

PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2015

**Secretaría General
Grupo de Talento Humano**

Bogotá D.C. febrero de 2015



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

Jesús Alberto Namén Chavarro
Secretario General

Fabián Ricardo Romero Suárez
Coordinado de Talento Humano

Equipo Técnico de Trabajo

Astrid Foronda Abadía
Profesional Universitario
Grupo de Talento

María Catalina Fajardo Trujillo
Profesional Universitario
Grupo de Talento

Sandra Beatriz Díaz Escandón
Técnico Administrativo
Grupo de Talento

TABLA DE CONTENIDO.

	Pagina.
Introducción	
1. Justificación	6
2. Marco Legal y Normativo	6
3. Marco Conceptual	7
3.1. ¿Para qué desarrollar un programa de Bienestar?	7
3.2. Bienestar Laboral	8
4. Objetivos	9
4.1. Objetivo General	9
4.2. Objetivos Específicos	9
5. Cobertura	10
6. Deberes y Derechos de los Servidores Públicos con relación al programa de Bienestar Social	10
6.1. Deberes	10
6.2. Derechos	10
7. Diagnóstico de Necesidades	10
7.1. Metodología.	10
7.2. Generalidades	11
7.3. Herramienta de Medición	12
7.4. Procedimiento de recolección de información	14
7.5. Resultados	14
7.6. Información General	14
7.6.1. Impacto de los Resultados obtenidos:	16
· Preguntas Generales	16
· Preferencia en el área de Protección y Servicios Sociales	17
· Modalidades Deportivas de Mayor Preferencia	18
· Tendencias Deportivas de Mayor Preferencia	19
· Actividades Recreativas y Vacacionales de mayor preferencia	20
· Actividades Artísticas y culturales de mayor preferencia	21
· Actividades de promoción y prevención en Salud de mayor preferencia	22
· Actividades de Capacitación informal en artes y artesanías	23
· Actividades para la preparación del retiro por derecho a pensión	26
· Promoción de programas ofrecidos por FNA, EPS y caja de compensación	27

8. Programa de Bienestar Social 2015	29
8.1. Desarrollo del Programa 2015	29
8.2. Actividades de Protección y Servicios Sociales	29
8.3. Actividades de Calidad de Vida Laboral	31
8.3.1 Proyecto Intervención de Clima Laboral INVIMA 2015	31
8.4. Propuestas de Actividades 2015	33
8.4.1. Celebración día del servidor publico	34
8.4.2. Magnifrut. Máquina de Frutas	35
8.4.3. Redeban. Punto de Pago	35
8.4.4. Convenios: Seguros de Vida y funerarios.	36
8.4.6. AeroRumba – Zumba y decoración navideña	36
9. Análisis de Actividades Programadas 2015	37
9.1. Distribución número de empleados públicos por ciudad	37
9.2. Distribución porcentaje empleados públicos por ciudad	38
9.3. Distribución número de actividades por ciudad	39
9.4. Presupuesto	40
10. Campañas de Responsabilidad Social Empresarial	41
11. Entidades de Apoyo	44
12. Evaluación del programa de bienestar Social	44
13. Bibliografía	48

PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

INTRODUCCIÓN

“La calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la organización mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo contiene diversos factores como satisfacción por el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir y posibilidad de participar. La calidad de vida en el trabajo abarca no solo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios”¹

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

El presente documento contiene los detalles del Programa de Bienestar Social con el fin de trabajar en el 2015 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales, por medio de la ejecución de las actividades de bienestar social. Este documento fue creado con los resultados de la encuesta de Bienestar que permitió medir las percepciones de los empleados del INVIMA frente a la cultura de la Organización, así como sus necesidades y las de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y refuerzan el sentido de pertenencia frente a la organización.

1. Justificación

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

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

A raíz de los cambios que ha vivido el INVIMA en pro del crecimiento y el fortalecimiento como institución, el área de Talento Humano con su programa de Bienestar Social se convierte en parte integral del desarrollo armónico de los funcionarios mediante el desarrollo del presente Plan de Bienestar 2015, que incluye los objetivos del programa, marco legal y normativo, diagnóstico de las necesidades de bienestar a nivel nacional y finalmente el cronograma con las actividades propuestas para el presente año a nivel central y de los grupos territoriales.

2. Marco Legal y Normativo

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

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 909 de 2004. Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.

- Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
- Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
- Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
- Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- Decreto 614 del 14 de marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.

3. Marco Conceptual

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

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

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

El 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. Objetivos

4.1. Objetivo General

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

4.2. Objetivos Específicos

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

5. Cobertura

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

6. Deberes y Derechos de los empleados públicos:

6.1. Deberes de los empleados Públicos:

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

6.2. Derechos de los empleados públicos:

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias
- Tener condiciones favorables para un buen desempeño a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Mejores Condiciones de Trabajo

7. Diagnóstico de Necesidades

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

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

7.1. Metodología.

Por medio de una metodología mixta se realizó la aplicación de la encuesta de bienestar 2015 a una muestra representativa del INVIMA, mediante preguntas estandarizadas que intentaron medir las tendencias de la organización en temas de bienestar.

7.2. Generalidades.

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
METODOLOGIA	Mixta (Cuantitativa- Cualitativa)
INSTRUMENTO	Encuesta de valoración
MEDIO	Correo electrónico / Grupal
FORMA	virtual
POBLACION POTENCIAL	1193
POBLACION REALMENTE ENCUESTADA	932 empleados públicos activos
FECHA DISEÑO Y PLANEACION	dic-14
FECHAS DE APLICACIÓN	ene-15
FECHAS TABULACION Y ANALISIS	ene-15

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

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

7.3. 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 la Ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005 y que quedara plasmado en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de Año 2015. 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. Les 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 : gforonda@invima.gov.co con copia a bienestarsocial@invima.gov.co, antes del 16 DE ENERO 2015																									
Inicio	Hora de finalización	Fecha diligenciamiento	Ciudad																						
Nombre funcionario responsable Dependencia (Dirección - Grupo - GTT) Cargo que desempeña:																									
1. Totalice el número de participantes de acuerdo a cada ítem : <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">1.1 Dir</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">1.2 Asesoría</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">1.3 Prof</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">1.4 Téc</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15%;">1.5 Asist</td> <td colspan="5"></td> </tr> </table> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">GÉNERO</th> </tr> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">1.6 F</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">1.7 M</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>										1.1 Dir	1.2 Asesoría	1.3 Prof	1.4 Téc	1.5 Asist						GÉNERO		1.6 F	1.7 M		
1.1 Dir	1.2 Asesoría	1.3 Prof	1.4 Téc	1.5 Asist																					
GÉNERO																									
1.6 F	1.7 M																								
I. BIENESTAR																									
La información que usted registra aquí es de carácter confidencial y su uso será exclusivamente para la identificación de necesidades y expectativas en materia de Bienestar, le agradecemos responder todas las preguntas, cuyo contenido nos servirá para Formular el Plan Institucional de Bienestar.																									
¿Participa usted en las actividades recreativas o de integración que realiza la entidad?								Si	No																
¿Las actividades recreativas realizadas, permiten la integración entre su familia y la organización?								Si	No																
¿Las actividades contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral?								Si	No																
¿Ha recibido información suficiente sobre los programas de Bienestar Social Laboral?								Si	No																
¿Considera usted, que las actividades recreacionales y/o de integración mejoran el clima organizacional?								Si	No																
1. Dentro los siguientes programas de Bienestar, por favor indique los que son de su predilección:																									
(Seleccione de 1 a 5 donde 1 el de menor preferencia y 5 el de mayor preferencia)																									
A. Deportivos Torneos internos Torneos interentidades Prácticas libre			B. Recreativos y vacacionales C. Artísticos y culturales D. Promoción y prevención de la Salud E. Capacitación informal en artes y artesanías			F. Promoción de programas G. Información Familiar: H. Preparación Pre pensionados																			

