



Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima

**SISTEMA DE ESTÍMULOS
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL
2020**

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, 2020**

ROSITA ESTHER BARRIOS FIGUEROA
Secretaria General

Nidia Lucia Martínez Camargo
Asesor de la Dirección con Delegación de Funciones como
Coordinadora del Grupo de Talento Humano.

Juan Pablo Perafan Álzate
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

INTRODUCCIÓN

La Secretaria General a través del grupo del Talento Humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA) es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con la Protección de los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral definidos en la ley y ejecutadas a través del Plan de Bienestar Social Laboral.

La Gestión del Talento Humano se convierte en un factor estratégico debido a que aporta al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica a largo plazo, considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre diversos intereses. Este modelo constituye el fundamento conceptual de la gestión del talento humano al servicio del INVIMA e implica un cambio de paradigma en el que el proceso “Desarrollo integral del Talento Humano” garantiza el cumplimiento de la misión, visión y objetivos del Instituto.

El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, los beneficios y servicios, las relaciones humanas, y todo aquello que puede ser relevante para la satisfacción y motivación laboral. 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.

Es importante resaltar que dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar (DAFP, 2007).

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 y la protección de los servicios sociales 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 servidores públicos

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

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 2020 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales. Este documento recoge entre otras cosas, las necesidades expresadas por los servidores públicos del Instituto a través de una encuesta de Calidad de Vida que, permitió medir las percepciones, frente a temas de Bienestar Social de ellos y de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y la protección de los servicios sociales y refuerzan el sentido de pertenencia frente al instituto.

De lo anterior, la importancia de crear un Programa de Bienestar Social para todos los servidores públicos del Invima, conforme con las políticas estatales de administración del Talento Humano.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y la protección de los servicios sociales de los servidores públicos del INVIMA y sus familias por medio de la generación de espacios deportivos, culturales y recreativos, que fomenten el desarrollo integral de los mismos.

1.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de bienestar de los servidores públicos del Instituto en temas de Bienestar.
- Propiciar una mejor calidad de vida a los servidores públicos 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 servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Promover la interiorización de los valores del servidor público, de tal manera que se refleje en el actuar diario.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre servidores públicos y dependencias mejorando el clima organizacional.

2. Marco Legal y Normativo

Bajo el principio de legalidad que rige todo el ejercicio público en Colombia, el Plan Institucional de Bienestar del INVIMA, está orientado desde el marco legal y normativo a continuación descrito:

- ✓ **Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.** Cuyo capítulo I del título VI 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.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, *“el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
- ✓ **Decreto 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).

En el **Artículo 2.2.10.2** indica **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: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).*

En los artículos **2.2.10.3** al **2.2.10.7** indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos **2.2.10.8** al **2.2.10.13** da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo 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, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

2.1. Funciones de la Comisión de Personal.

De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16, “En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados”. La Comisión de personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

La Comisión deberá proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. En el numeral 2, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con *“Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”*.

3. Marco Conceptual

El objetivo principal de los planes de bienestar es Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y la protección de los servicios sociales de los servidores públicos del INVIMA y sus familias por medio de la generación de espacios deportivos, culturales y recreativos, que fomenten el desarrollo integral de los mismos.

Es un enfoque de desarrollo centrado en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en generar niveles amplios de auto dependencia y en una articulación orgánica de humanos, naturaleza y tecnología, así como de los procesos globales con los locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado. Esta teoría nació en los años 80 a partir de los trabajos de tres intelectuales chilenos, que se encontraban en Escandinavia exilados: Manfred-Max Neef, economista Antonio Elizalde, sociólogo, y Martín Hoppenhayn. (Obredor, 2009).

En su Teoría, Max Neef (1980) afirma que el Desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos, así que se debe orientar hacia la satisfacción de las necesidades humanas, lo que exige una nueva forma de interpretar la realidad, evaluando el mundo, las personas y sus procesos, de una manera distinta a la convencional. Entonces, las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, por una parte están las necesidades existenciales que comprenden: el Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades categorizadas de forma axiológica así: Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

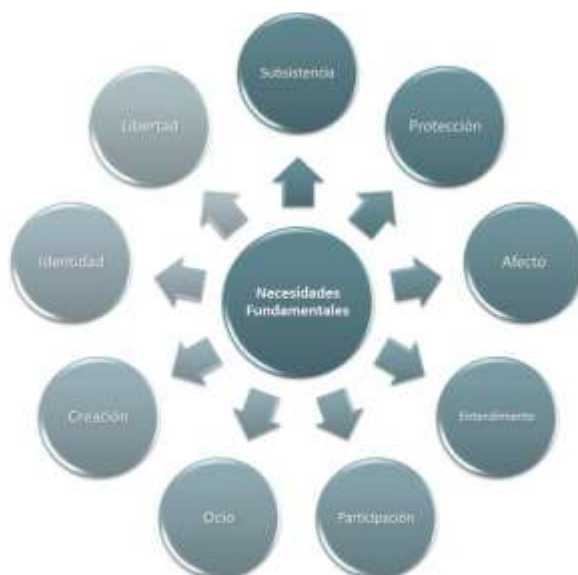


Tabla 1. Matriz de Necesidades Vrs. Satisfactores.

