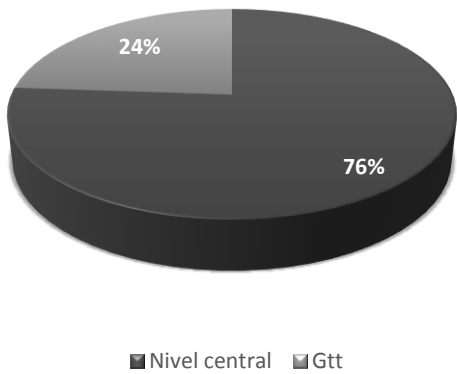
La socialización y aplicación de la encuesta se llevó a cabo durante el mes de enero de 2016.

6. Programa de Bienestar Social 2016

El programa se realizó teniendo en cuenta los resultados arrojados en la Encuesta Grupal de Bienestar Social 2016 desarrollada en el mes de enero del mismo año.

Figura 01

DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPACIÓN



Esta es la fiel representación de la participación de los funcionarios en la encuesta de necesidades.

6.1. Desarrollo del programa 2016.

Basados en las actividades seleccionadas por los empleados públicos del INVIMA en cada uno de los subprogramas (Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral) se presenta la propuesta de programa para el año en vigencia.

Estas actividades se programarán en conjunto con los funcionarios públicos para su beneficio y el de su núcleo familiar. El grupo de Talento Humano, gestionará su ejecución y vigilará su cumplimiento, buscando así propiciar altos niveles de satisfacción y desempeño, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

6.2. Resultados Obtenidos

Las preferencias que mostró la encuesta aplicada a los empleados del Instituto en el subprograma de Protección y Servicios Sociales en sus diferentes actividades son las siguientes de mayor a menor:

Como se evidencia en la figura 02 y 03 se evidencia preferencia de las actividades denominadas recreativas y vacacionales a nivel central con un 27 % y en conjunto en los GTT con un 29 %, así le siguen las actividades Deportivas con un 24% de predilección para el nivel central y un 25 % en los GTT en tercer lugar para el nivel central se encontró que las actividades de promoción y prevención de salud son relevantes con un 20% de preferencia a diferencia de los GTT que para este puesto seccionaron las actividades Artísticas y con un 18% de preferencia.

Figura 02

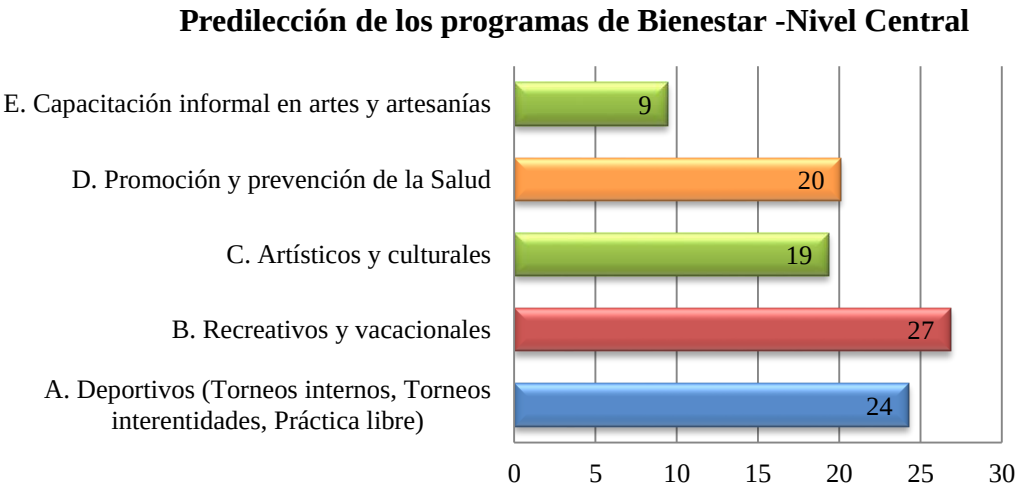
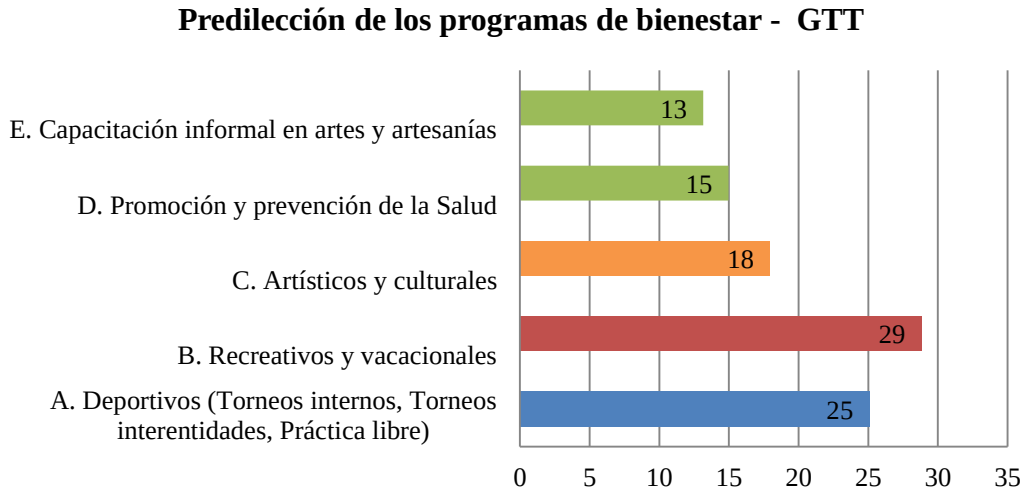


Figura 03



Desglosando el grupo de actividades llamadas recreativas, se evidencia que las preferencias de los funcionarios fueron:

Las celebraciones decembrinas con un 26% para los GTT y seguido por las caminatas ecológicas con un 18% tanto en el nivel central y como en los GTT y por ultimo le sigue a nivel central la actividad gastronomía con un 16%.

Dichas actividades tendrán el propósito de fortalecer sus condiciones de vida. La realización de otras actividades establecidas en el Instituto, de apoyo para Bienestar Social como: día de la secretaria, día del servidor público, día de los niños, cumpleaños; aportan a mejorar el ambiente laboral, creando un impacto positivo dentro del INVIMA.