2. ¿Cuáles actividades de Bienestar desea que se implementen en el presente año dentro de los siguientes Programas? (Seleccione de la 1 a 5 siendo la 1 la de menor preferencia y la 5 la de mayor preferencia en cada una de las categorías)			
A. Deportivos* preferencia y		B. Recreativos y vacacionales	
Fútbol		Día de la mujer	
Fútbol cinco		Día de la Secretaría	
Baloncesto		Día del Conductor	
Voleibol		Vacaciones recreativas hijos	
Bolos		Caminatas ecológicas	
kinect xbox		Día Amor y Amistad	
Tenis de mesa		Día de los niños	
Natación		Celebraciones Decembrinas	
Atletismo		Gastronomía	
Gimnasio		Concurso de disfraces niños/familia	
Otras actividades ¿Cuáles?		Otras actividades ¿Cuáles?	
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
D. Promoción y prevención de la Salud		E. Capacitación informal en artes y artesanías	
Salud Oral		Indique el curso (s) de manualidades en el que le gustaría participar:	
Salud Visual		1, Navideño	
Salud auditiva		2, Tejido	
Prevención cardiovascular		3 Otras actividades ¿Cuáles?	
Prevención Cáncer		1	
Prevención lesiones deportivas		G. Información Familiar: Indique que actividades le gustaría que se desarrollaran	
Manejo del stress (yoga)		1, Charlas sobre prevención de consumo de sustancias	
Pilates		2, Charlas formativas para padres	
Alcoholismo		3, Talleres nutricionales	
Hábitos de Vida Saludable		4, Charlas de familia sobre relación de pareja.	
Tabaquismo		5, charlas de manejo de luto	
Ergonomía		Otras? ¿Cuáles?	
Brigadas de emergencia		1	
Vacunación		2	
¿Cuáles vacunas?:		F. Promoción de programas ofrecidos por:	
		FNA, EPS, fondo de pensiones, Cajas de Compensación familiar u otras entidades.	
		Si ☐ No ☐	
H. Preparación del Retiro por derecho a pensión		3. ¿Qué actividad propondría usted, para lograr la integración de todo el personal que labora en la empresa?	
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].		4. ¿Cuál Considera que podría ser el mejor incentivo que le brindaría la entidad?	
		5. ¿Entre semana, ¿cuál es su medio principal de transporte para dirigirse al trabajo?	
		1, Bus / SITP 2, Caminando	
		3, Transmilenio 4, Bicicleta	
		5, Taxi 2, Caminando	
		6. ¿Reemplazaría su medio principal de transporte por la bicicleta?	
		Si ☐ No ☐ Ya lo hago ☐	
		¿Por qué no lo realiza?	
		1. Por las distancias	
		2. Es peligroso	
		3. No es práctico	
		4. No tengo bicicleta	
		5. Otro ¿cuál?	
		1	
		2	
¡Gracias! • BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2015			

7.4. Procedimiento de recolección de información

La encuesta de valoración de características mixta (cualitativa y cuantitativa) fue aplicada a una muestra de 932 funcionarios del INVIMA de todas las áreas de trabajo y ciudades a nivel nacional que corresponden al 78% de la población total del Instituto, se procedió a enviar la herramienta de recolección de información a cada uno de los líderes de áreas por medio electrónico y estos a su vez a través de los comités primarios o reunión de los grupos que lideran, procedieron a socializar la información y a realizar la aplicación de la herramienta teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

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

La socialización y aplicación de la encuesta se llevó a cabo durante el mes de enero de 2015.

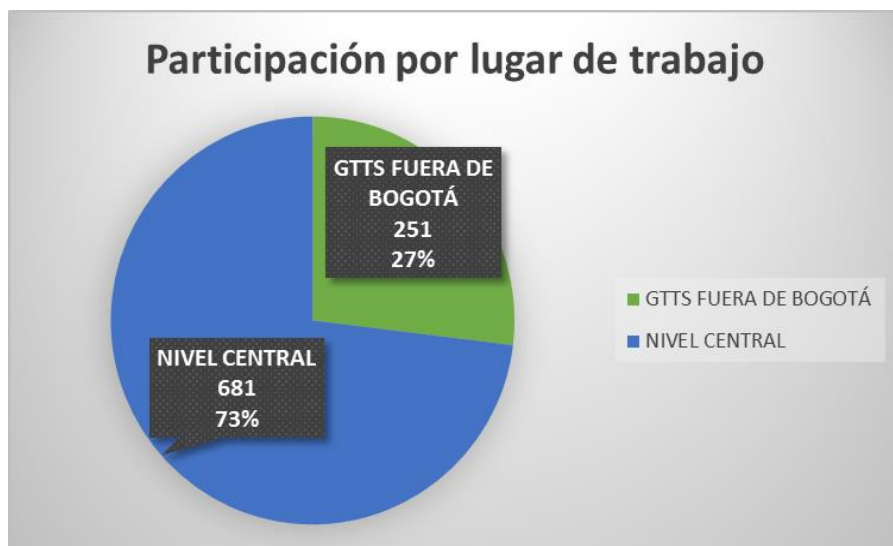
7.5. Resultados.

El plan para el año 2015 se realizó teniendo en cuenta los resultados arrojados en la Encuesta Grupal de Bienestar Social, dichos resultados muestran una fotografía general de cuáles son las preferencias de los funcionarios del INVIMA con relación a las actividades que componen las áreas de protección social y calidad de vida laboral, mostrando sus preferencias así como las oportunidades de mejora que podría tener el programa para el presente año.

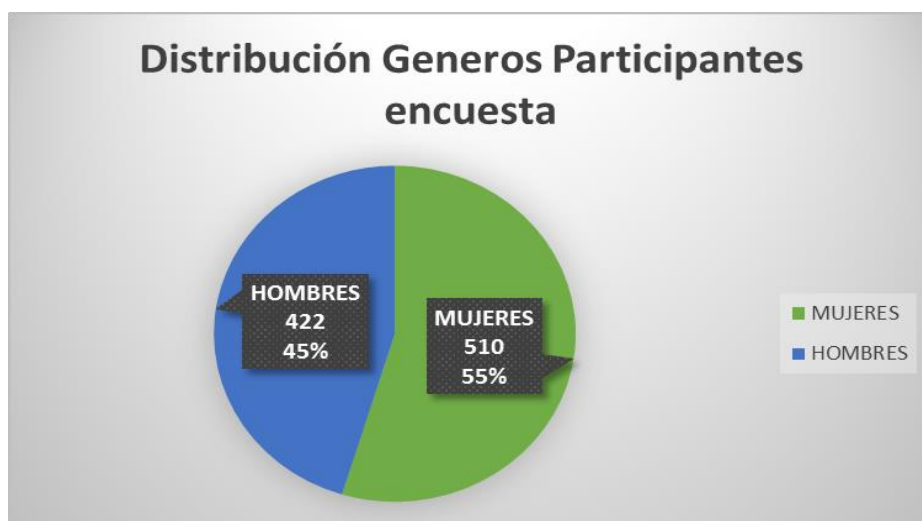
Los resultados de las encuestas se presentan en orden de preferencia (actividades de mayor preferencia a actividades de menor preferencia) para el nivel central y los GTT, en todas las categorías analizadas igualmente se realizó el análisis de las actividades que mostraban pregunta abierta y en las cuales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

7.6. INFORMACION GENERAL

En el mes de enero de 2015 se realizó la aplicación de la encuesta de Bienestar Social a una muestra de 932 funcionarios, que representan el 78% de la población total del INVIMA (1193) de los cuales el 27% corresponden a los encuestados en los GTT y el 73% a los encuestados en el nivel central Bogotá.

