



Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima

Jesús Alberto Namén Chavarro
Secretario General

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

Equipo Técnico de Trabajo

María Catalina Fajardo Trujillo
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

Dassy Stella Rojas Rodríguez
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. Objetivos	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos Específicos	5
2. Marco Legal y Normativo	5
3. Marco Conceptual	6
3.1. ¿Para qué desarrollar un programa de Bienestar Social?	6
3.2. Bienestar Laboral.....	6
4. Cobertura	7
5. Diagnóstico de Necesidades.....	8
5.1. Metodología	8
5.2. Generalidades.....	8
6. Resultados Encuesta de Bienestar y Calidad de Vida 2018.....	9
6.1. Resultados Obtenidos	9
6.2. Preferencias Nivel Central y GTT's con base en los resultados obtenidos	13
6.3. Informe detallado encuesta Bienestar y Calidad de vida 2018 (Ver anexo 3)	13
7. Programa de Bienestar Social 2018	13
7.1. Desarrollo del Programa de Bienestar Social 2018	13
7.2. Presupuesto	14
7.3. Propuesta de actividades 2018	15
7.3.1. Programas de Protección y Servicios Sociales	15
a) Deportivos.	15
b) Recreativos y vacacionales.	15
c) Artísticos y culturales:	16
d) Promoción y prevención de la salud:.....	16
e) Programas de capacitación informal en artes y artesanías.....	17

f) Promoción de programas de vivienda:.....	18
7.3.2. Actividades Calidad de Vida Laboral.....	18
a) Programa Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio	18
b) Teletrabajo	18
c) Medición del Clima Laboral	19
7.3.3. Otras Actividades.....	20
a) Social: “Tapas de Vida” Campaña fundación SANAR	20
8. Cronograma de actividades Bienestar 2018 (Ver anexo 2).....	21
9. Evaluación del programa de Bienestar Social.....	21

INTRODUCCIÓN

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

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

Podríamos inferir entonces que trabajar en la calidad de vida del servidor público y su familia mejorará los niveles de satisfacción y eficiencia en su trabajo y en el servicio que ofrece a la comunidad. Una buena administración necesariamente está enfocada en trabajar por el bienestar de sus servidores públicos 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 2018 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales, por medio de la ejecución de las actividades de bienestar social. Este documento fue creado con los resultados de una encuesta que permitió medir las percepciones de los servidores públicos del Invima, frente a temas de Bienestar Social, así como sus necesidades y las de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y refuerzan el sentido de pertenencia frente al instituto.

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

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

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

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

1.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de los 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

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

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

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

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

3. Marco Conceptual

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

El programa de Bienestar Social, busca generar espacios que contribuyan a la calidad de vida de los 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.

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 de las áreas de Talento Humano, con el fin de brindar las herramientas para que el recurso humano público cuente con 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 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.

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 como guía el documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” del Departamento Administrativo de la Función Pública y según el Decreto 1227 de 2005, los programas de Bienestar Social, que adelanten las entidades públicas, deberán enmarcarse dentro de dos grandes áreas.

1. **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.
2. **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.

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

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

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

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

5. Diagnóstico de Necesidades

El 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. Así entonces, esta información fue analizada y descrita como base para la estructuración del **Programa de Bienestar Social 2018**.

5.1. Metodología

La "Encuesta de bienestar y calidad de vida 2018" 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

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCION
METODOLOGÍA	Estudio de tipo cuantitativo
MEDIO	Correo electrónico / Grupal
FORMA	Virtual
POBLACIÓN POTENCIAL	1316
POBLACIÓN REALMENTE ENCUESTADA	796
FECHA DISEÑO Y PLANEACIÓN	Nov, Dic.-17 y Ene, Feb 2018
FECHAS DE APLICACIÓN	8 al 22 de Febrero del 2018
FECHAS TABULACIÓN Y ANÁLISIS	Feb. y Mzo 2018

Tabla 1: Detalle de las características de la encuesta de bienestar y calidad de vida 2018

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
- Hábitos

6. Resultados Encuesta de Bienestar y Calidad de Vida 2018

6.1. Resultados Obtenidos

Se presentan a continuación por medio de gráficas, 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.

Figura 1. Población participante por ubicación.