Figura 04

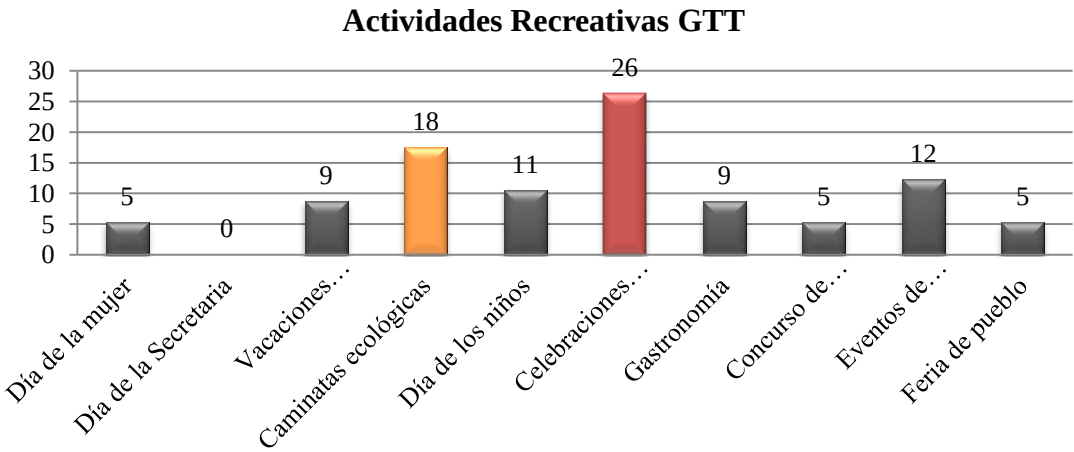
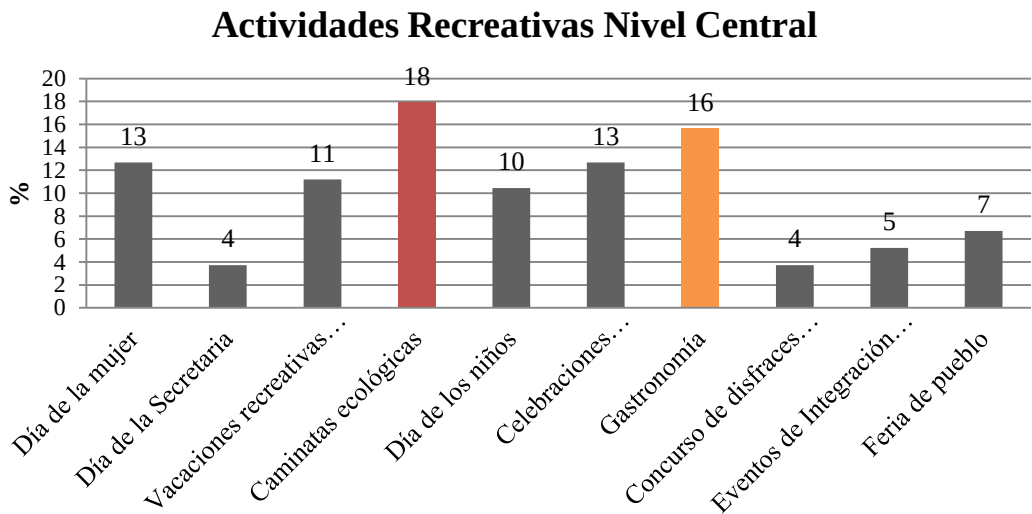


Figura 05



Las modalidades deportivas preferidas fueron: torneos internos con (39%), práctica libre con un (34%) y torneos inter entidades con un (27%). (Ver anexo 2).

Las actividades deportivas seleccionadas por los funcionarios son Bolos con un 24% de preferencia a nivel central y un 21% para los GTT; le siguen las actividades de práctica libre natación para el nivel central con un 19% de preferencia y gimnasio para los GTT con un 23%.

Figura 06

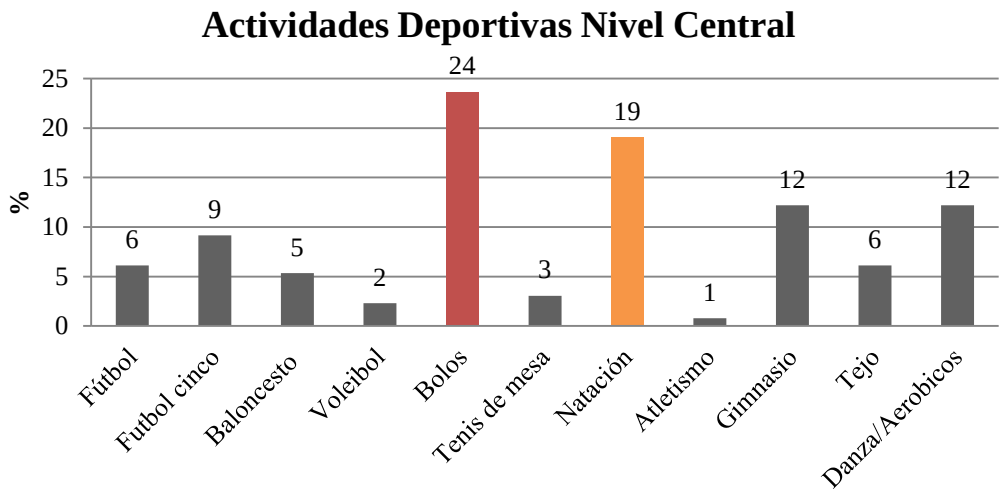
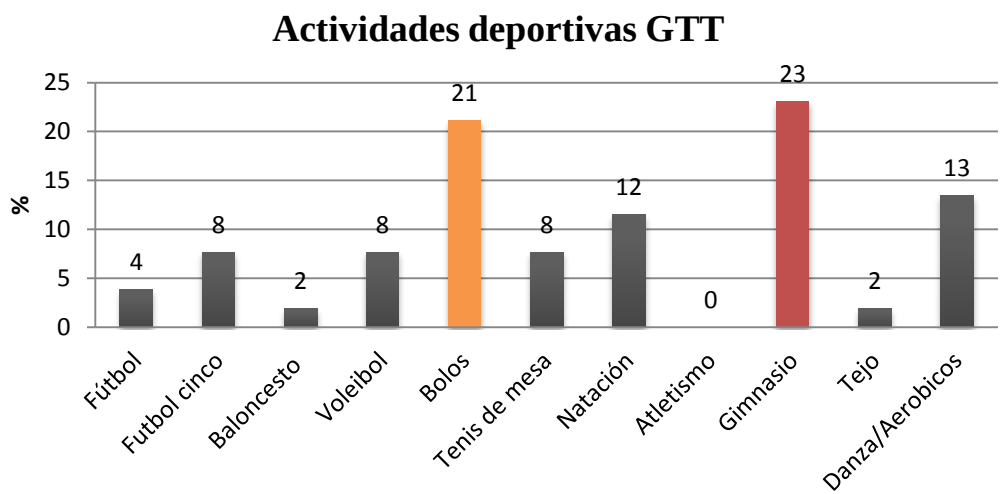


Figura 07



Respecto a las actividades de promoción y prevención en salud para el nivel central actividades y para los GTT actividades Artísticas y Culturales se evidencia que:

Para el nivel central las actividades seleccionas fueron Yoga (manejo de stress) con un 26% de preferencia seguido de Pilates con un 12%, para los GTT la actividad con mayor porcentaje de preferencia es Yoga (manejo de stress) con un 24%, seguido de charlas hábitos de vida saludable con un 14%.