(1) Necesidad	Sur	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	(1) Salud física y mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	(2) Alimentación, abrigo, trabajo	(3) Alimentar, procurar, descansar, trabajar	(4) Entorno vital, entorno social
Protección	(3) Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	(8) Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	(7) Cuidarse, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	(6) Entorno vital, entorno social, vivienda
Afecto	(9) Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	(10) Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	(10) Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	(14) Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro
Entendimiento	(11) Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asertividad, disciplina, intuición, racionalidad	(14) Librerías, maestros, métodos, políticas, educacionales, públicas, comunicacionales	(16) Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar	(16) Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
Participación	(17) Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, corrección, entrega, respeto, pasión, humor	(16) Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	(16) Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acudir, opinar	(10) Ámbitos de interacción participativa: partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
Ocio	(21) Curiosidad, receptividad, imaginación, desproporción, humor, tranquilidad, sensualidad	(22) Juegos, espectáculos, fiestas, cultura	(24) Divagar, observar, soñar, actuar, fantasear, evocar, reflejar, divertirse, jugar	(14) Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes
Creación	(25) Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	(16) Habilidades, destrezas, métodos, trabajo	(32) Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	(18) Ámbitos de producción y retribución: los talleres, talleres, agrupaciones, academias, espacios de expresión, libertad temporal
Identidad	(26) Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad	(30) Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	(34) Compararse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	(34) Socio-étnico, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
Libertad	(35) Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia	(34) Igualdad de derechos	(36) Ocurrir, optar, diferenciarse, entregar, conocerse, cumplir, desdoblarse, meditar	(36) Placidez espacio-temporal

Esto permite formular dos postulados: Primero, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo, dichas necesidades son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades, que serían los llamados satisfactores. Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades. Cabe agregar que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades. Más aún, se satisfacen en tres contextos: a) en relación con uno mismo (Eigenwelt); b) en relación con el grupo social (Mitwelt); y c) en relación con el medio ambiente (Umwelt). La calidad e intensidad tanto de los niveles como de los contextos dependerá de tiempo, lugar y circunstancia. (MaxNeef, 1980).

Figura 1. Necesidades Humanas Fundamentales. (MaxNeef, 1980)



Así las cosas el programa de Bienestar del Instituto se desarrollara en el marco del anterior enfoque teórico, delimitando claramente la necesidad a satisfacer con su respectivo satisfactor en el planteamiento de cada actividad del programa.

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 servidores públicos 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.

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

- Dignificar a los servidores públicos
- Fortalecer la identidad institucional
- Generar en los servidores 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 servidores públicos se sienten comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos institucionales.
- Fortalecer la integración de los servidores públicos con sus familias a la cultura organizacional.

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

3.2. Bienestar Laboral

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

Figura 2. Sistema de Estímulos. (DAFP, 2018)



El Plan de Bienestar Social Laboral responde al diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento denominado “*Encuesta de bienestar y calidad de vida*”, por medio del cual se exploran las necesidades y expectativas de los servidores públicos del Instituto; con el fin de que este alineado a las normas que lo rigen y a las necesidades actuales de la cultura Invima.

Tomando la Guía del Sistema de Estímulos publicada por el DAFP, los programas de Bienestar Social, que adelanten las entidades públicas, deberán enmarcarse dentro de dos grandes áreas.

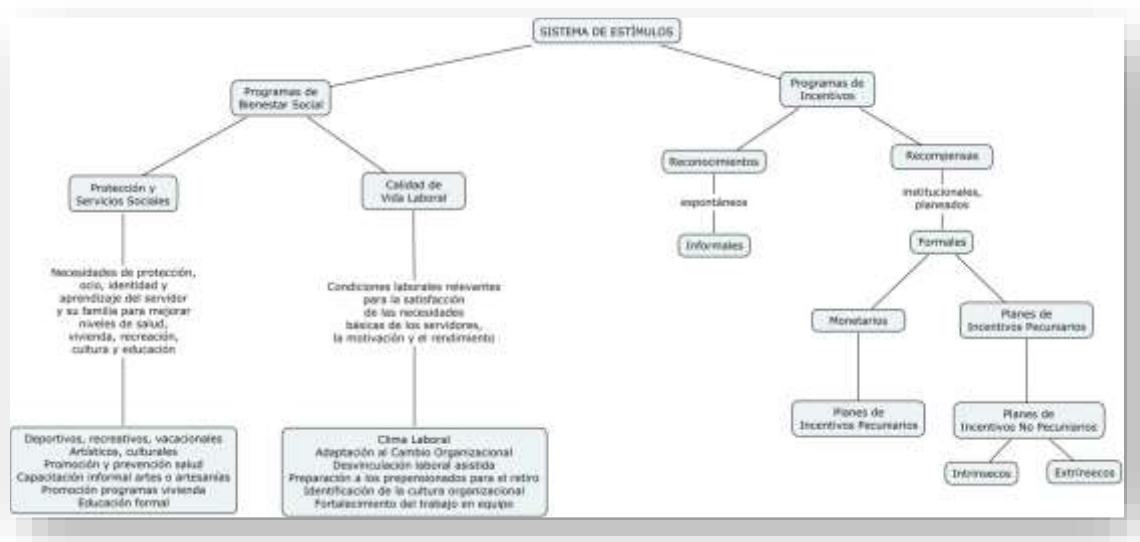
- A. **Área de protección y servicios sociales**, integrada por :
 - a. Programas deportivos, recreativos y vacacionales.
 - b. Programas artísticos y culturales.
 - c. Programas de promoción y prevención de la salud.
 - d. Programas de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades 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. Programas de 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, para facilitar trámites e información pertinente.

B. **Área de calidad de vida laboral** integrada por:

- a. Programas de Medición del clima laboral.
- b. Programas de Evaluación de la adaptación al cambio.
- c. Programas de Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- d. Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional.
- e. Programas para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

Figura 3. Sistema de Estímulos. (DAFP, 2010)



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:*

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales
- b) Artísticos y culturales
- c) Promoción y prevención de la salud
- d) Capacitación informal en artes y artesanías
- e) Promoción de programas de vivienda

Nota: Se acoge lo establecido en el Artículo 4. del decreto 051 de 2018, que dice:

“...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 hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.”

5. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social resulta de la aplicación 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 de los servidores públicos en cuanto a actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales.