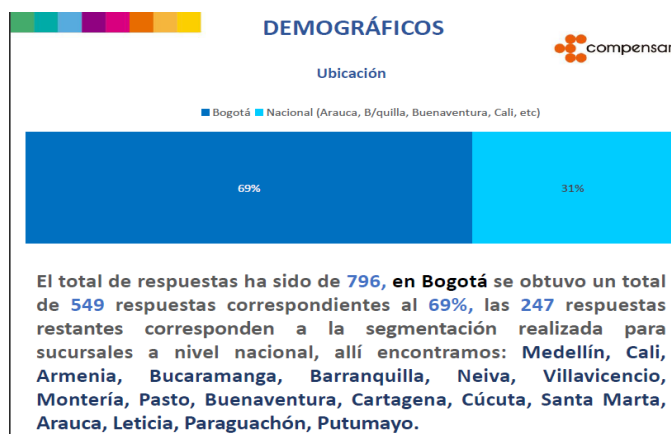


Figura 2. Condiciones Laborales: Nivel de cargo y tipo de vinculación

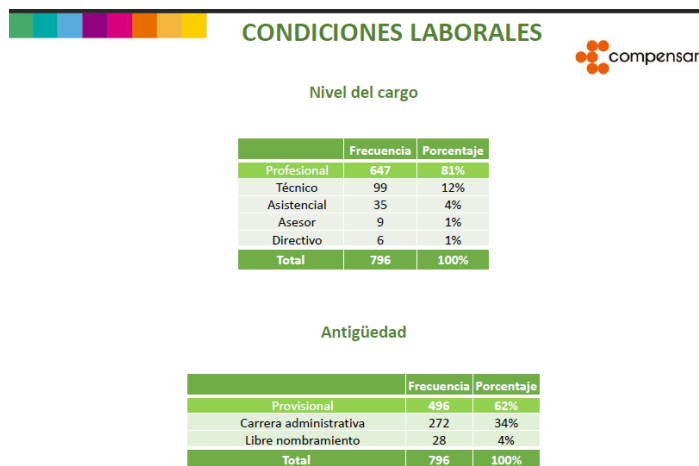


Figura 3. Participación en las actividades de Bienestar

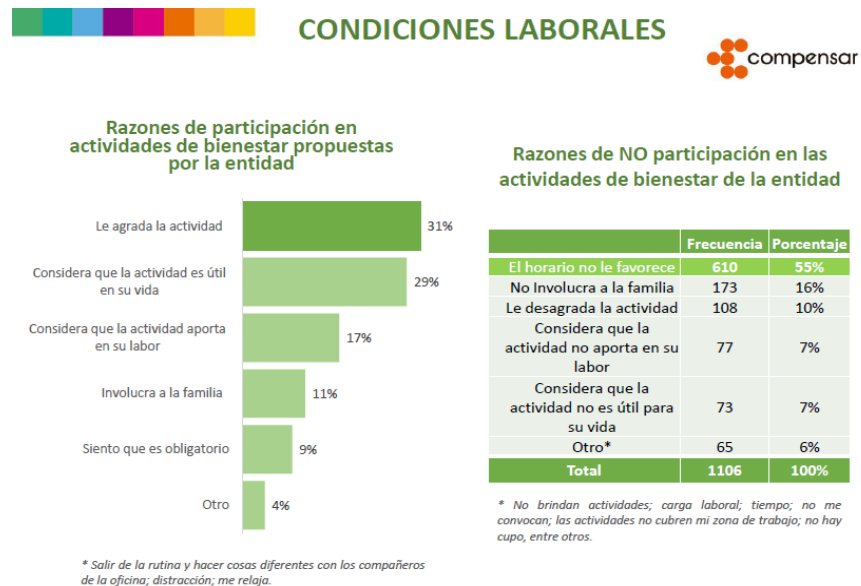


Figura 4. Expectativas Deportivas



Figura 5. Expectativas Recreativas

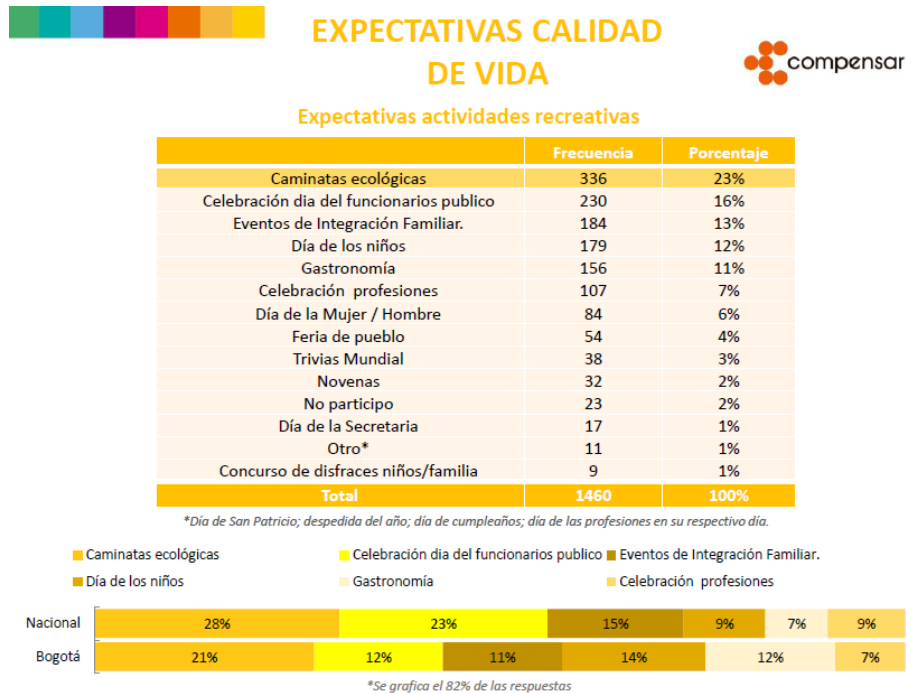


Figura 6. Expectativas en actividades artísticas y culturales.



Figura 7. Preferencias en programas de otras entidades.



Figura 8. Prioridades Financieras



6.2. Preferencias Nivel Central y GTT's con base en los resultados obtenidos

A continuación se presenta el consolidado que refiere las preferencias para cada una de las áreas de protección y servicios sociales, y el área de calidad de vida laboral para nivel central y los Grupos de Trabajo Territoriales.

Preferencias con base en resultados		Nivel Central	%		GTT	%
Programas de Protección y Servicios Sociales - Expectativas actividades deportivas Función Asistencial	1	Natación	20	1	Gimnasio	21
	2	Gimnasio	17	2	Natación	15
	3	Bolos	17	3	Bolos	14
Programas de Protección y Servicios Sociales - Expectativas actividades Recreativas Función Asistencial	1	Caminatas ecológicas	20	1	Caminatas ecológicas	28
	2	Día de los niños	14	2	Celebración del Día del funcionario Público	23
	3	Celebración del Día del funcionario Público	12	3	Eventos de integración Familiar	15
Programas de Protección y Servicios Sociales - Expectativas actividades artísticas y culturales Función Asistencial	1	Cine	44	1	Cine	47