Figura 08

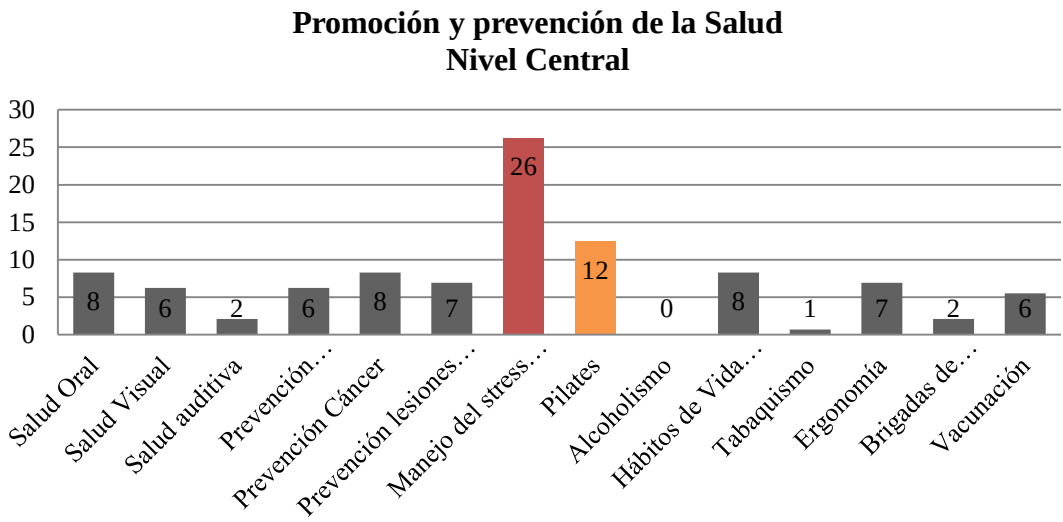
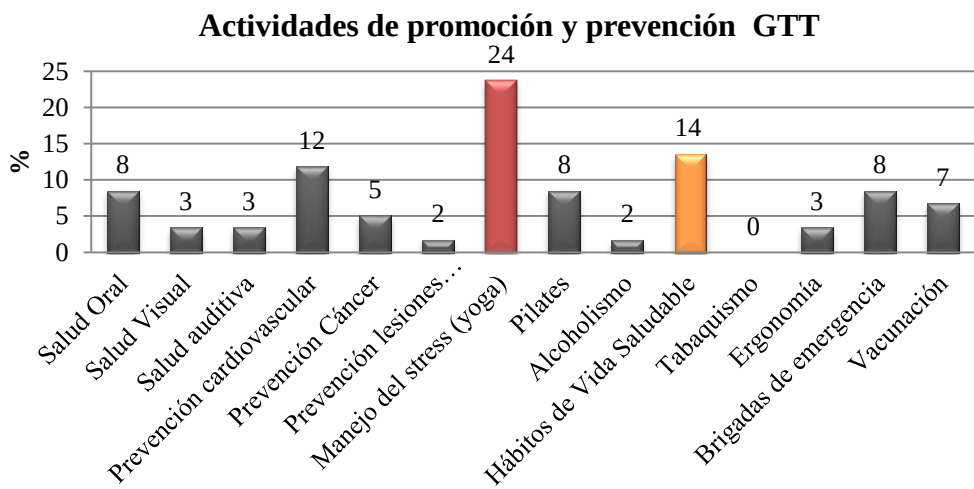


Figura 09



Para los GTT la actividad Cine es la favorita con un 34% de preferencia, seguida por la actividad música con un 24%. En el nivel central la actividad con mayor porcentaje de preferencia es Cine con un 33% seguida de Teatro con un 28%.

Figura 10

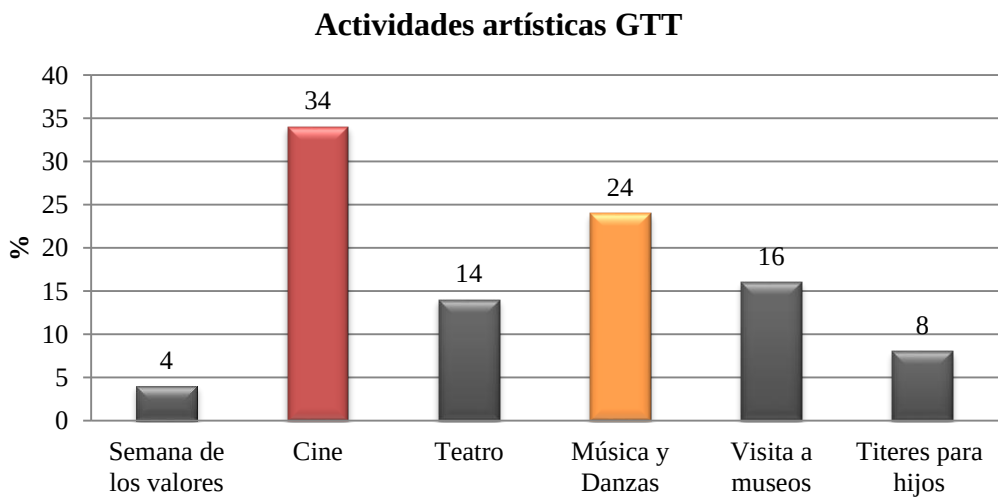
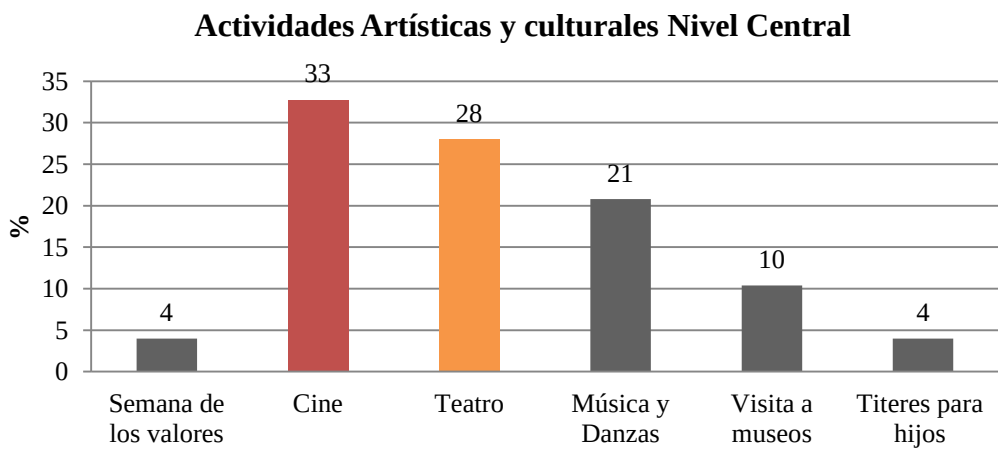