5.1. Metodología

La encuesta de bienestar fue adaptada para el INVIMA con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, y se caracterizó por ser una encuesta estructurada auto aplicable, bajo el esquema de un estudio de tipo cuantitativo, la cual fue aplicada vía web, con una duración de aproximadamente 20 minutos.

5.2. Generalidades

Tabla 2. Características de la encuesta de bienestar y calidad de vida 2020

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCION
METODOLOGÍA	Estadístico descriptivo
MEDIO	Correo electrónico / Grupal
FORMA	Virtual
POBLACIÓN POTENCIAL	1184
POBLACIÓN REALMENTE ENCUESTADA	848
FECHAS DE APLICACIÓN	28 de octubre al 26 de noviembre del 2019.

La encuesta permitió obtener información sociodemográfica e indagar sobre las preferencias de la población INVIMA, con relación a los siguientes temas:

- Condiciones laborales.
- Área de protección social /Expectativas en calidad de vida
 - Programas deportivos
 - Programas recreativo- vacacionales

- Programas culturales y artísticos
- Calidad de vida laboral

5.3. Resultados Encuesta de Bienestar y Calidad de Vida

Se presentan a continuación las preferencias que mostró la encuesta aplicada a los servidores públicos del Instituto, así como las tendencias en el nivel central y en los GTT.

En relación a los datos demográficos se identifica que:



- ✓ Entre el 2018 y el 2019 (último trimestre), no hay variaciones significativas en relación a la distribución por sexo; siendo para el 2019 un 52% mujeres y un 48% hombres.

ORIENTACION SEXUAL	%
Mujer (Heterosexual)	51%
Hombre (Heterosexual)	44%
Comunidad LGTBI	1%
No Responde	4%

- ✓ Considerando la solicitud de FURAG, se procedió a consultar sobre la orientación sexual de los servidores encontrando que en un 95% son heterosexuales.

GENERACIÓN	ULTIMO TRIMESTRE 2018	ULTIMO TRIMESTRE 2019
Z (18 a 24 años)	1%	0,2%
Millenials (25 a 34)	26%	20%
X (35 a 49)	52%	58%
Baby Boomers	21%	22%

- ✓ El instituto sigue siendo una entidad joven con la principal distribución en las generaciones “Millenials” y “X”.

ANTIGÜEDAD	%
Menos de un año	30%
Más de un año y menos de tres	2%
Entre tres y diez años.	45%
Mas de diez años	23%

- ✓ A pesar del proceso de convocatoria, se identifica que solo el 30% de los encuestados tiene menos de un año en la entidad; y solo el 2% menos de 3 años.

NIVEL EST.	2018	2019
Especialización	40%	44%
Profesional	36%	34%
Maestría	12%	12%
Tecnológico	5%	4%
Técnico	4%	4%
Bachillerato	3%	2%
Doctorado	0,1%	0,1%

- ✓ En lo que respecta al nivel de estudios la tendencia continua sin modificación alguna, siendo los estudios de especialización los más comunes en el total de los servidores encuestados.

En relación a los datos familiares se identifica que:

ESTADO CIVIL	ULTIMO TRIMESTRE 2018	ULTIMO TRIMESTRE 2019
Casado@s	59%	59%
Soltero@s	32%	33%
Separado@s	9%	8%
Viudo@s	0,3%	0,4%

- ✓ Mayoritariamente, los servidores públicos del Instituto están cansados.



- ✓ De los servidores que reportan tener hijos (64%), el 76% se constituyen en familias nucleares y el 24% monoparentales.

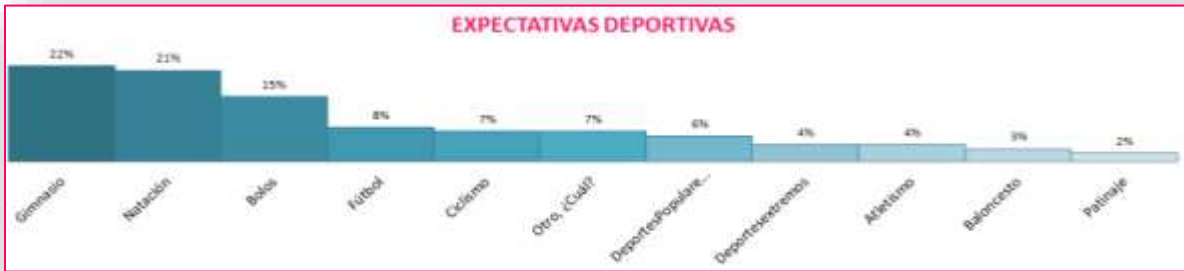
	Frecuencia	Porcentaje
Empresa Familiarmente Responsable (Horarios flexibles o de padre/madre; celebración día de la familia; vacaciones recreativas, entre otras)	513	80%
Actividades deportivas y de salud.	180	28%
Fortalecimiento de identidad y cultura organizacional (Día del Ser. Público; Informe de Gestión y Re-inducción)	155	24%
Total	648	100%

- ✓ En relación a la pregunta, sobre cuál de los 3 componentes del plan de bienestar prefieren los servidores, el 60% prioriza el componente de una empresa familiarmente responsable.