	2	Teatro	24	2	Música y danzas	16
	3	Música y danzas	12	3	Teatro	15
Programas de Protección y Servicios Sociales - Expectativas actividades artísticas y culturales Función Asistencial	1	Cajas de compensación	35	1	FNA	34
	2	FNA	26	2	No participan	28
	3	No participan	21	3	Cajas de Compensación	22
Área de calidad de vida laboral Expectativas actividades artísticas y culturales Función Asistencial		a. Programas de Medición del clima laboral.				
		b. Programas preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.				
		d. Programas de Identificación e intervención de la cultura organizacional.				

Tabla 2. Detalle de las preferencias a nivel nacional por cada uno de los programas de Bienestar Social.
 *El porcentaje registrado corresponde al resultado de las elecciones de los participantes de la encuesta.

6.3. Informe detallado encuesta Bienestar y Calidad de vida 2018 (Ver anexo 3)

7. Programa de Bienestar Social 2018

7.1. Desarrollo del Programa de Bienestar Social 2018

En el Programa de Bienestar Social se trabajarán los subprogramas; Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, los cuales estarán basados en las

actividades favoritas seleccionadas por los 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 2018”.

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 2018”, servirán de base para la distribución del tipo y número de actividades a desarrollar durante el 2018 en el Programa de Bienestar Social Invima.