Figura 11



Las demás graficas que dan cuenta de los resultados de cada una de las modalidades se pueden revisar en el anexo (tres).

7. Programa de Bienestar Social 2016

7.1. Desarrollo del programa 2016.

En el programa de bienestar social se trabajarán los subprogramas; Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, los cuales estarán basados en las actividades favoritas seleccionadas por los empleados públicos del INVIMA y que han sido identificadas por medio de los resultados presentados anteriormente en la encuesta de bienestar 2016. Estas actividades estarán programadas para los empleados públicos y su núcleo familiar, siendo el grupo de Talento Humano quien gestionará su ejecución y dará cumplimiento al desarrollo de las mismas con lo que se busca llegar a resultados asociados a altos niveles de satisfacción y desempeño por parte de los empleados públicos, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

7.2. Programas de promoción de vivienda:

Se gestionaran con las Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados los empleados del Instituto, una visita informativa y de asesoría en los diferentes temas y servicios que la Caja ofrece y otros que necesiten los empleados. Se gestionará igualmente con el Fondo Nacional del Ahorro, espacios para que se realice la divulgación de los programas de vivienda, facilitando el acceso de los empleados a los préstamos y demás beneficios.

7.3. Actividades Calidad de Vida Laboral

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre los cuales el grupo de Talento Humano debe trabajar el primero es la Actividades de desvinculación Asistida y el segundo es la medición de clima laboral; así, identificados los componentes, debe determinar qué aspectos se deben mejorar.

Por lo anterior es responsabilidad de Talento Humano intervenir en el 2016 en los siguientes campos:

7.3.1. Medición de Clima Laboral INVIMA 2016

La intervención de clima organizacional que se realizó en el año 2015 con base en los resultados de la medición realizada en el mes de septiembre de 2014 servirán como punto de referencia para la medición de clima organizacional que se realizara en el 2016, dicha medición busca mostrar una fotografía de cómo hemos avanzado en relaciones personales, infraestructura, bienestar, liderazgo entre otros temas que impactan directamente en el ambiente que viven día a día nuestros colaboradores.

7.3.2. Programa preparación del retiro por derecho a pensión:

Los empleados públicos próximos a pensionarse se les brindarán las herramientas, para manejar con propiedad el tránsito de ser empleado a ser jubilado, con acciones programadas requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.

Se dará apoyo y acompañamiento al futuro pensionado mediante el desarrollo de un taller, seminario, curso libre o actividad lúdica; que incluya el apoyo en aspectos emocionales para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia.)

8. Propuesta de Actividades 2016.

Teniendo en cuenta las ideas, recolectadas en cada encuesta de bienestar así como aquellas que aparecen dentro del equipo de trabajo de Talento humano y con el objetivo de mantener, mejorar y crear las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social

y laboral del servidor público, en pro del logro de la misión organizacional se presentan sugerencias de actividades para el año 2016. (Ver anexo 3)

La Protección y Servicios Sociales	Actividad	Toda la población INVIMA	Observaciones
Actividades Recreativas y vacacionales	Celebración del día del funcionario Público	Si	
	Actividad recreativa	Si	
Actividades Deportivas	Juegos de la función publica	Solo Nivel Central	Solo Nivel Central
Actividades Artísticas y culturales.	Cine	Si	
Actividades de Promoción y prevención de la salud	Charlas	Si	Depende del grupo Territorial y la ciudad
		Si	Depende del grupo Territorial y la ciudad
Actividades de Información Familiar	Charlas de familia o de pareja	No	Depende del grupo Territorial y la ciudad
	Talleres Nutricionales	No	Depende del grupo Territorial y la ciudad
Actividades Programas de promoción de Crédito de vivienda	FNA	Si	Depende del grupo Territorial y la ciudad
Calidad de Vida Laboral	Actividad	Toda la población INVIMA	Observaciones
Actividades de desvinculación Asistida	Programa preparación del retiro por derecho a pensión:	No	
Medición de Clima Laboral INVIMA 2016		Si	

8.1. Justificación:

El Salario emocional:

Hoy en día el trabajo es mucho más que un lugar para ganar dinero y desarrollar el perfil profesional, es importante reconocer que los contextos organizacionales también deben brindar espacios que propicien una vida óptima para los funcionarios, dinámicas laborales que combinen perfectamente con su tiempo libre así como las relaciones familiares y sociales.

Los factores que mayormente influyen son:

- ✓ La formación profesional que aporte la empresa. El aprendizaje.
- ✓ Que conozca lo que se espera de él.
- ✓ El poder de expresar sus ideas e inconformidades.
- ✓ Buen ambiente laboral.
- ✓ Espacios de recreación y esparcimiento laboral
- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Autonomía en sus labores.
- ✓ Reconocimiento positivo de los rangos superiores.

Algunas ventajas desde la literatura de la recreación en el trabajo:

Motivación y recreación: su efecto en los trabajadores.

“La motivación laboral está basada en la satisfacción de las necesidades, como consecuencia del ámbito y factores laborales, estableciendo, que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales que se describen como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso, el esparcimiento que están ligados a otros factores como la edad, la salud, las relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades políticas y sociales. (Aguado 1988:131)”

Como se ha planteado la recreación en una actividad humana ligada directamente a las necesidades de autorrealización. De ahí que la motivación humana es uno de los aspectos esenciales de la personalidad y núcleo de su estructura. Por otra parte el estrés generado por largas jornadas laborales, exceso de trabajo, presión, rutina, tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende ausentismo.