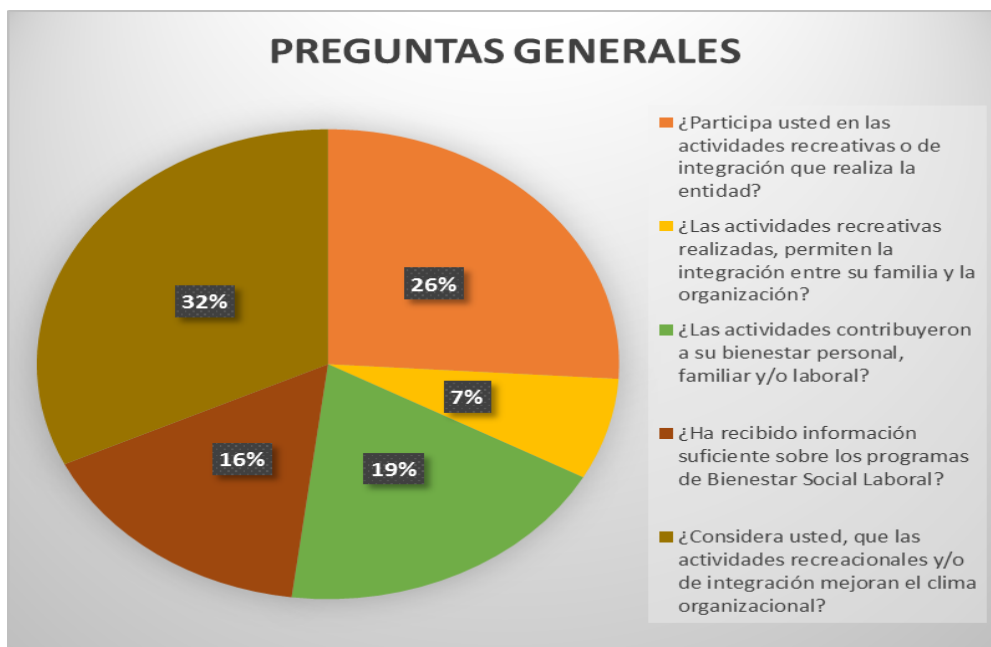


La distribución por géneros de la población participante en la encuesta de bienestar 2015 está representada de la siguiente manera:

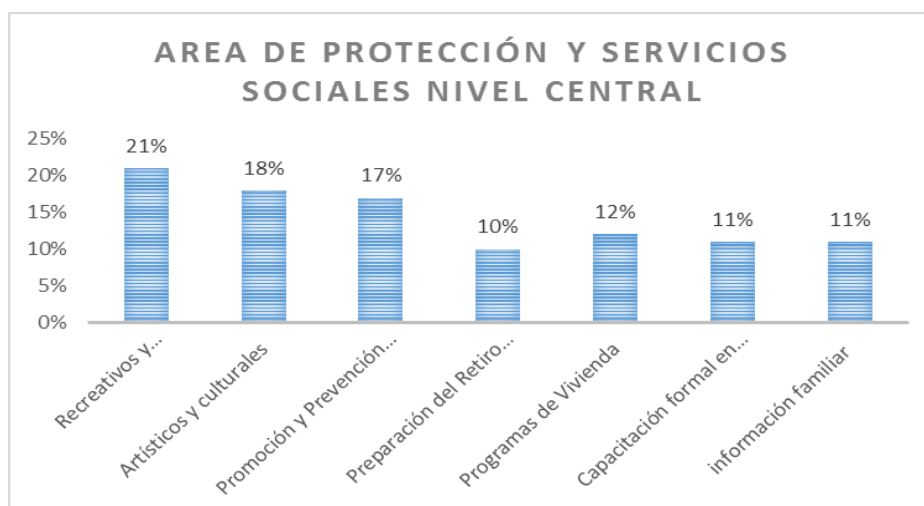


7.3.1. IMPACTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

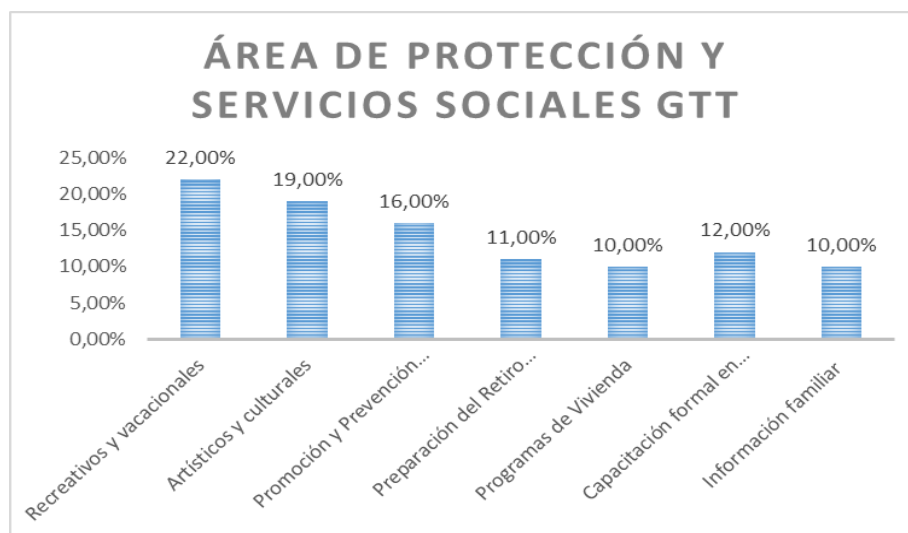
Preguntas Generales.



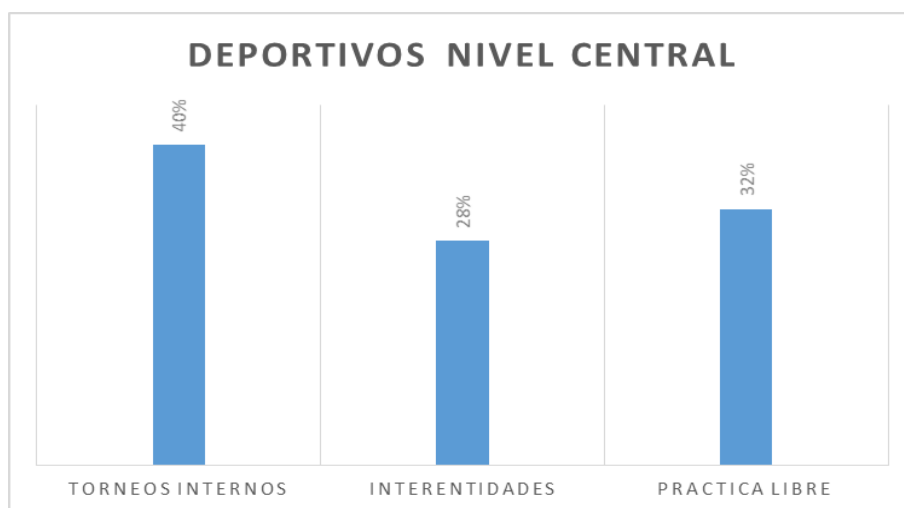
PREGUNTAS GENERALES				
¿Participa usted en las actividades recreativas o de integración que realiza la entidad?	¿Las actividades recreativas realizadas, permiten la integración entre su familia y la organización?	¿Las actividades contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral?	¿Ha recibido información suficiente sobre los programas de Bienestar Social Laboral?	¿Considera usted, que las actividades recreacionales y/o de integración mejoran el clima organizacional?
26%	7%	19%	16%	32%



AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES							
Recreativos y vacacionales	Artísticos y culturales	Promoción y Prevención de la salud	Preparación del Retiro por derecho a Pensión	Programas de Vivienda	Capacitación formal en manualidades	información familiar	TOTAL
21%	18%	17%	10%	12%	11%	11%	100,00%



AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES							
Recreativos y vacacionales	Artísticos y culturales	Promoción y Prevención de la salud	Preparación del Retiro por derecho a Pensión	Programas de Vivienda	Capacitación formal en manualidades	Información familiar	TOTAL
22,00%	19,00%	16,00%	11,00%	10,00%	12,00%	10,00%	100,00%



Deportivos Nivel central		
Torneos Internos	Inter-entidades	Practica libre
40%	28%	32%



Deportivos GTT		
Torneos Internos	Inter-entidades	Practica libre
35%	32%	33%



Deportivos									
Futbol	Futbol cinco	Baloncesto	Voleibol	Bolos	Kinect Xbox	Tenis de mesa	Natación	Atletismo	Gimnasio
9%	10%	9%	10%	14%	7%	10%	11%	7%	13%



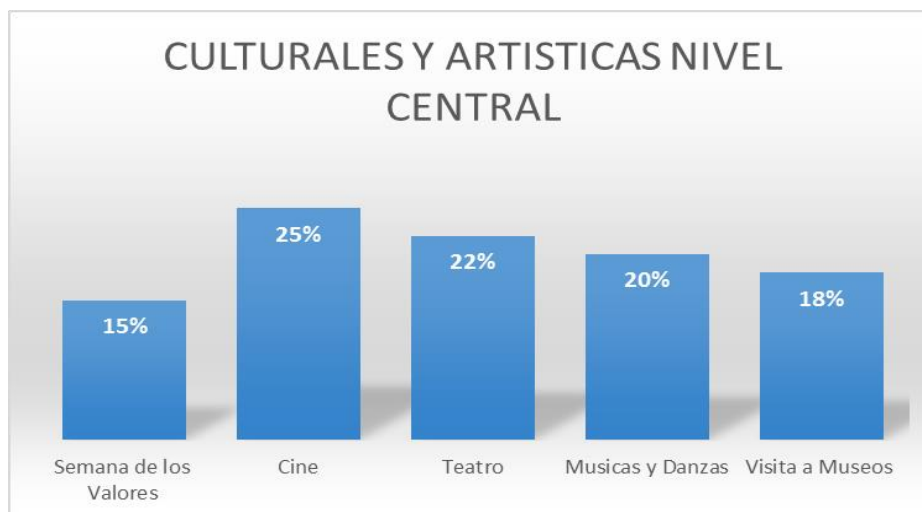
Deportivos									
Futbol I	Futbol cinco	baloncesto	voleibol	Bolos	Kinect Xbox	Tenis de mesa	Natación	atletismo	gimnasio
9%	11%	8%	9%	11%	7%	10%	12%	6%	17%



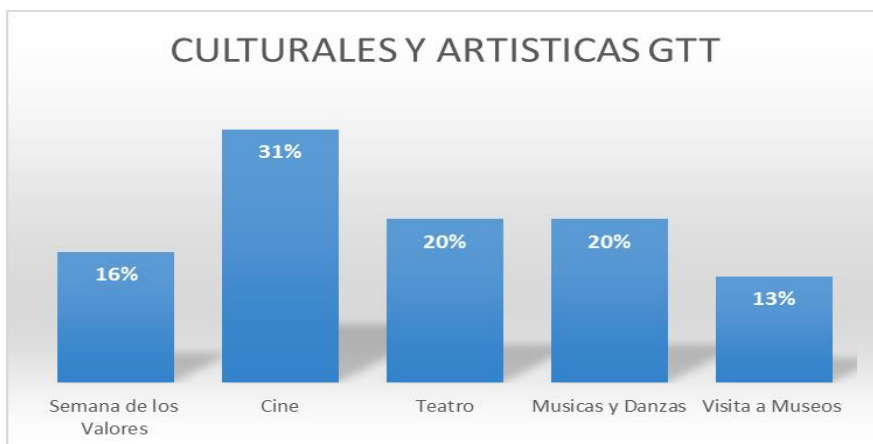
Recreativos y vacacionales									
Día de la Mujer	Día de la Secretaria	Día del Conductor	Vacaciones Recreativas Hijos	Caminatas Ecológicas	Día del amor y la Amistad	Día de los niños	Celebraciones Decembrinas	Gastronomía	concurso de disfraces niños y niñas
11%	9%	7%	11%	10%	11%	11%	12%	10%	8%



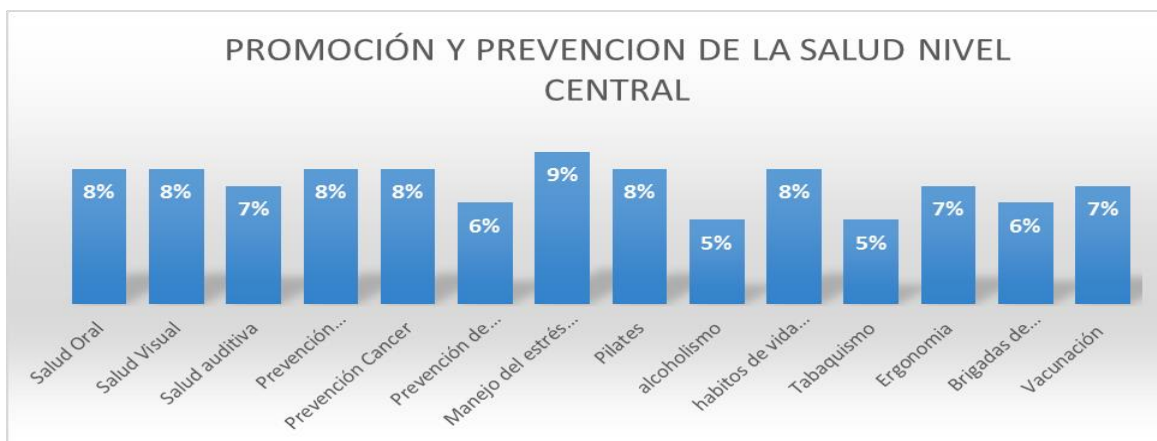
Recreativos y vacacionales									
Día de la Mujer	Día de la Secretaria	Día del Conductor	Vacaciones Recreativas Hijos	Caminatas Ecológicas	Día del amor y la Amistad	Día de los niños	Celebraciones Decembrinas	Gastronomía	concurso de disfraces niños y niñas
13%	8%	6%	10%	10%	11%	11%	14%	11%	6%