Frente al componente de una Empresa Familiarmente Responsable, las actividades que más solicitan los servidores para disfrutar en familia son:

EXPECTATIVAS FAMILIARES	%
Cine con la Familia	26%
Turismo en Familia	26%
Eventos Ecológicos con la Familia	14%
Vacaciones Recreativas	13%
Teatro con la Familia	10%
Museos con la Familia	5%
Eventos Deportivos con la Familia.	5%
Otros	1%

En lo que respecta a las actividades deportivas, se identifica que la actividad que más es solicitada en el Instituto es Gimnasio, seguido de natación y bolos, mientras que la menos solicitada es patinaje; como se observa a continuación:



En la misma línea se observa que en lo que se refiere a expectativas en el componente de identidad y cultura organizacional, la actividad más solicitada es la conmemoración del día del servidor público, seguida de la celebración del día de Amor y Amistad como se evidencia en la Tabla a continuación:

EXPECTATIVAS DE CULTURA INSTITUCIONAL	%
Día del Servidor Público	31%
Día del Amor y la Amistad	17%
Informe de Gestión y Reinducción	13%
Día de la madre	13%
Halloween	10%
Día del padre	9%
Otro	5%
Mes de la Equidad de Género.	3%

5.3.1. Preferencias GTT's con base en los resultados obtenidos

Con base en la experiencia de la vigencia pasada en relación a la coordinación y ejecución de las actividades de bienestar regionales, para esta vigencia, se realizara un contrato de Bienestar por los grupos territoriales más grandes los cuales son: Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga, lo anterior buscando maximizar el aprovechamiento de los recursos ya que al contratar de forma directa con las cajas regionales se evita el ejercicio de subcontratación.

Así las cosas se diagnostican e identifican las expectativas de los grupos territoriales antes mencionados:

BARRANQUILLA 2020																																									
<table> <tr> <th>EXPECTATIVAS DEPORTIVAS</th><th>%</th></tr> <tr> <td>Canchales</td><td>25%</td></tr> <tr> <td>Fútbol</td><td>15%</td></tr> <tr> <td>Natación</td><td>13%</td></tr> <tr> <td>Deportes extremos</td><td>9%</td></tr> <tr> <td>Bolos</td><td>7%</td></tr> <tr> <td>Ciclismo</td><td>5%</td></tr> <tr> <td>Otros, cual</td><td>5%</td></tr> <tr> <td>Deportes populares</td><td>4%</td></tr> <tr> <td>Atletismo</td><td>4%</td></tr> <tr> <td>Baloncesto</td><td>4%</td></tr> <tr> <td>Patinaje</td><td>3%</td></tr> </table>	EXPECTATIVAS DEPORTIVAS	%	Canchales	25%	Fútbol	15%	Natación	13%	Deportes extremos	9%	Bolos	7%	Ciclismo	5%	Otros, cual	5%	Deportes populares	4%	Atletismo	4%	Baloncesto	4%	Patinaje	3%	<table> <tr> <th>EXPECTATIVAS FAMILIARES</th><th>%</th></tr> <tr> <td>Cine con la Familia</td><td>24%</td></tr> <tr> <td>Turismo en Familia</td><td>24%</td></tr> <tr> <td>Vacaciones Recreativas</td><td>23%</td></tr> <tr> <td>Eventos Ecológicos con la Familia</td><td>16%</td></tr> <tr> <td>Museos con la Familia</td><td>5%</td></tr> <tr> <td>Teatro con la Familia</td><td>3%</td></tr> <tr> <td>Eventos Deportivos con la Familia.</td><td>3%</td></tr> </table>	EXPECTATIVAS FAMILIARES	%	Cine con la Familia	24%	Turismo en Familia	24%	Vacaciones Recreativas	23%	Eventos Ecológicos con la Familia	16%	Museos con la Familia	5%	Teatro con la Familia	3%	Eventos Deportivos con la Familia.	3%
EXPECTATIVAS DEPORTIVAS	%																																								
Canchales	25%																																								
Fútbol	15%																																								
Natación	13%																																								
Deportes extremos	9%																																								
Bolos	7%																																								
Ciclismo	5%																																								
Otros, cual	5%																																								
Deportes populares	4%																																								
Atletismo	4%																																								
Baloncesto	4%																																								
Patinaje	3%																																								
EXPECTATIVAS FAMILIARES	%																																								
Cine con la Familia	24%																																								
Turismo en Familia	24%																																								
Vacaciones Recreativas	23%																																								
Eventos Ecológicos con la Familia	16%																																								
Museos con la Familia	5%																																								
Teatro con la Familia	3%																																								
Eventos Deportivos con la Familia.	3%																																								
MEDELLIN 2020																																									



EXPECTATIVAS DEPORTIVAS	%
Gimnasio	25%
Bolos	20%
Natación	17%
Deportes populares	8%
Otros, cual	7%
Deportes extremos	6%
Fútbol	5%
Atletismo	4%
Ciclismo	3%
Baloncesto	3%
Patinaje	2%

EXPECTATIVAS FAMILIARES	%
Cine con la Familia	30%
Turismo en Familia	30%
Eventos Ecológicos con la Familia	15%
Vacaciones Recreativas	13%
Teatro con la Familia	6%
Eventos Deportivos con la Familia	4%
Museos con la Familia	1%

CALI 2020

EXPECTATIVAS DEPORTIVAS	%
Gimnasio	25%
Natación	23%
Bolos	11%
Ciclismo	10%
Otros, cual	9%
Deportes populares	6%
Baloncesto	5%
Fútbol	4%
Deportes extremos	2%
Patinaje	2%
Atletismo	1%

EXPECTATIVAS FAMILIARES	%
Turismo en Familia	27%
Cine con la Familia	24%
Eventos Ecológicos con la Familia	15%
Vacaciones Recreativas	15%
Museos con la Familia	8%
Teatro con la Familia	6%
Eventos Deportivos con la Familia	4%

BUCARAMANGA 2020

EXPECTATIVAS DEPORTIVAS	%
Gimnasio	24%
Natación	16%
Fútbol	12%
Ciclismo	11%
Bolos	8%
Otros, cual	6%
Deportes populares	5%
Baloncesto	5%
Atletismo	4%
Deportes extremos	3%
Patinaje	2%

EXPECTATIVAS FAMILIARES	%
Cine con la Familia	27%
Turismo en Familia	26%
Eventos Ecológicos con la Familia	18%
Vacaciones Recreativas	10%
Teatro con la Familia	5%
Eventos Deportivos con la Familia	4%
Museos con la Familia	5%
Otros	3%

A partir de estos resultados diagnósticos, se procede a establecer el plan de bienestar 2020, tanto para nivel central y pequeñas regiones como para los grupos territoriales.