Las mayores problemáticas están relacionadas con la interacción de las personas, la participación activa, el intercambio de experiencias que les permitan nuevos enfoques y aprender en la interacción con otros. En este sentido, la recreación como disciplina naciente tiene grandes e importantes aplicaciones en muchos campos del conocimiento, es importante entender el papel de la recreación como fenómeno social que está al servicio del ser humano y que aporta a la formación de personas integrales, de esta manera, es necesario tomar consciencia y analizar la situación ya que la recreación es una actividad que va en beneficio de la salud personal del individuo, así como de su entorno, para mejorar, con ello, su motivación y calidad de vida.

Adicionalmente, se puede señalar a la recreación, como una herramienta de promoción para el desarrollo de aspectos psicoemocionales en los trabajadores, como son: la autoestima, las limitaciones, las potencialidades, la capacidad de superación, la seguridad, el autoconocimiento, el trabajo en equipo, la responsabilidad, el bienestar, la solidaridad, y la autoestima, como fundamentos y oportunidades de desarrollo del sentido del tiempo libre y el compromiso con una actividad que más allá de generar placer y satisfacción, le otorga de lo que pudiera ser también una orientación importante de proyecto de vida.

La recreación puede constituirse en un satisfactor que contribuye a que las personas, a diferentes niveles, intensidades y formas, puedan realizar necesidades humanas fundamentales. De allí que se debe promover como generador de equilibrio y relax de la actividad humana, que logra un equilibrio en los procesos sociales, emocionales y corporales en los trabajadores, aspecto este imprescindible para el desarrollo de la persona como SER más elevado.” 2

8.1.1. Celebración día del Servidor Público

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

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

El presente Plan de Bienestar adopta esta fecha, para lo cual realizara una jornada de reflexión los funcionarios, la cual busca promover la ética del servidor público y el buen gobierno en pro de fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados.

8.1.2. Propuesta conformación de una mesa de trabajo en temas deportivos INVIMA

Con el propósito de fortalecer la participación de la institución en los juegos de integración de la función pública y atendiendo la necesidad de “desarrollo y de estímulo de los funcionarios públicos del orden nacional como expresión de solidaridad, integración, objetivos comunes, espirituales y deportivos, se constituirá un equipo de funcionarios

quienes por medio de sus experiencias, saberes y actitudes hacia el deporte deseen libremente cumplir con los siguientes objetivos de beneficio general.

Objetivos

1. Vigilar, y preservar el desempeño ético de los participantes de los equipos.
2. Apoyar los requerimientos de los equipos en cuanto a espacios deportivos, recreativos, lúdicos y centros de educación física para la práctica de las diferentes disciplinas deportivas.
3. Fortalecer la cultura de la gestión deportiva como una actividad que exige responsabilidad; el uso eficiente y riguroso de recurso
4. Garantizar que los procesos de inscripción de los participantes a los juegos se lleven a cabo en las fechas establecidas y dando cumplimiento a lo requerido.
5. Promover por medio del deporte y la recreación al desarrollo integral del de los funcionarios públicos. Alineándolos actitudes a los valores institucionales, morales, sociales y culturales.
6. Atender las reclamaciones , demandas o reposiciones que se presenten en las actuaciones de los equipos representantes de la entidad en los juegos de integración de la función publica

Definiciones

RECLAMACIÓN, la actuación que persigue la aclaración de una situación administrativa o deportiva por parte de la Organización, sin que esto modifique el resultado de una confrontación deportiva. Deberá presentarla por escrito el delegado oficial, adjuntando las pruebas y no obligará a una respuesta inmediata por parte de la organización del torneo.

DEMANDA, la actuación que persigue la nulidad sobre el resultado de una confrontación deportiva por violación a las normas. Deberá presentarla por escrito el delegado oficial, al siguiente día hábil después de ocurrido el hecho, como plazo único, ante el Comisión Disciplinaria por Deporte, acompañada de las pruebas pertinentes, firmada por el jefe de misión, delegado del deporte y el entrenador con papelería del organismo deportivo al que representa y máximo dos horas para presentarla la demanda una vez pasado los hechos

REPOSICIÓN, la solicitud que busca aclarar, modificar o anular la decisión de la Comisión Disciplinaria por Deporte. Se deberá presentar ante la misma instancia por el delegado oficial dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de publicación en el boletín informativo, cumpliendo con los mismos requisitos de una demanda.

8.1.3. Alianzas o Convenios

- Locales comerciales cerca al Invima

En el 2016 se busca establecer alianzas o convenios colectivos con diferentes organizaciones con el fin de establecer beneficios en temas relacionados con bienes y servicios, para todos los empleados públicos del INVIMA buscando satisfacer las necesidades específicas de la población del INVIMA, con mejores tarifas y facilidades de pago recibiendo asesoría directa por las diferentes compañías aliadas.

- Difusión y mayor promoción de los convenios de SIRVO A MI PAÍS y Caja de compensación Familiar

También se buscara promover el uso del portal “Yo sirvo a mi país” el cual es manejado por el DAFP y cuenta con diferentes beneficios para todas las personas que se encuentran vinculadas con el sector público en Colombia, al igual que los beneficios y descuentos que tenemos por medio de nuestra caja de compensación familiar.

9. Actividades Programadas Bienestar Social 2016

A continuación se presentan los datos correspondientes a número de empleados públicos y porcentajes por ciudades los cuales sirvieron de base junto con el presupuesto asignado

y los resultados de la encuesta de bienestar para la distribución del tipo y número de actividades a desarrollar durante el 2016 en el Plan de Bienestar Social INVIMA.

Distribución numero empleados públicos por Ciudad

8.1. Presupuesto

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2016, el Instituto cuenta con un presupuesto de Doscientos millones de pesos M/C (\$200.000.000.00,) el cual es distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país:

Presupuesto total	Presupuesto por funcionario	No funcionarios
\$ 200.000.000	\$ 151.515	1320

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

10. Responsabilidad Social Empresarial

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

¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?

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

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

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

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

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

- Social: “Tapas de Vida” Campaña fundación SANAR

SANAR, la alianza para la prevención y el tratamiento del cáncer en el niño, es una organización colombiana sin ánimo de lucro, que durante casi 30 años se ha dedicado a acompañar al niño con cáncer y a su familia en el diagnóstico y cuidado integral de la

enfermedad. De esta forma se significa y transforma la esperanza y el sentido de la vida. Atienden pacientes con cáncer con edades desde recién nacido hasta los 18 años de vida y sus familias. Prestándole asistencia a cerca de 7.000 niños con cáncer en Bogotá. De estos más del 60% han logrado curarse y continuar una vida normal. Estos niños son los que ingresan al Hospital de La Misericordia de Bogotá, el cual recibe anualmente un promedio de 150 casos nuevos de cáncer. En la actualidad hay aproximadamente 700 niños en tratamiento activo de quimioterapia. Los pacientes ingresan al programa a través de sus médicos tratantes que solicitan la ayuda de SANAR para el acompañamiento psicológico. Este acompañamiento a los niños y sus familias se logra gracias al apoyo de donaciones en dinero de muchas personas y empresas que se vinculan para darle esperanza de vida, a cientos de familias que no tienen como solventar un tratamiento de estos.