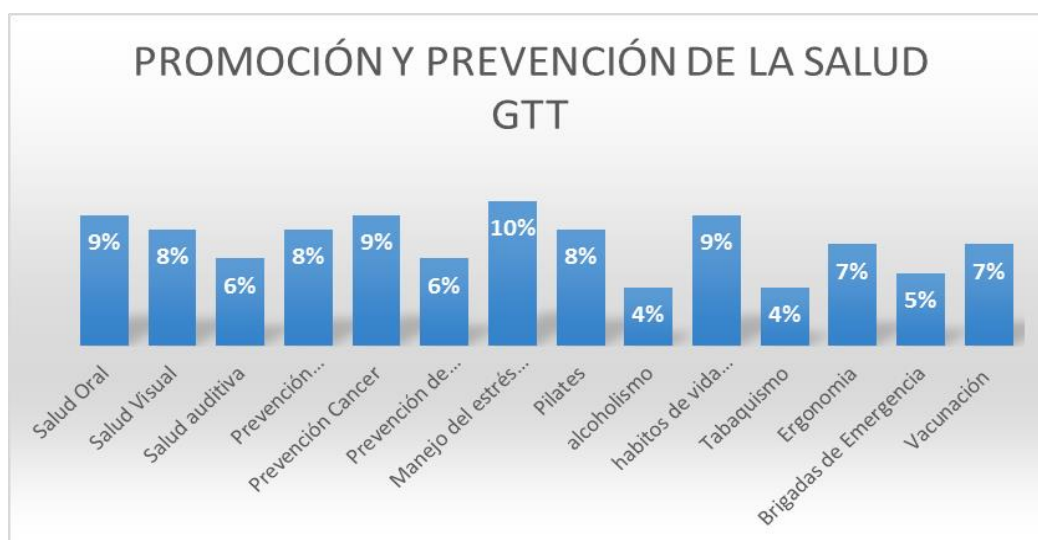
Culturales y Artísticas				
Semana de los Valores	Cine	Teatro	Músicas y Danzas	Visita a Museos
15%	25%	22%	20%	18%



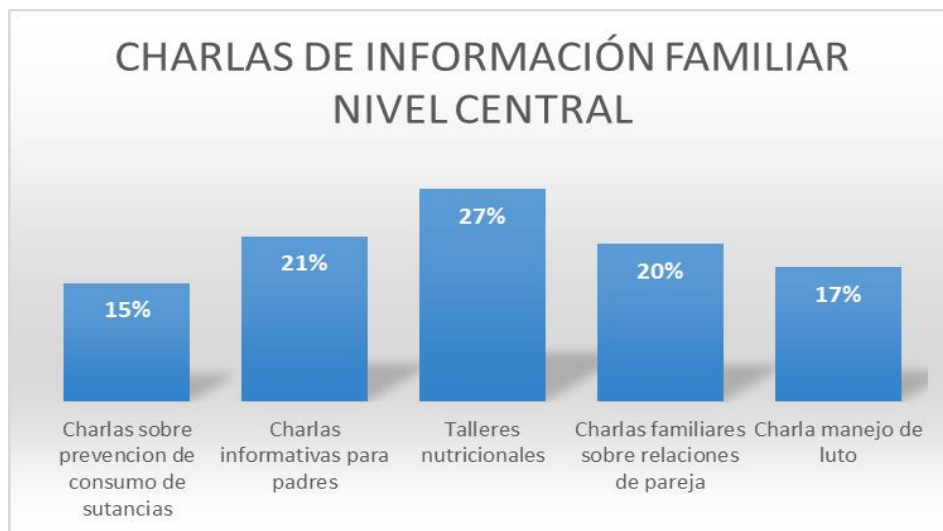
Culturales y Artísticas				
Semana de los Valores	Cine	Teatro	Músicas y Danzas	Visita a Museos
16%	31%	20%	20%	13%



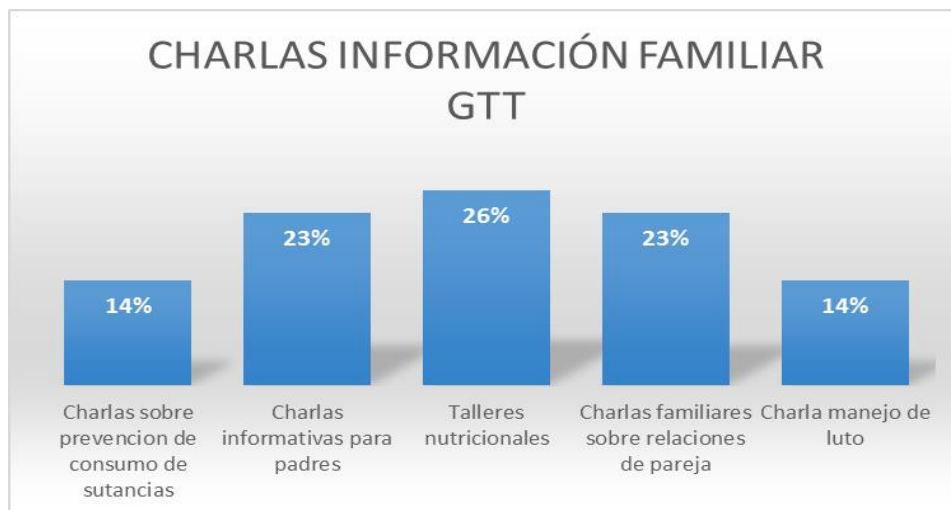
Promoción y Prevención de salud						
Salud Oral	Salud Visual	Salud auditiva	Prevención Cardiovascular	Prevención Cáncer	Prevención de lesiones deportivas	Manejo del estrés (Yoga)
8%	8%	7%	8%	8%	6%	9%
Pilates	alcoholismo	hábitos de vida saludable	Tabaquismo	Ergonomía	Brigadas de Emergencia	Vacunación
8%	5%	8%	5%	7%	6%	7%



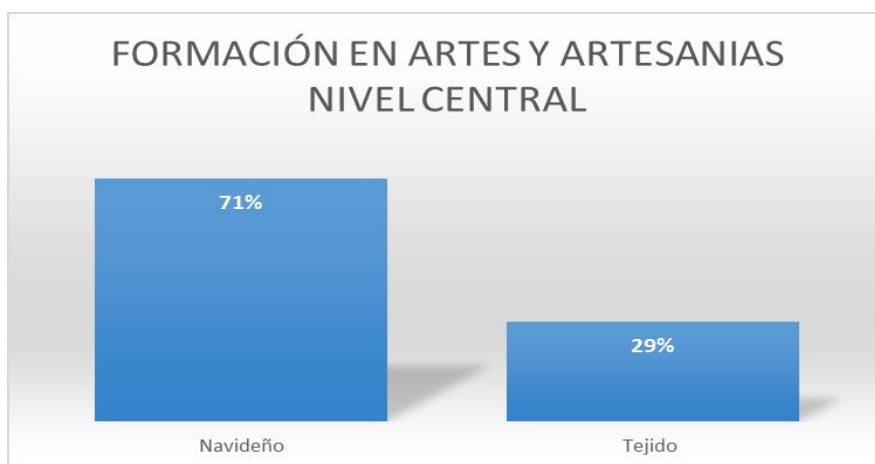
Promoción y Prevención de salud						
Salud Oral	Salud Visual	Salud auditiva	Prevención Cardiovascular	Prevención Cáncer	Prevención de lesiones deportivas	Manejo del estrés (Yoga)
9%	8%	6%	8%	9%	6%	10%
Pilates	alcoholismo	hábitos de vida saludable	Tabaquismo	Ergonomía	Brigadas de Emergencia	Vacunación
8%	4%	9%	4%	7%	5%	7%