7.2. Presupuesto

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2018, el Instituto cuenta con un presupuesto de trescientos millones de pesos M/C (\$300.000.000.00) el cual será distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país:

Presupuesto Total	Presupuesto por servidor	No. Total de servidores públicos
\$300.000.000,00	\$230.592,00	1.301

Distribución presupuestal según el número servidores públicos por Ciudad:

Ciudad	No servidores Públicos	Presupuesto
ARMENIA	41	\$ 9.454.266
BARRANQUILLA	50	\$ 11.529.593
BUCARAMANGA	47	\$ 10.837.817
BUENAVENTURA	16	\$ 3.689.470
CALI	50	\$ 11.529.593
CARTAGENA	15	\$ 3.458.878
CÚCUTA	2	\$ 461.184
IBAGUÉ	11	\$ 2.536.510
IPIALES	7	\$ 1.614.143
MEDELLÍN	59	\$ 13.604.919
MONTERÍA	34	\$ 7.840.123
NEIVA	22	\$ 5.073.021
PASTO	14	\$ 3.228.286
SANTA MARTA	3	\$ 691.776
VILLAVICENCIO	26	\$ 5.995.388
BOGOTÁ	904	\$ 208.455.035

TOTAL	1301	\$ 300.000.000
--------------	-------------	-----------------------

Nota 1: La distribución del presupuesto por servidor público se realizó mediante la división del valor total asignado, sobre el número total de servidores públicos del Instituto.

Nota 2: La distribución por ciudad se realiza mediante la multiplicación del valor presupuestado por servidor, por el número de servidores públicos en cada una de las ciudades, con el objetivo de realizar una distribución más equitativa.

7.3. Propuesta de actividades 2018

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 2018”, así como la normatividad vigente, el Plan de Bienestar 2018 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos estará compuesto por las siguientes actividades y/o programas:

7.3.1. Programas de Protección y Servicios Sociales

a) Deportivos.

Brindar espacios recreativos y deportivos con el objetivo de desarrollar habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento; también como complemento a la labor diaria que busca promover la utilización del tiempo libre y fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores públicos, generando así comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción personal, en el entorno laboral y familiar.

- i. Participación Institucional en los “Juegos de Integración de la Función Pública”.
- ii. Actividades deportivas programadas de acuerdo a la elección del grupo, disponibilidad en cada ciudad y ajuste al presupuesto asignado.

b) Recreativos y vacacionales.

Las actividades recreativas buscan estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar; y así mismo que el servidor cuente una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades:

- i. 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, lo cual establece:

“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 Programa de Bienestar Social adopta esta fecha, para lo cual se realizará una jornada de reflexión, que permita promover los valores y la ética del servicio público en pro de fortalecer el sentido de pertenencia de los Servidores Públicos del Instituto.

- ii. Actividades de integración familiar/día de los niños: Acceso a establecimientos, parques u otros sitios, ubicados en Bogotá y en cada Grupo de Trabajo Territorial, que permitan promover el aprovechamiento del tiempo libre de los Servidores Públicos y el mejoramiento de las relaciones con su medio laboral, familiar y social.
- c) Artísticos y culturales:
De acuerdo a los resultados obtenidos en la “Encuesta de bienestar y calidad de vida 2018”, se buscará impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos y el mejoramiento de las relaciones con su medio laboral, familiar y social.
 - i. Promoción de programas culturales en Bogotá.
 - ii. Promoción de programas culturales en cada Grupo de Trabajo Territorial impulsados por las Cajas de Compensación Familiar.
 - iii. Entrega de boletería de cine en Bogotá y en cada Grupo de Trabajo Territorial.
- d) Promoción y prevención de la salud:
Estas 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.
 - i. Feria de servicios de salud a nivel central.
 - ii. Charlas de prevención y promoción de la salud y de la familia (Semana de la salud), así como charlas sobre pensión.
 - iii. Incentivo Uso de la Bicicleta: El Invima acogiendo la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, continuará con la promoción del uso de la bicicleta para sus servidores públicos.

Esto basado en el “Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos: Los funcionarios Públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 1° Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.”

iv. 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*”.