Los niños de la Fundación Sanar reciben el apoyo del INVIMA que desde el año 2012 se vinculó a la Campaña Tapas de Vida, consistente en la recolección de tapas plásticas que son donadas a la fundación SANAR para ser vendidas por estos a centros de reciclaje, con el fin de recaudar fondos para el tratamiento integral de los niños con cáncer. La campaña 'tapas de vida' estará durante todo el año, por lo que se dispondrán de cubículos en todas las oficinas y regionales de la entidad, para la recolección de tapas, de modo que los empleados puedan depositarlas, el grupo de Talento Humano se encargará de enviarlas al final del año o cuando se hayan acumulado entre 130 y 150 kilos.

- Ambiental: Red de árboles:

Voluntariado:

<http://www.reddearboles.com/fundacion-siembra+arboles-colombia/inicio-2>

- Ambiental: Pilas con el Ambiente

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

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

11. Evaluación del programa de Bienestar Social

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos como la participación y satisfacción que tengan cada una de las actividades desarrolladas por medio del Plan de Bienestar 2016, se podrán aplicar cualquiera de los 3 instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

- Listados de asistencia se debe diligenciar al inicio de cada una de las actividades con el fin de que quede registrada la asistencia de cada uno de los empleados públicos que participaron, al final de la actividad deberán remitirlo por correo electrónico al área de Bienestar al final de la actividad.
- Encuesta de satisfacción se debe diligenciar al final de las actividades (si aplica) por una muestra significativa de participantes y remitirla por correo electrónico al área de Bienestar.
- Registro fotográfico de la actividad y remitirlo por correo electrónico al área de Bienestar Social al final de la actividad.

12. Bibliografía

Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores Dionielvy Miquilena Colina En Línea]. Disponible en:

Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012 Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) Dirección de Empleo Público En Línea]. Disponible en:

http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1590

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

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

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

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

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Carmen Marina Cuba Baiocchi En línea]. Disponible en: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/.../Presentación%20RSE-CMCuba.pdf>
¿Qué es RSE? CentraRSE 2006 En línea]. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf

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

Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico
PROGRAMA EFICIENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN COLOMBIA En línea]. Disponible en: <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/ModelodeGestionEtica.pdf>

ANEXOS

Anexo (1): Herramienta de Medición



ENCUESTA GRUPAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El presente documento es un instrumento administrativo que sirve para identificar, cuantificar y valorar las necesidades, intereses y expectativas que en materia de bienestar requiere el grupo de servidores de la entidad en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y que quedara plasmado en el Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos de Año 2016.

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

INSTRUCCIONES PARA DILIGENCIAR LA ENCUESTA

1. Se debe responder las preguntas teniendo en cuenta las condiciones de su ciudad.

2. Lea detenidamente cada una de las preguntas y las respuestas antes de HACER CONSENSO FINAL.

3. Se debe contestar cada uno de los ítem numéricamente y en forma COMPLETA.

4. Enviar los resultados al Correo Electrónico : aforondaa@invima.gov.co con copia a bienestarocial@invima.gov.co, antes del 25 DE ENERO 2016 (Alineados con la Política de CERO PAPEL solo se recibirán los formularios diligenciados vía correo electrónico)

Fecha diligenciamiento

Ciudad

Dependencia (Dirección - Grupo - GTT)

(por favor registra el nombre completo)

1.Totalice el número de participantes de acuerdo a cada ítem :

NUMERO DE FUNCIONARIOS TOTAL DEL AREA QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA

Numero de participantes por GENERO

Femenino

Masculino

1. Dentro los siguientes programas de Bienestar, por favor distribuya la calificación según su predilección:

(Seleccione de 1 a 5: siendo 1 el ítem de menor preferencia y 5 el ítem de mayor preferencia)

A. Deportivos (Torneos internos, Torneos interentidades, Práctica libre)

B. Recreativos y vacacionales

C. Artísticos y culturales

D. Promoción y prevención de la Salud

E. Capacitación informal en artes y artesanías

2. En temas DEPORTIVOS por favor distribuya la calificación según su predilección:

(Seleccione de 1 a 3: siendo 1 el ítem de menor preferencia y 3 el ítem de mayor preferencia)

Torneos Internos

Torneos Inter-Entidades (Juegos de la Función Pública)

Práctica Libre

3. ¿Cuáles actividades de Bienestar desea que se implementen en el presente año dentro de los siguientes Programas?

(Seleccionen SOLO las 3 opciones de mayor preferencia en cada una de las categorías con una X)

A. Deportivos

Fútbol

Futbol cinco

Baloncesto

Voleibol

Bolos

Tenis de mesa

Natación

Atletismo

Gimnasio

Tejo

Danza/Aerobicos

B. Recreativos y vacacionales

Día de la mujer

Día de la Secretaria

Vacaciones recreativas hijos

Caminatas ecológicas

Día de los niños

Celebraciones Decembrinas

Gastronomía

Concurso de disfraces niños/familia

Eventos de Integración Familiar

Fiesta de pueblo

C. Artísticos y Culturales

Semana de los valores

Cine

Teatro

Música y Danzas

Visita a museos

Titeres para hijos

F. Promoción de programas ofrecidos por:

FNA, EPS, fondo de pensiones, Cajas de Compensación familiar u otras entidades.

Si

No

D. Promoción y prevención de la Salud

Salud Oral

Salud Visual

Salud auditiva

Prevención cardiovascular

Prevención Cáncer

Prevención lesiones deportivas

Manejo del stress (yoga)

Pilates

Alcoholismo

Hábitos de Vida Saludable

Tabaquismo

Ergonomía

Brigadas de emergencia

Vacunación

E. Capacitación informal en artes y artesanías

Indique el curso(s) de manualidades en el que le gustaría participar:

1 Navideño

2. Tejido

3. Pintura

4. Mecanica

G. Información Familiar: Indique que actividades le gustaría que se desarrollaran

1. Charlas sobre prevención de consumo de sustancias

2. Charlas formativas para padres

3. Talleres nutricionales

4. Charlas de familia sobre relación de pareja.

5. Charlas de manejo de luto

4. ¿Qué actividad propondrían ustedes, para lograr la integración de todo el personal que labora en la entidad?