6. Programa de Bienestar Social 2020

6.1. Desarrollo del Programa de Bienestar Social 2020

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 seleccionadas por los servidores públicos del Invima y que han sido identificadas por medio de los resultados presentados anteriormente en la encuesta de bienestar y calidad de vida.

Estas actividades estarán programadas para los servidores 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 servidores públicos, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

Los datos correspondientes al número de servidores públicos por ciudades, junto con el presupuesto asignado en la presente vigencia y los resultados de la encuesta de bienestar y calidad de vida, servirán de base para la distribución del tipo y número de actividades a desarrollar durante el 2020 en el Programa de Bienestar Social Invima.

6.2. Propuesta de actividades 2020

El objetivo es 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, teniendo en cuenta las expectativas recolectadas en la “Encuesta de bienestar y calidad de vida”, así como la normatividad vigente, el Plan de Bienestar 2020 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos estará compuesto por las siguientes actividades y/o programas:

6.2.1. Nivel Central

El nivel central para el presente programa, se compone de los servidores públicos que laboran en las sedes del Invima ubicadas en la ciudad de Bogotá y abarca los grupos de trabajo de: Gtt Costa Caribe 2 (Montería), Gtt Eje Cafetero (Armenia), Gtt Centro Oriente 3 (Neiva) y los Grupos de Control en Puertos, Aeropuertos y Pasos de Frontera de las ciudades de, Cucuta, Ipiales, Leticia, Putumayo, ya que la ejecución de las actividades de bienestar en estos grupos de trabajo se realizara a través de la contratación que se realice para el nivel central.

6.2.1.1. Componente Empresa Familiarmente Responsable

Del componente de Empresa familiarmente responsable, se realizarán las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	
Día de la Familia 1er Semestre	- Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor. - Jornada laboral Compensatoria.
Día de la Familia 2do Semestre	- Entrega de Bono de turismo familiar. - Jornada laboral Compensatoria.
Caminatas Ecológicas en Familia	4 Caminatas Ecológicas Apoyo Interinstitucional.
Vacaciones Recreativas	Vacaciones de junio 1 semana.
Pre-pensionados	Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.
Teatro Nacional	Stand para ventas de boletas con descuento INVIMA Familiar.
Deporte en Familia y Código de Integridad	- Los hijos de los servidores podrán disfrutar de las escuelas de formación deportivas INVIMA - Uso de la Tiketera RED en familia (Natación, Bolos, Muro, Danza o Turco)

La conmemoración de los días de la familia del 1er y 2do semestre se establece con base en las expectativas establecidas por los servidores en la encuesta, así las cosas, se otorgaría la jornada laboral, y para el primer semestre se entregaría 3 boletas de cine por servidor público; y para el 2do semestre un bono de turismo familiar.

En la misma línea, y de acuerdo a la solicitud de los servidores públicos, se realizarán una caminata ecológica por trimestre con apoyo de las entidades públicas del distrito.

Las Vacaciones Recreativas, se desarrollan en el período de receso escolar de junio para los hijos de los servidores con edades entre 5 y 17 años cumplidos en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.

Programa Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio: A los servidores públicos próximos a pensionarse se les brindarán herramientas que les permitan manejar con propiedad el tránsito de ser empleado a ser jubilado, con acciones programadas requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Se dará apoyo y acompañamiento al futuro pensionado mediante el desarrollo de un taller, seminario, curso libre o actividad lúdica; que incluya el apoyo en aspectos emocionales para la asimilación de la nueva situación y su reafirmación del auto esquema personal.

En la misma línea, se acompañara la desvinculación laboral asistida en articulación con la agencia pública de empleo, apoyando a las personas que se desvinculan del instituto con capacitación de orientación laboral y los procedimientos para el cobro del seguro de desempleo.

En relación a la solicitud de Teatro en Familia, se procede a gestionar descuentos para que los proveedores puedan comprar boletas con descuento especial con diferentes proveedores que ofrecerán sus servicios una vez al mes en las instalaciones del INVIMA.

El componente de deporte en familia y código de integridad, se trabajara en el marco de las escuelas de formación deportiva donde los servidores podrán asistir con sus hijos mayores de 16 años y menores de 25. Así mismo para las familias que no estén interesadas en participar en las escuelas de formación deportiva, podrán inscribirse para recibir tiequeteras de Compensar con las que pueden compartir las siguientes actividades: Natación, bolos, danza, gimnasio, muro de escalar o zonas húmedas.

Además de lo antes mencionado se continuaran con las siguientes medidas de conciliación entre trabajo y familia:

- Salas de lactancia: El INVIMA basado en la Ley 1823 del 4 enero 2017 continuará con la adopción de la estrategia “*Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral*”.
- Acompañamiento mensual de la Caja de Compensación, para la gestión de cupos, inscripciones y todo lo relacionado con los servicios de la caja.
- Divulgación de convenio y alianzas para descuentos o atención preferencial.
- Promoción y prevención de la salud: Actividades estarán enfocadas en permitir espacios de presentación de diversas alternativas que respondan a las necesidades

de los servidores públicos con respecto al acceso a planes complementarios de salud, charlas u otros.