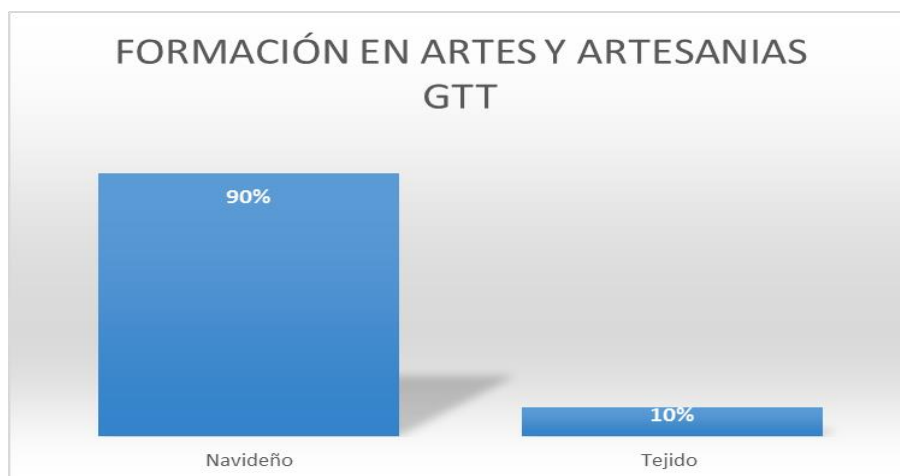
Charlas Información Familiar				
Charlas sobre prevención de consumo de sustancias	Charlas informativas para padres	Talleres nutricionales	Charlas familiares sobre relaciones de pareja	Charla manejo de luto
15%	21%	27%	20%	17%



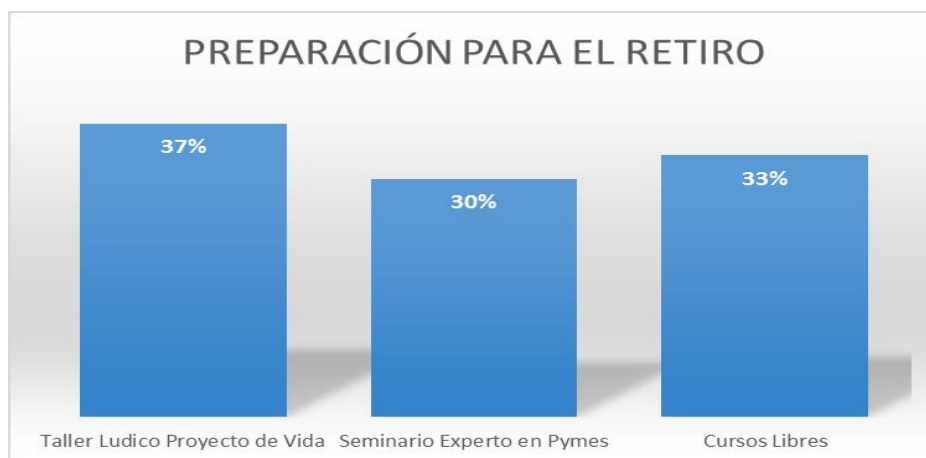
Charlas Información Familiar				
Charlas sobre prevención de consumo de sustancias	Charlas informativas para padres	Talleres nutricionales	Charlas familiares sobre relaciones de pareja	Charla manejo de luto
14%	23%	26%	23%	14%



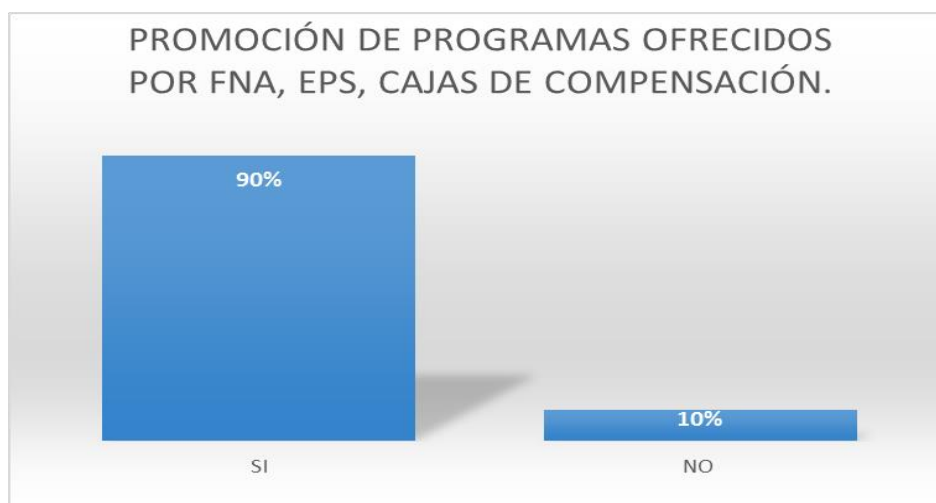
Capacitación Formal en Artes y Artesanías	
Navideño	Tejido
71%	29%



Capacitación Formal en Artes y Artesanías	
Navideño	Tejido
90%	10%



PREPARACION PARA EL RETIRO		
Taller Lúdico Proyecto de Vida	Seminario Experto en Pymes	Cursos Libres
37%	30%	33%



Promoción de programas ofrecidos por FNA, EPS, Cajas de Compensación.	
SI	NO
90%	10%

7.3.2. Preguntas abiertas Incentivos y otras actividades propuestas

Esta información fue tomada literalmente de las encuestas de bienestar 2015, como un reflejo de las sugerencias y recomendaciones que quieren hacer llegar los empleados públicos relacionadas con los temas de bienestar social, igualmente se reflejan las diferentes opciones que consideran serian de interés en los temas de incentivos.

INCENTIVOS		
¿Cuál es el mejor incentivo que le puede dar el Instituto?	Votos	%
Dinero	24	34
Educación formal	13	19
Tiempo libre cumpleaños	10	14
Transporte	7	10
Turnos laborales	3	4
Ascenso	2	3
Parqueaderos	2	3
Capacitación formal	1	1
Guardería	1	1
Casino	1	1
Blanco	6	9

OTROS (PROPUESTAS)		
¿Qué actividad propondría usted, para lograr la integración de todo el personal que labora en la empresa?	Votos	%
Actividades extramurales (integraciones, convivencias, viajes)	21	33
Reunión lúdica	13	20
Bazares	3	5
Charlas axiológicas	3	5
Fondo de empleados	2	3
Feria de colonias	2	3
Halloween	2	3
Bingo	2	3
Novenas	2	3
Actividades deportivas	2	3
Intercambio entre las dependencias	2	3
Ninguna	1	2
Concursos	1	2
Tarde recreativa	1	2
Día del amor y la amistad	1	2
Asados	1	2
Desayunos	1	2
Semana de la cultura	1	2
Aniversario institucionales	1	2
Celebraciones grupales de cumpleaños	1	2
Cursos de ingles	1	2

8. Programa de Bienestar Social 2015

8.1. Desarrollo del programa 2015.

Dentro del programa de bienestar social se trabajarán los subprogramas; Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, los cuales estarán basados en las actividades favoritas seleccionadas por los empleados públicos del INVIMA y que han sido identificadas por medio de los resultados presentados anteriormente en la encuesta de bienestar 2015. Estas actividades estarán programadas para los empleados públicos y su núcleo familiar, el grupo de Talento Humano gestionará su ejecución y dará cumplimiento al desarrollo de las mismas con lo que se busca llegar a resultados asociados a altos niveles de satisfacción y desempeño por parte de los empleados públicos, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

8.2. Actividades de protección y servicios sociales

Las preferencias que mostró la encuesta aplicada a los empleados del Instituto en el subprograma de Protección y Servicios Sociales en sus diferentes actividades son las siguientes de mayor a menor: recreativos y vacacionales (21%), artísticos - culturales (18%), promoción y prevención de la salud (17%) programas de vivienda (12%), seguidos de capacitación formal en arte y artesanías e información familiar con un (11%) y cerrando con preparación para el retiro por derecho a pensión con un (10%), a continuación se describirán cada una de dichas subcategorías.