5. ¿Cuales consideran que podría ser el mejor incentivo que les puede brindar la entidad?

H. Preparación del Retiro por derecho a pensión

Indiquen CUANTOS funcionarios participarían en cada una de las actividades presentadas a continuación, teniendo en cuenta que estas están dirigidas solo a aquellos funcionarios que estén próximos a pensionarse (55 años en adelante).

ACTIVIDAD

TOTAL

¿Qué tipo de actividad sugiere?

Taller Lúdico Proyecto de Vida

1

Seminario Experto en Pymes

2

Cursos Libres

3

¿Nuevas ideas? ¿Cuáles?

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co

20



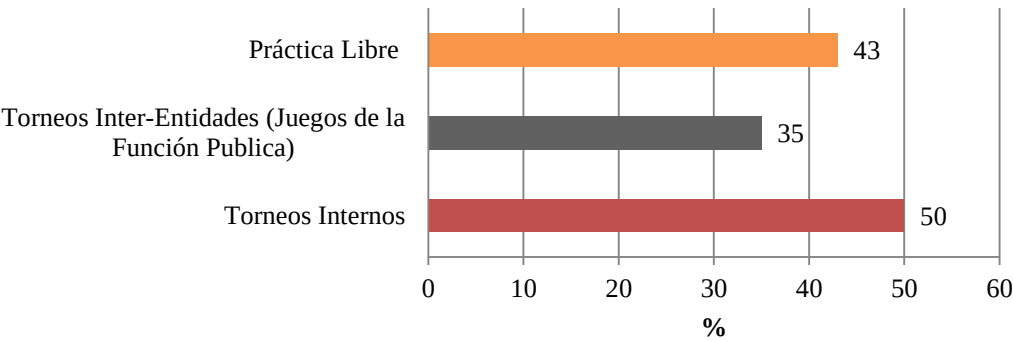




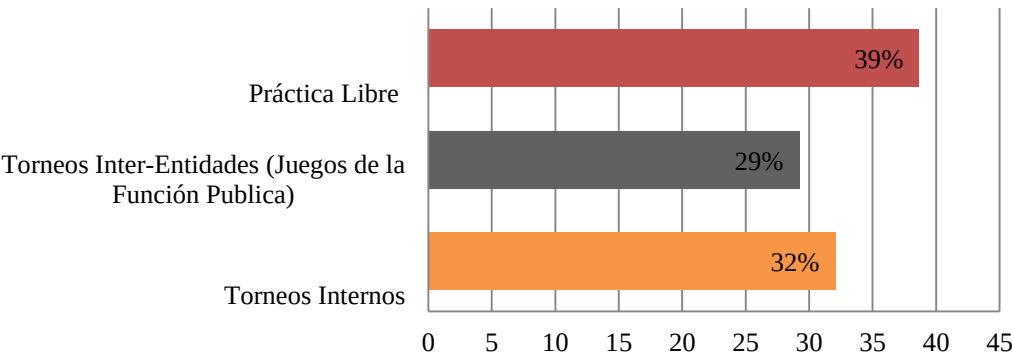
Anexo (2)

Resultados preguntas pregunta de preferencias de modalidades deportivas

Predilección de los programas de bienestar - Bogotá



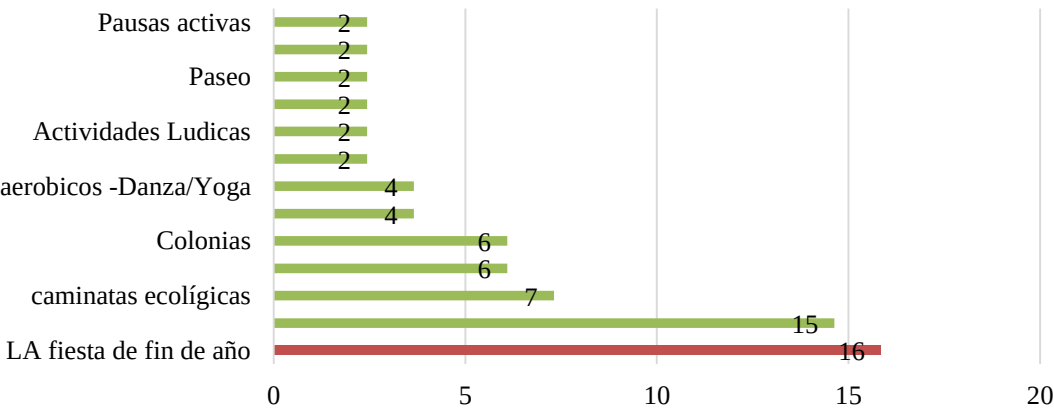
Predilección de los programas de bienestar - Gtt's



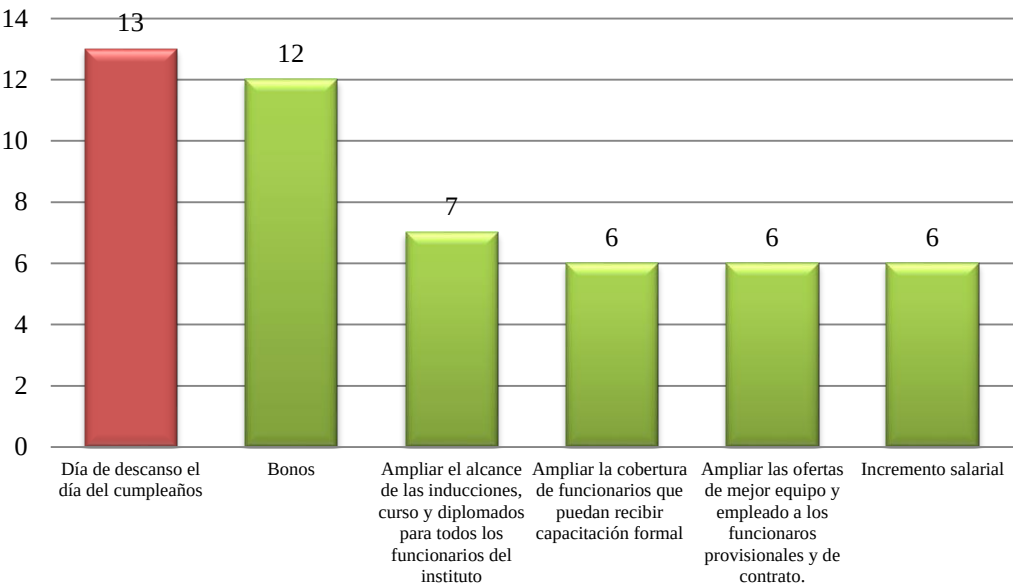
Anexo (3)