- Objetivo de las salas de lactancia: Establecer las condiciones adecuadas en el entorno laboral, para que las madres en lactancia a su regreso al trabajo, encuentren un lugar cálido e higiénico donde puedan extraer y conservar la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y ofrecerla al bebé en aquellos momentos que no pueden estar juntos.
- Lineamientos técnicos para la implementación de las “salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral”, el Invima dará cumplimiento a los cinco (5) pasos necesarios:
 - ✓ Disponer de una política
 - ✓ Adecuar y dotar un espacio físico
 - ✓ Asegurar la extracción, conservación y transporte de la leche materna
 - ✓ Formar a mujeres gestantes, madres en lactancia y comunidad empresarial
 - ✓ Cumplir con el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y el Decreto 1397 de 1992
- Implementación: La implementación, reglamentación, socialización y seguimiento de las “Salas amigas de la familia lactante” en el Invima, estará a cargo del Grupo de Talento Humano.

e) Programas de capacitación informal en artes y artesanías

Se realizará promoción en artes o artesanías, u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar de los servidores públicos y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

i. Taller o curso de cocina: Promover el aprovechamiento del tiempo libre de los Servidores Públicos de la sede de Bogotá, mediante el desarrollo de capacitaciones informales como la cocina.

f) Promoción de programas de vivienda:

Se gestionarán asesorías con las Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados los servidores públicos del Instituto, en los diferentes temas y servicios que dichas cajas ofrecen; así como con otras entidades financieras y el Fondo Nacional del Ahorro, con el fin de permitir que se ofrezcan otras alternativas de programas de vivienda que son igualmente requeridos por los servidores públicos del Instituto.

- i. Feria de servicios financieros Promoción de espacios en la que diferentes entidades en igualdad de condiciones presentan sus servicios y beneficios para la adquirir productos financieros acorde a las necesidades de los servidores.

Nota: Las actividades relacionadas en el ítem de Protección y Servicios Sociales que requieran presupuesto, serán desarrolladas teniendo en cuenta la cotización y costo de las mismas en el mercado, basados en la asignación presupuestal que tiene el Invima para la vigencia 2018 en el rubro de Bienestar Social.

7.3.2. Actividades Calidad de Vida Laboral

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de tres ejes sobre los cuales el Grupo de Talento Humano trabajará en el 2018.

- ✓ Actividades de desvinculación asistida - preparación para el retiro.
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Medición de clima laboral, la cual permitirá determinar los aspectos que sean objeto de mejora.

a) 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.

b) Teletrabajo

Se establece el Teletrabajo en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, como un medio o fin para realizar las actividades laborales en las sedes del Instituto de manera parcial, de conformidad con las funciones susceptibles de ser teletrabajadas, establecidas en la Resolución 2015051215 del 17 de diciembre de 2015, Art. 4°.

Los servidores públicos que de manera voluntaria deseen participar en el programa Teletrabajo, podrán acceder a esta modalidad cumpliendo con lo establecido en la Resolución 2015051215 del 17 de diciembre de 2015 y el “Instructivo Teletrabajo” - GTH-DPE-IN007.

c) Medición del Clima Laboral

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

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años, con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

i. Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional

- Alianzas o Convenios: En el 2018 se busca establecer o afianzar las alianzas o convenios colectivos con diferentes organizaciones, con el fin de ofrecer beneficios en temas relacionados con bienes y servicios, para todos los servidores públicos del Invima; buscando así satisfacer las necesidades específicas de los servidores, con mejores tarifas y facilidades de pago, recibiendo también asesoría.
- Difusión y promoción de los convenios de SERVIMOS y Cajas de Compensación Familiar. También se buscará promover el uso del portal “SERVIMOS” el cual es manejado por el DAFP y cuenta con diferentes beneficios para todas las personas que se encuentran vinculadas con el sector público en Colombia, al igual que los beneficios y descuentos que se tienen por medio de las Cajas de Compensación Familiar.
- Plan adopción del Código Único de Integridad. El Invima realizará el proceso de adopción y apropiación del nuevo código de Integridad del Servicio Público Colombiano.
- Medio día libre por cumpleaños Como parte de los beneficios no pecuniarios que el Invima les otorga a sus colaboradores, se propone otorgar a los servidores públicos el disfrute de medio día libre por concepto de cumpleaños. Este beneficio está basado en el reconocimiento al esfuerzo y dedicación de los servidores, con el propósito de que puedan compartir esta importante fecha con sus seres queridos.