- Standes de Servicios (bancos, seguros, FNA, vivienda y educación entre otros)
- Feria de Emprendimiento, durante esta feria se invitan a los servidores y a sus familias a que den a conocer sus iniciativas de emprendimiento. Durante esta feria, los servidores puede ofertar los diferentes productos de su emprendimiento, exceptuando los relacionados con alimentos o bebidas.
- Teletrabajo: Se establece el Teletrabajo en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, como un medio para realizar las actividades laborales en las sedes del Instituto de manera parcial, de conformidad con la Resolución 2019057582 de 19 de diciembre de 2019.
- Medio día libre por cumpleaños Como parte de los beneficios no pecuniarios que el Invima les otorga a sus colaboradores medio día laboral remunerado, con el propósito de que puedan compartir esta importante fecha con sus seres queridos.

Nota 1. Las actividades regionales se realizarán de acuerdo a los requerimientos establecidos por los grupos de trabajo y con base en la oferta de servicios que tenga cada ciudad.

6.2.1.2. Componente Deportivo

Del componente deportivo, se realizarán las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	
Gimnasio	• Convenio Smart Fit Compensar. Uso a nivel nacional.
Natación	• Entrega de Tiqueteras RED, piscina en Familia.
Bolos	• Un torneo de Bolos por cada dirección , y uno para SG y oficinas.
Fútbol, Masculino y Femenino.	• Escuela de formación para los servidores y los hijos mayores de 16 años.
Ciclismo	• Bici-paseos en familia.
Baloncesto Mixto	• Escuela de formación para los servidores y los hijos mayores de 16 años.
Paquete Familiar Deportivo	• RED (Natación, Bolos, Muro, Danza o Turco) en familia.
Torneos Externos	• Fútbol masculino y femenino y baloncesto.

A través del convenio Smart Fit – Compensar, ofreceremos vinculación de los servidores públicos para que puedan asistir al gimnasio en los días y horarios que estos prefieran, así mismo el convenio tiene la capacidad de ofrecer todas las sedes a nivel nacional de Smart Fit. Para este convenio se distribuirán los cupos establecidos para las regiones y para el nivel central.

Así mismo, se publicaran inscripciones para recibir tiqueteras con ingresos a piscina para que el servidor público y su familia puedan hacer natación cuando su horario se lo permita, ya sea en semana o los fines de semana.

En la misma línea y en consideración que durante la vigencia pasada se obtuvieron altos índices de satisfacción con el torneo de bolos y sobre todo con el torneo específico realizado para la dirección de operaciones sanitarias, para la presente vigencia se realizarán un torneo de bolos por cada dirección y uno para las oficinas y la Secretaría General.

Las escuelas de formación deportiva son espacios para el fomento de la camaradería, el respeto y la actividad física. Durante estos espacios el Instituto fomenta la apropiación del código de integridad entre los participantes; para esta vigencia se desplegarán las escuelas de fútbol femenino y masculino y la escuela de baloncesto. En la misma línea para esta vigencia el Instituto por primera vez permitirá que los hijos de los servidores públicos, mayores de 16 años y menores de 25, participen en las escuelas de formación deportiva. Así mismo, desde estas escuelas los entrenadores seleccionarán a los servidores públicos, que de acuerdo al código de integridad, puedan representar mejor al Instituto en los torneos externos.

Por otra parte, y de acuerdo a los resultados de la encuesta de calidad de vida, para esta vigencia se incorpora al plan de bienestar el ciclismo; por lo que por una parte se desplegará a nivel nacional el programa de “al Invima en Bici”, el cual está reglamentado a través de la resolución 2017008233 de 2017, y por otra parte para el nivel central se busca la participación de los servidores públicos en diferentes rutas o carreras que se oferten en la ciudad de Bogotá.

6.2.2. Grupo de Trabajos Territoriales

Para el presente programa se entiende como grupos territoriales los grupos de trabajo de, Barranquilla, Medellín, Cali y Bucaramanga; así como los Grupos de Control en Puertos, Aeropuertos y Pasos de Frontera de las ciudades de, Cartagena, Santa Marta, Barranquilla y Buenaventura.

Para los grupos territoriales se contemplan las siguientes actividades y sus respectivos niveles de cobertura:

BARRANQUILLA 2020																	
<table> <tr> <th colspan="2">ACTIVIDAD</th></tr> <tr> <td>Día de la Familia 1er Semestre</td><td> - Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor. - Jornada laboral compensatoria. </td></tr> <tr> <td>Día de la Familia 2do Semestre</td><td> - Jornada laboral Compensatoria. </td></tr> <tr> <td>Día del Ser. Público en Familia</td><td> - Entrega de Bono de ecoturismo familiar o Jornada familiar. </td></tr> <tr> <td>Vacaciones Recreativas</td><td> 2 entradas parque temático por familia. </td></tr> <tr> <td>Pre-pensionados</td><td> - Programa de pre-pensionados con enfoque familiar (En Bogotá) </td></tr> <tr> <td>Deporte en Familia</td><td> - Convenio Smart Fit Compensar. - Fútbol en Familia - Natación para Servidor y sus Familias - Bolos para Servidor y sus Familias. - Atletismo Carrera para servidores. </td></tr> <tr> <td>Ciclismo</td><td> - Programa Invima en Bicí </td></tr> </table>	ACTIVIDAD		Día de la Familia 1er Semestre	- Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor. - Jornada laboral compensatoria.	Día de la Familia 2do Semestre	Jornada laboral Compensatoria.	Día del Ser. Público en Familia	Entrega de Bono de ecoturismo familiar o Jornada familiar.	Vacaciones Recreativas	2 entradas parque temático por familia.	Pre-pensionados	Programa de pre-pensionados con enfoque familiar (En Bogotá)	Deporte en Familia	- Convenio Smart Fit Compensar. - Fútbol en Familia - Natación para Servidor y sus Familias - Bolos para Servidor y sus Familias. - Atletismo Carrera para servidores.	Ciclismo	Programa Invima en Bicí	✓ GTT COSTA CARIBE 1 (BARRANQUILLA) ✓ PTO. BARRANQUILLA ✓ PTO. CARTAGENA ✓ PTO. SANTA MARTA
ACTIVIDAD																	
Día de la Familia 1er Semestre	- Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor. - Jornada laboral compensatoria.																
Día de la Familia 2do Semestre	Jornada laboral Compensatoria.																
Día del Ser. Público en Familia	Entrega de Bono de ecoturismo familiar o Jornada familiar.																
Vacaciones Recreativas	2 entradas parque temático por familia.																
Pre-pensionados	Programa de pre-pensionados con enfoque familiar (En Bogotá)																
Deporte en Familia	- Convenio Smart Fit Compensar. - Fútbol en Familia - Natación para Servidor y sus Familias - Bolos para Servidor y sus Familias. - Atletismo Carrera para servidores.																
Ciclismo	Programa Invima en Bicí																
MEDELLIN 2020																	
✓ GTT OCCIDENTE 1 MEDELLIN ✓ AEROPTO. RIO NEGRO	<table> <tr> <th colspan="2">ACTIVIDAD</th></tr> <tr> <td>Día de la Familia 1er Semestre</td><td> - Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor. </td></tr> <tr> <td>Día de la Familia 2do Semestre</td><td> - Jornada laboral Compensatoria. </td></tr> <tr> <td>Día del Ser. Público en Familia</td><td> - Entrega de Bono de ecoturismo familiar o Jornada familiar. </td></tr> <tr> <td>Vacaciones Recreativas</td><td> 3 entradas parque temático por familia. </td></tr> <tr> <td>Pre-pensionados</td><td> - Programa de pre-pensionados con enfoque familiar. </td></tr> <tr> <td>Deporte en Familia</td><td> - Convenio Smart Fit Compensar. - Natación para Servidor y sus Familias - Bolos para Servidor y sus Familias. </td></tr> <tr> <td>Ciclismo</td><td> - Programa Invima en Bicí </td></tr> </table>	ACTIVIDAD		Día de la Familia 1er Semestre	Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.	Día de la Familia 2do Semestre	Jornada laboral Compensatoria.	Día del Ser. Público en Familia	Entrega de Bono de ecoturismo familiar o Jornada familiar.	Vacaciones Recreativas	3 entradas parque temático por familia.	Pre-pensionados	Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.	Deporte en Familia	- Convenio Smart Fit Compensar. - Natación para Servidor y sus Familias - Bolos para Servidor y sus Familias.	Ciclismo	Programa Invima en Bicí
ACTIVIDAD																	
Día de la Familia 1er Semestre	Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.																
Día de la Familia 2do Semestre	Jornada laboral Compensatoria.																
Día del Ser. Público en Familia	Entrega de Bono de ecoturismo familiar o Jornada familiar.																
Vacaciones Recreativas	3 entradas parque temático por familia.																
Pre-pensionados	Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.																
Deporte en Familia	- Convenio Smart Fit Compensar. - Natación para Servidor y sus Familias - Bolos para Servidor y sus Familias.																
Ciclismo	Programa Invima en Bicí																
CALI 2020																	

<table> <tr> <th colspan="2">ACTIVIDAD</th></tr> <tr> <td>Día de la Familia 1er Semestre</td><td>• Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.</td></tr> <tr> <td>Día de la Familia 2do Semestre</td><td>• Jornada laboral Compensatoria.</td></tr> <tr> <td>Día del Ser. Público en Familia</td><td>• Entrega de Bono de ecoturismo familiar o jornada familiar.</td></tr> <tr> <td>Vacaciones Recreativas</td><td>• 3 entradas parque temático por familia.</td></tr> <tr> <td>Pre-pensionados</td><td>• Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.</td></tr> <tr> <td>Deporte en Familia</td><td>• Convenio Smart Fit Compensar. • Natación para Servidor y sus Familias • Boleos para Servidor y sus Familias.</td></tr> <tr> <td>Ciclismo</td><td>• Programa Inviema en Bici</td></tr> </table>	ACTIVIDAD		Día de la Familia 1er Semestre	• Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.	Día de la Familia 2do Semestre	• Jornada laboral Compensatoria.	Día del Ser. Público en Familia	• Entrega de Bono de ecoturismo familiar o jornada familiar.	Vacaciones Recreativas	• 3 entradas parque temático por familia.	Pre-pensionados	• Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.	Deporte en Familia	• Convenio Smart Fit Compensar. • Natación para Servidor y sus Familias • Boleos para Servidor y sus Familias.	Ciclismo	• Programa Inviema en Bici	✓ GTT OCCIDENTE 2 (CALI) ✓ PTO. BUENAVENTURA ✓ GT. PALMIRA
ACTIVIDAD																	
Día de la Familia 1er Semestre	• Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.																
Día de la Familia 2do Semestre	• Jornada laboral Compensatoria.																
Día del Ser. Público en Familia	• Entrega de Bono de ecoturismo familiar o jornada familiar.																
Vacaciones Recreativas	• 3 entradas parque temático por familia.																
Pre-pensionados	• Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.																
Deporte en Familia	• Convenio Smart Fit Compensar. • Natación para Servidor y sus Familias • Boleos para Servidor y sus Familias.																
Ciclismo	• Programa Inviema en Bici																
BUCARAMANGA 2020																	
✓ GTT CENTRO ORIENTE 1 (BUCARAMANGA)	<table> <tr> <th colspan="2">ACTIVIDAD</th></tr> <tr> <td>Día de la Familia 1er Semestre</td><td>• Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.</td></tr> <tr> <td>Día de la Familia 2do Semestre</td><td>• Jornada laboral Compensatoria.</td></tr> <tr> <td>Día del Ser. Público en Familia</td><td>• Entrega de Bono de ecoturismo familiar o jornada familiar.</td></tr> <tr> <td>Vacaciones Recreativas</td><td>• 3 entradas parque temático por familia.</td></tr> <tr> <td>Pre-pensionados</td><td>• Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.</td></tr> <tr> <td>Deporte en Familia</td><td>• Convenio Smart Fit Compensar. • Natación para Servidor y sus Familias • Fútbol</td></tr> <tr> <td>Ciclismo</td><td>• Programa Inviema en Bici</td></tr> </table>	ACTIVIDAD		Día de la Familia 1er Semestre	• Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.	Día de la Familia 2do Semestre	• Jornada laboral Compensatoria.	Día del Ser. Público en Familia	• Entrega de Bono de ecoturismo familiar o jornada familiar.	Vacaciones Recreativas	• 3 entradas parque temático por familia.	Pre-pensionados	• Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.	Deporte en Familia	• Convenio Smart Fit Compensar. • Natación para Servidor y sus Familias • Fútbol	Ciclismo	• Programa Inviema en Bici
ACTIVIDAD																	
Día de la Familia 1er Semestre	• Entrega de 3 Boletas de Cine por Servidor.																
Día de la Familia 2do Semestre	• Jornada laboral Compensatoria.																
Día del Ser. Público en Familia	• Entrega de Bono de ecoturismo familiar o jornada familiar.																
Vacaciones Recreativas	• 3 entradas parque temático por familia.																
Pre-pensionados	• Programa de pre-pensionados con enfoque familiar.																
Deporte en Familia	• Convenio Smart Fit Compensar. • Natación para Servidor y sus Familias • Fútbol																
Ciclismo	• Programa Inviema en Bici																