Resultados preguntas abiertas incentivos y otras actividades propuestas

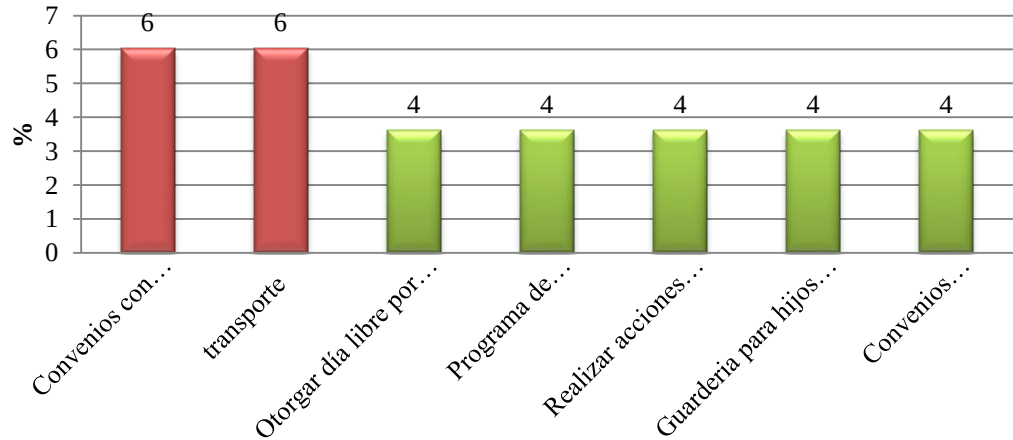
¿Qué actividad propondrían ustedes, para lograr la integración de todo el personal que labora en la entidad?



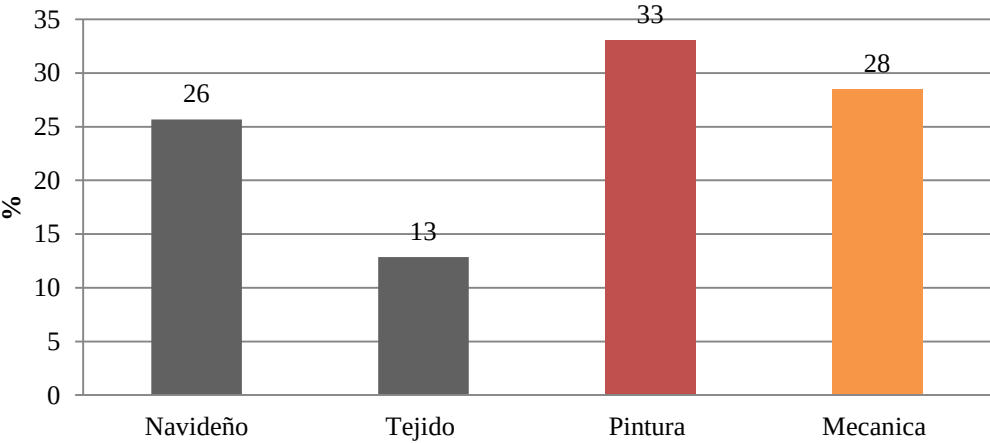
¿Cuales consideran que podría ser el mejor incentivo que les puede brindar la entidad?



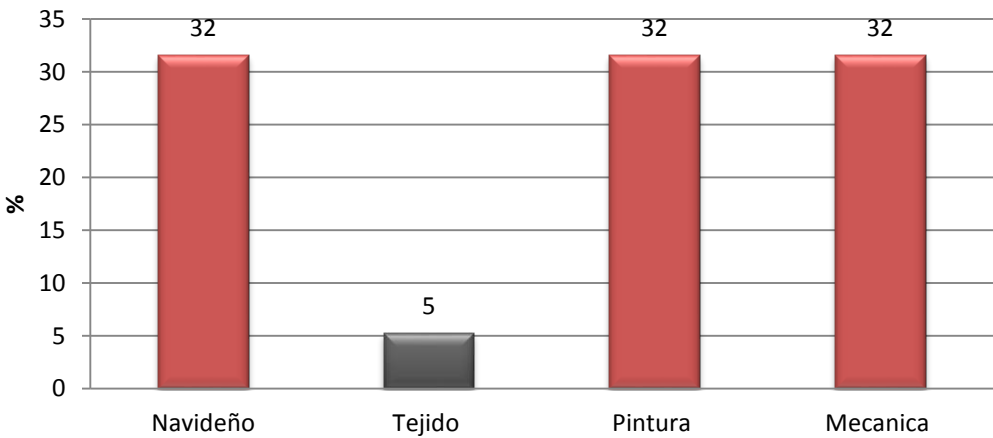
Nuevas Ideas



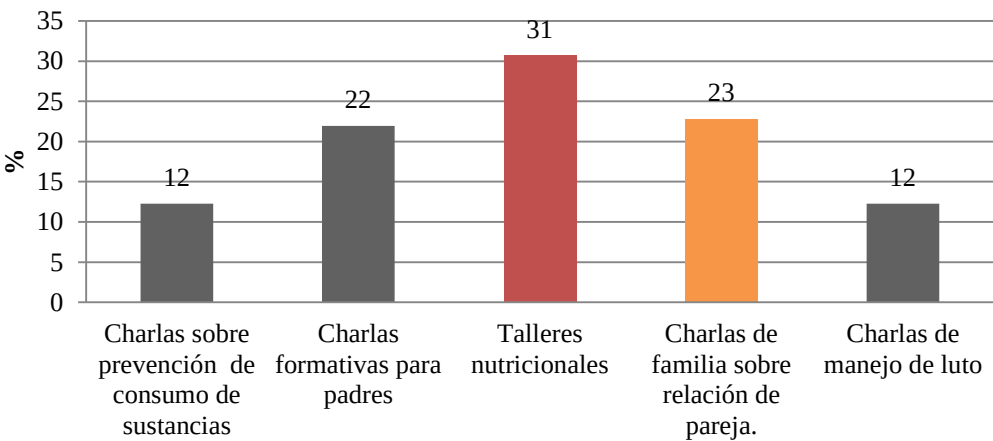
Artes y Artesanias Nivel Central



Capacitación informal en artes y artesanías Nacional



Otras Actividades Bogotá



Otras actividades