Las modalidades deportivas preferidas fueron: torneos internos con (40%), práctica libre con un (32%) y torneos interentidades con un (28%).

- Recreativos y vacacionales: Celebraciones decembrinas, vacaciones recreativas para los hijos de empleados públicos, día de la mujer y el día del amor y la amistad son las de mayor preferencia en los resultados arrojados por la encuesta aplicada para este año, dichas actividades tendrán el propósito de fortalecer sus condiciones de vida. La realización de otras actividades establecidas en el Instituto, 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.

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

- Programas de promoción y prevención en salud: Con el apoyo y por medio de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y de la ARL POSITIVA, a las cuales se encuentran afiliados los empleados, se realizarán actividades enfocadas a riesgo psicolaboral (manejo del estrés, prevención de enfermedades cardiovasculares, manejo de estrés, salud visual y salud oral) apoyando las actividades de medicina preventiva y del trabajo en estilos de vida saludable coordinadas con el programa de salud ocupacional Institucional. Se desarrollará la semana de la salud ocupacional y la seguridad industrial, en donde se contará con el apoyo de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) con el fin de concientizar al personal acerca de la importancia que representa para la productividad el adecuado estado de salud. Esta actividad se realiza en conjunto con Bienestar, donde se gestiona con las EPS, para apoyar en la prevención del riesgo psicolaboral. El desarrollo de estas actividades se detalla en el Programa de Salud Ocupacional del INVIMA.
- Programas de promoción de vivienda: Las Cajas de Compensación Familiar, donde se encuentran afiliados los empleados del Instituto, realizarán mensualmente una visita informativa y de asesoría en los diferentes temas y servicios que la Caja ofrece y otros que necesiten los empleados en el espacio de Inducción corporativa, adicionalmente se cuenta con un asesor de la caja disponible para los trámites internos del Instituto. El Fondo Nacional del Ahorro, realizará campañas de divulgación de los programas de vivienda, facilitando el acceso de los empleados a los préstamos y demás beneficios
- Deportes: Las preferencias obtenidas en la encuesta muestran las siguientes actividades deportivas como favoritas: Bolos, gimnasio – aeróbicos y natación. Así mismo les gustaría practicar, tenis de mesa, voleibol y fútbol 5.

8.3. 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; identificados los componentes, debe determinar qué aspectos se deben mejorar, si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo o el que se relaciona con las experiencias de los empleados públicos.

Por lo anterior es responsabilidad de Talento Humano intervenir en el 2015 en los siguientes campos:

8.3.1. Intervención de Clima Laboral INVIMA 2015

Los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional que se presentaron gracias a la medición realizada en el mes de septiembre de 2014 junto a la firma PWC indican las siguientes fortalezas, oportunidades de mejora y factores críticos de intervención:

- Fortalezas:

- Las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia son una fortaleza evidenciada por los funcionarios de todos los tipos de vinculación, salvo para el personal de carrera administrativa que quedaron en 65% y 61% respectivamente.
- El liderazgo tanto de Equipo Directivo como Líder de Equipo es una fortaleza para los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

- Oportunidades de mejora:

- El alineamiento, comunicación, desarrollo del talento humano, servicio al cliente, bienestar, el trabajo en equipo y la cultura organizacional son oportunidades de mejora para los funcionarios de todos los tipos de vinculación.

- Factores críticos de intervención:

- Las condiciones de trabajo son el factor más crítico de intervención para la totalidad de los tipos de vinculación.
- La remuneración salarial y desempeño son factores críticos de intervención para Carrera Administrativa, Provisionalidad

Al focalizar las acciones en estos puntos clave de intervención durante el 2015, se espera ver en el corto plazo (un año y medio) aumento en el porcentaje total la percepción de clima organizacional del INVIMA. Para apoyar el crecimiento de esta percepción total, es muy importante comunicarle a la organización qué se está haciendo y que esto responde al resultado de la encuesta.

Respondiendo a lo anterior se realizará la contratación de expertos que nos ayuden a trabajar a nivel organizacional y estratégico en los aspectos a mejorar por medio de talleres orientados a: Desarrollo de líderes, establecimiento de objetivos, coaching para líderes, confianza y trabajo en equipo, salario emocional.

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

Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el afianzamiento de los valores institucionales.

8.3.3. Programa preparación del retiro por derecho a pensión:

Los empleados públicos próximos a pensionarse se les brindarán las herramientas, para manejar con propiedad el tránsito de ser empleado a ser jubilado, con acciones programadas requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Se dará apoyo y acompañamiento al futuro pensionado mediante el desarrollo de un taller, seminario, curso libre o actividad lúdica; en temas sugeridos como:

- Experto en Pymes
- Cursos Libres
- Proyecto de Vida

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

8.4. Propuesta de Actividades 2015.

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 posibiliten 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

8.4.1. 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 realizará una jornada deportivo – recreativa con 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.

8.4.2. Magnifrut. Máquina de Frutas.

El INVIMA firmó un acuerdo con la CORPORACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO “VIDA SALUDABLE” para la implementación del proyecto “MAGNIFRUV” el cual pondrá a disposición de los funcionarios del INVIMA una oferta de frutas y verduras como beneficio y mejoramiento de la salud de sus funcionarios.

La propuesta MAGNIFRUV busca promover e incentivar hábitos de vida saludables mediante un aprovisionamiento tecnológico e innovador de frutas y verduras-hortalizas, garantizando así la disponibilidad inmediata de este grupo de alimentos en diferentes entornos, a un precio justo y competitivo. Adicionalmente, la propuesta reconoce y valida la importancia de la educación alimentaria como eje fundamental para el aumento del consumo de frutas y verduras en toda la población. “MAGNIFRUV” se adhiere a la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, bajo el concepto de: “Seguridad alimentaria y nutricional es la disponibilidad suficiente y estable de alimento, el acceso y el consumo oportuno y permanente de los mismos en cantidad, calidad e inocuidad por parte de todas las personas bajo condiciones que permitan su adecuada utilización biológica, para llevar una vida saludable y activa”.(Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional 2008 (FSAN). Documento Compes Social 113 2008. Bogotá 2008. 3 p.)

8.4.3. Redeban. Punto de Pago.

El proyecto “Punto de pago” beneficiará a los servidores con una herramienta tecnológica que facilita el trámite de pagos y/o cumplimiento de compromisos financieros personales de forma segura dentro de las instalaciones de la entidad generando así un impacto positivo en términos de satisfacción, bienestar y productividad condiciones necesarias que le permitan a la institución fortalecer el clima y la cultura organizacional.



8.4.4. Convenios: Seguros de vida / funerarios.

En el 2015 se busca establecer convenios colectivos con diferentes organizaciones con el fin de establecer beneficios en temas relacionados con seguros funerarios, seguros de vida y beneficios para la familia a 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.

Los convenios que se establezcan con diferentes tipos de empresas permitirán generar sinergias para brindar o fortalecer beneficios empresariales extensivos toda nuestra población, beneficios a los cuales se puede acceder de manera directa.

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.

8.4.5. Aero rumba –zumba en las instalaciones del INVIMA.

Reconociendo la cantidad de funcionarios que tiene el INVIMA actualmente y como una actividad que permite la integración de los funcionarios y el desarrollo hábitos de vida saludables, para este 2015 se propone realizar cursos de Aero Rumba – Zumba en las Instalaciones del INVIMA teniendo en cuenta la aceptación de dicha actividad en los resultados de la encuesta de Bienestar y que actualmente contamos con espacios y zonas comunes que se adecuan no solo a las necesidades de capacitación formal si no también informal.