Además de lo antes mencionado se adelantaran las siguientes medidas de conciliación entre trabajo y familia:

- Salas de lactancia: El INVIMA basado en la Ley 1823 del 4 enero 2017 continuará con la adopción de la estrategia “*Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral*”.
- Acompañamiento de la Caja de Compensación, para la gestión de cupos, inscripciones y todo lo relacionado con los servicios de la caja.
- Divulgación de convenio y alianzas para descuentos o atención preferencial.
- Promoción y prevención de la salud: Actividades estarán enfocadas en permitir espacios de presentación de diversas alternativas que respondan a las necesidades

de los servidores públicos con respecto al acceso a planes complementarios de salud, charlas u otros.

- **Teletrabajo:** Se establece el Teletrabajo en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, como un medio para realizar las actividades laborales en las sedes del Instituto de manera parcial, de conformidad con la Resolución 2019057582 de 19 de diciembre de 2019.
- **Medio día libre por cumpleaños** Como parte de los beneficios no pecuniarios que el Invima les otorga a sus colaboradores medio día laboral remunerado, con el propósito de que puedan compartir esta importante fecha con sus seres queridos.

7. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2020, el Instituto cuenta con un presupuesto de Setecientos Tres Millones Novecientos Veinticuatro Mil Noventa y Nueve pesos M/C (\$703.924.099) el cual será distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país, de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 8. Rubro y apropiación.

BIENESTAR DISCRIMINADO POR NUMERO DE EMPLEADOS			
	EMPLEADOS	BRUTO	NETO
TOTAL	1190	\$ 552.943	
BGTA. & REG. PEQ.	979	\$ 541.330.968	\$ 570.075.967
REGIONALES	211	\$ 116.670.924	\$ 87.925.924
CLIMA / EFR (NIVEL NAL.)		\$ 45.922.208	\$ 45.922.208
TOTAL BIENESTAR		\$	703.924.099

NOTA 1: La diferencia entre la designación de recursos entre neto y bruto obedece a que hay actividades como, cine y gimnasio, que se contratan desde el nivel central pero se benefician los servidores de todas las regiones.

A continuación se presenta la distribución por región:

REGIONALES		BRUTO	VALOR CINE & GIM.	NETO
Bquilla & Ptos. del Caribe	65	\$ 35.941.280	\$7.615.000	\$28.326.280
Cali, Buga & Buenaventura	51	\$ 28.200.081	\$7.125.000	\$21.075.081
Medellín	47	\$ 25.988.310	\$6.985.000	\$19.003.310
Bucaramanga	48	\$ 26.541.253	\$7.020.000	\$19.521.253
TOTAL	211	\$ 116.670.924		\$87.925.924

De igual forma el programa será evaluado por el cumplimiento del plan operativo del programa así como por la ejecución presupuestal.

ANEXOS

Anexo (1): Cronograma de actividades Bienestar 2020

COMPONENTE	ACTIVIDAD	SEM I	SEM II
PLANEACIÓN	Plan de Bienestar (Diagnostico, Propuesta, Documento & Resolución)	X	
	Plan de Incentivos (Propuesta, Documento & Resolución)	X	
	Contratación Bogotá	X	
	Contratación Bquilla	X	
	Contratación Cali	X	
	Contratación Bucaramanga	X	
	Contratación Medellín	X	
	Aplicación Encuesta de Calidad de Vida 2020-2021		X
EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE	Día de la Familia 1er Semestre	X	
	Día de la Familia 2do Semestre		X
	Caminatas Ecológicas en Familia	X	X
	Vacaciones Recreativas		X
	Pre-pensionados	X	
	Teatro Nacional en Familia	X	X
	Deporte en Familia	X	X
	Gimnasio	X	X
	Natación	X	X
	Bolos	X	
	Escuelas de Formación Deportiva	X	X
	Ciclismo	X	X
	Torneos Externos	X	X
CULTURA E IDENTIDAD CORPORATIVA	Día del Servidor Público	X	
	Día del Amor y la Amistad		X
	Informe de Gestión y Reinducción		X
	Día de la madre	X	
	Halloween		X
	Día del padre	X	
	Mes de la Equidad de Género.	X	
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Acompañamiento de la Caja	X	X
	Stands de Servicios	X	X
	Tele-Trabajo	X	X
	Clima		X