Normatividad del disfrute: Todos los servidores públicos del Invima tendrán el derecho a gozar del festejo de su natalicio siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- ✓ Deberá ser disfrutado el mismo día del natalicio.
 - ✓ No podrá ser aplazado.
 - ✓ No se compensa.
 - ✓ En caso que el día del cumpleaños sea sábado, domingo o festivos, o se encuentre en periodo de vacaciones, no se podrá aplicar el beneficio.
 - ✓ Debe ser notificada la solicitud a su superior inmediato, en un plazo mínimo de cinco (5) días previos al día del cumpleaños.
 - ✓ No se puede acumular de un año para otro.
 - ✓ No se puede acumular con compensatorio de semana santa, fin de año u otro compensatorio programado.
 - ✓ Su otorgamiento estará bajo la coordinación directa del supervisor inmediato del servidor público.
- Celebración o conmemoración fechas especiales: Realizar la celebración o conmemoración de fechas importantes en la cultura organizacional del Invima. (Ver anexo 1)
 - Reconocimientos aniversarios: El Invima realizará un reconocimiento público a aquellos servidores que durante el mes hayan cumplido en el Instituto 5, 10, 15 y 20 años de servicio.

7.3.3. Otras Actividades

a) 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.

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 del Instituto, para la recolección de tapas, de modo que los servidores públicos 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.

8. Cronograma de actividades Bienestar 2018 (Ver anexo 2)

9. Evaluación del programa de Bienestar Social

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción que se tuvo frente a cada una de las actividades desarrolladas por medio del Plan de Bienestar 2018, se podrán aplicar cualquiera de los 3 instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

- a) Listados de asistencia: Los cuales se deben diligenciar al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participaron. Al finalizar la actividad se deberá remitir dicho soporte por correo electrónico, al área de Bienestar Social.
- b) Encuesta de satisfacción: Esta se deberá diligenciar en la herramienta web disponible, por una muestra significativa de participantes al final de la actividad (si aplica).
- c) Registro fotográfico de la actividad: El cual puede ser remitido por correo electrónico al área de Bienestar Social al final de la actividad.

ANEXOS

Anexo (1): Celebración o conmemoración fechas especiales 2018

Anexo (2): Cronograma de actividades Bienestar 2018.

Anexo (3): Informe detallado encuesta Bienestar y Calidad de vida 2018.

Anexo (1)

Celebración o conmemoración fechas especiales 2018

Reconocimientos por Profesión			
PROFESION	FECHA	DÍA	MES
Contador	01/03/2018	1	3
Secretaria	26/04/2018	26	4
Bacteriólogo	28/04/2018	28	4
Médico veterinario	10/05/2018	10	5
Abogado	22/06/2018	22	6
Zootecnista	22/06/2018	22	6
Conductor	16/06/2018	16	6
Economista	03/07/2018	3	7
Ingeniero	17/08/2018	17	8
Ing. Sistemas	17/08/2018	17	8
Químico Farmacéutico	26/09/2018	26	9
Microbiólogo	28/09/2018	28	9
Ing. de alimentos	05/10/2018	5	10
Químico	31/10/2018	31	10
Tecnólogo	14/10/2018	14	10
Administrador Público	25/10/2018	25	10
Ing. químico	27/11/2018	27	11
Administrador de Empresas	04/11/2018	4	11
Psicólogo	20/11/2018	20	11
Médico	03/12/2018	3	12
Odontólogo	03/10/2018	3	10
FECHAS ESPECIALES			
Fechas Especiales	FECHA	DÍA	MES
Día de la Mujer	08/03/2018	8	3
Día del Hombre	19/03/2018	19	3
Día del Idioma	23/04/2018	23	4
Día de la Madre	13/05/2018	13	5
Día del Padre	17/06/2018	17	6
Día del Servidor Público	27/06/2018	27	6

Anexo (2)

Cronograma de actividades Bienestar 2018.

PROGRAMA DE BIENESTAR 2018												
ALCANCE												

Anexo (3)

Informe detallado encuesta Bienestar y Calidad de vida 2018

**Corresponde al informe entregado por Compensar, el cual se relaciona como documento adjunto.*