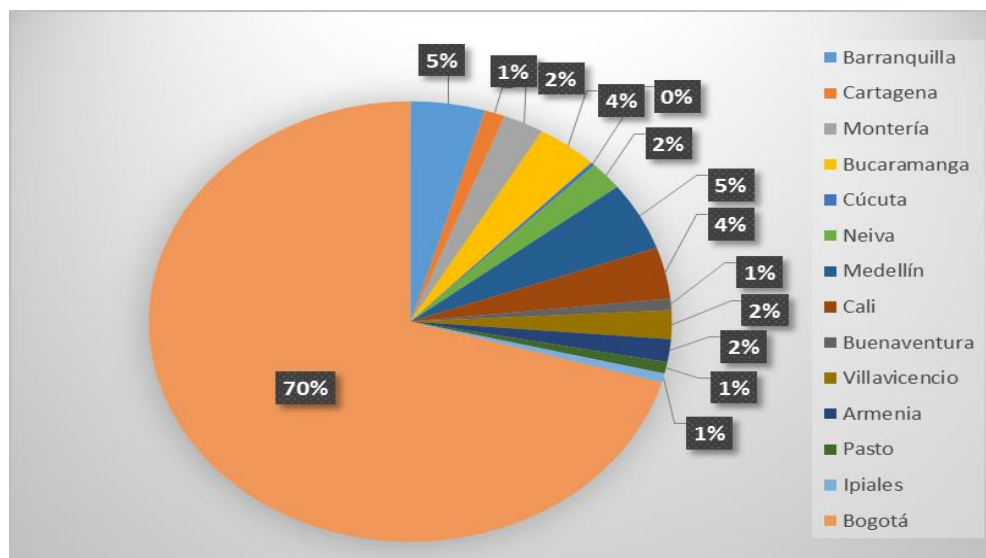
Esta actividad va dirigida a todos los funcionarios de planta del INVIMA.

9. Actividades Programadas Bienestar Social 2015

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 2015 en el Plan de Bienestar Social INVIMA.

9.1. Distribución numero empleados públicos por Ciudad

CIUDAD	NO FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Barranquilla	55	4,0%
Cartagena	15	1,0%
Montería	30	3,0%
Bucaramanga	45	4,0%
Cúcuta	3	0.2%
Neiva	25	2,0%
Medellín	60	6,0%
Cali	45	4,0%
Buenaventura	10	1,0%
Villavicencio	25	2,0%
Armenia	20	2,0%
Pasto	10	0.80%
Ipiales	8	0.6%
Bogotá	840	71,0%
TOTAL	1191	100%



9.2. Distribución Numero de Actividades a ejecutar por ciudad

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

GRUPOS DE TRABAJO TERRITORIAL	
PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	No DE ACTIVIDADES A EJECUTAR
AREA DEPORTIVA	2
ACTIVIDADES RECREATIVAS	8
ACTIVIDAD ARTISTICA Y CULTURAL	1
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD	1
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL	1
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA	
ACTIVIDAD DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO	1
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA	1
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL	1
RESPONSABILIDAD SOCIAL	2
TOTAL	18

NIVEL CENTRAL BOGOTÁ	
PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	No DE ACTIVIDADES A EJECUTAR
AREA DEPORTIVA	4
ACTIVIDADES RECREATIVAS	9
ACTIVIDAD ARTISTICA Y CULTURAL	1
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD	2
ACTIVIDADES DE CAPACITACION INFORMAL	1
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA	
ACTIVIDAD DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO	1
PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA	1
ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL	1
RESPONSABILIDAD SOCIAL	2
TOTAL	22

9.3. Presupuesto

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2015, el Instituto cuenta con un presupuesto de CIENTO NOVENTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/C \$193.850.000.00, el cual es distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país:

CIUDADES	PRESUPUESTO
Barranquilla	\$ 8.951.931.175
Cartagena	\$ 2.441.435.775
Monteria	\$ 4.882.871.550
Bucaramanga	\$ 7.324.307.325
Neiva	\$ 4.557.346.780
Medellin	\$ 9.765.743.100
Cali	\$ 7.324.307.325
Buenaventura	\$ 1.627.623.850
Villavicencio	\$ 4.069.059.625
Armenia	\$ 3.255.247.700
Pasto	\$ 1.627.623.850
Ipiales	\$ 1.302.099.080
Bogotá	\$ 136.720.403.400
TOTAL	\$ 193.850.000

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

10. Responsabilidad Social Empresarial

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

¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?

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

La organización puede orientar sus prácticas responsables hacia el interior de la empresa o hacia fuera de la empresa. En cada caso ya sea interno o externo, existen diferentes públicos interesados hacia donde puede focalizar su acción.”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 re significa y transforma la esperanza y el sentido de la vida. Atienden pacientes con cáncer con edades desde recién nacido hasta los 18 años de vida y sus familias. Prestándole asistencia a cerca de 7.000 niños con cáncer en Bogotá. De estos más del 60% han logrado curarse y continuar una vida normal. Estos niños son los que ingresan al Hospital de La Misericordia de Bogotá, el cual recibe anualmente un promedio de 150 casos nuevos de cáncer. En la actualidad hay aproximadamente 700 niños en tratamiento activo de quimioterapia.

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

Campaña.

Los niños de la Fundación Sanar reciben el apoyo del INVIMA que desde el año 2012 se vinculó a la Campaña Tapas de Vida, consistente en la recolección de tapas plásticas que son donadas a la fundación SANAR para ser vendidas por estos a centros de reciclaje, con el fin de recaudar fondos para el tratamiento integral de los niños con cáncer. La campaña ‘tapas de vida’ estará durante todo el año, por lo que se dispondrán de cubículos en todas las oficinas y regionales de la entidad, para la recolección de tapas, de modo que los empleados puedan depositarlas, el grupo de Talento Humano se encargará de enviarlas al final del año o cuando se hayan acumulado entre 130 y 150 kilos, superando lo recaudado en el año 2013 que fueron 95.2 Kilos y en 2012 que fueron 65 Kilos.



- Ambiental: Pilas con el Ambiente

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

La campaña ofrece alternativas para la preservación y el cuidado del medio ambiente y se centra en la recolección de pilas domesticas 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. Entidades de apoyo

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

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

12. Evaluación del programa de Bienestar Social

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos como la participación y satisfacción que tengan cada una de las actividades desarrolladas por medio del Plan de Bienestar 2015, se podrán aplicar cualquiera de los 3 instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

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

 LISTADO DE ASISTENTES		Código: F15-PE01-GD Versión: 4 Página: 1 de 1 Fecha de Emisión: 23/07/2014		
FECHA:	CIUDAD:	Hora Inicio:	Hora Fin:	
TEMA: _____				
EXPOSITOR: _____				
DIRIGIDA A: _____				
Marque con una X según corresponda. Para el caso ÚNICAMENTE de Capacitación, deberá seleccionar la modalidad a la que pertenece.				
☐ REUNIÓN / COMITÉ		☐ ASISTENCIA TÉCNICA		
☐ CAPACITACIÓN		☐ Congreso ☐ Conferencia ☐ Diplomado ☐ Auto Capacitación		
No.	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO/DEPENDENCIA/EMPRESA	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA
Página 1 de 1 www.invima.gov.co

- Encuesta de satisfacción (GTH-DPE-FM028) 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.



13. 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>

