



Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima

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

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, 2019**



IVÁN ALEXANDER CARVAJAL SÁNCHEZ
Secretario General

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

Equipo Técnico de Trabajo

Juan Pablo Perafan Álzate
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

Dassy Stella Rojas Rodríguez
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano



INTRODUCCIÓN

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

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

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

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. En este sentido, es importante resaltar que dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar (DAFP, 2007).

El desarrollo del Estado del Bienestar ha incrementado los niveles de calidad de vida en los países desarrollados y ello ha llevado consigo una mayor conciencia de los aspectos y condiciones que hacen posible y potencian esa calidad de vida en los diferentes ámbitos de la vida humana.”¹

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

Podríamos inferir entonces que trabajar en la calidad de vida y la protección de los servicios sociales del servidor público y su familia mejorará los niveles de satisfacción y eficiencia en su trabajo y en el servicio que ofrece a la comunidad. Una buena administración necesariamente está enfocada en trabajar por el bienestar de sus servidores públicos 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 2019 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales. Este documento recoge entre otras cosas, las necesidades expresadas por los servidores públicos del Instituto a través de una encuesta que permitió medir las percepciones, frente a temas de Bienestar Social de ellos y de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y la protección de los servicios sociales y refuerzan el sentido de pertenencia frente al instituto.

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

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y la protección de los servicios sociales de los servidores públicos del Invima y sus familias por medio de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento, integración y de actividades en general, que fomenten el desarrollo integral de los mismos.

1.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de bienestar de los servidores públicos del Instituto en temas de Bienestar.
- Propiciar una mejor calidad de vida a los servidores públicos y su grupo familiar.
- Fomentar la participación e integración organizacional.
- Propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.

- Promover la interiorización de los valores del servidor público, de tal manera que se refleje en el actuar diario.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre servidores públicos y dependencias mejorando el clima organizacional.

2. Marco Legal y Normativo

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

- ✓ **Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.** Cuyo capítulo I del título VI establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, *“el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
- ✓ **Decreto Ley 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos” ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).

En el **Artículo 2.2.10.2** indica **Beneficiarios**. *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a*

todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

En los artículos **2.2.10.3** al **2.2.10.7** indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos **2.2.10.8** al **2.2.10.13** da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

2.1. Funciones de la Comisión de Personal.

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

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

3. Marco Conceptual

El objetivo principal de los planes de bienestar es “Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su Desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades identificadas a través de las necesidades de los servidores.

Es un enfoque de desarrollo centrado en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en generar niveles amplios de auto dependencia y en una articulación orgánica de humanos, naturaleza y tecnología, así como de los procesos globales con los locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado. Esta teoría nació en los años 80 a partir de los trabajos de tres

intelectuales chilenos, que se encontraban en Escandinavia exilados: Manfred-Max Neef, economista Antonio Elizalde, sociólogo, y Martín Hoppenhayn. (Obredor, 2009).

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

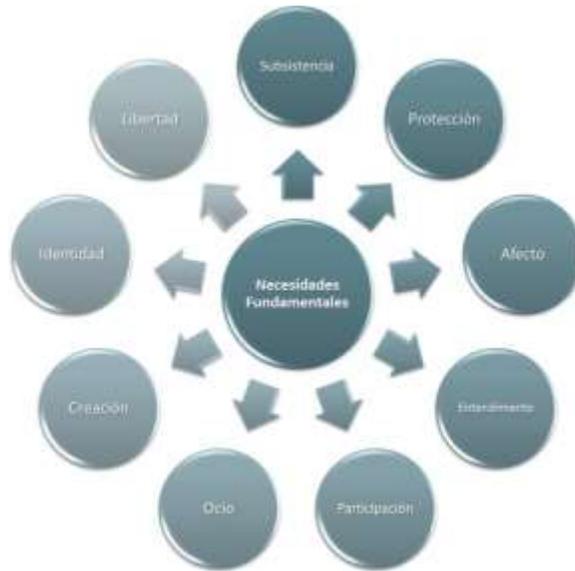
Tabla 1. Matriz de Necesidades Vrs. Satisfactores.

(*)	Ver	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	(1) Salud física y mental, equidad, solidaridad, humor, adaptabilidad	(2) Alimentación, abrigo, trabajo	(3) Alimentar, procurar, descansar, trabajar	(4) Entorno vital, entorno social
Protección	(3) Justicia, adaptabilidad, autonomía, equidad, solidaridad	(8) Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	(7) Cooperar, prevenir, abastecer, cuidar, crear, defender	(8) Entorno vital, entorno social, morada
Afecto	(6) Autonomía, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sexualidad, humor	(11) Amistades, parejas, familia, amigos, domésticos, plantas, animales	(9) Hacer el amor, amar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	(11) Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro
Entendimiento	(9) Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, audacia, disciplina, intuición, racionalidad	(4) Liberos, maestros, métodos, políticas, educaciones, políticas, comunicaciones	(5) Investigar, estudiar, experimentar, analizar, analizar, analizar, interpretar	(6) Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
Participación	(7) Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	(10) Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	(10) Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, someter, apelar	(10) Ámbitos de interacción participativa: partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
Ocio	(12) Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sexualidad	(12) Juegos, espectáculos, fiestas, cultura	(12) Disfrutar, abstracción, sufrir, actuar, bromear, social, relajarse, divertirse, jugar	(12) Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes
Creación	(13) Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	(13) Habilidades, destrezas, métodos, trabajo	(13) Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	(13) Ámbitos de producción y retroalimentación: talleres, talleres, agrupaciones, auditorios, espacios de expresión, libertad temporal
Identidad	(14) Pertenencia, adhesión, diferencia (códex), autoestima, actividad	(14) Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	(14) Comprenderse, integrarse, actualizarse, definirse, relacionarse, reconocerse, actualizarse, crear	(14) Socio-ritmos, ritmos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas matutinas
Libertad	(15) Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, actividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia	(15) Igualdad de derechos	(15) Discrepar, optar, diferenciarse, articular, conocerse, asumir, desdibujar, meditar	(15) Placidez espacio-temporal

Esto permite formular dos postulados: Primero, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo, dichas necesidades son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades, que serían los llamados satisfactores. Lo que está culturalmente determinado no son las

necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades. Cabe agregar que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades. Más aún, se satisfacen en tres contextos: a) en relación con uno mismo (Eigenwelt); b) en relación con el grupo social (Mitwelt); y c) en relación con el medio ambiente (Umwelt). La calidad e intensidad tanto de los niveles como de los contextos dependerá de tiempo, lugar y circunstancia. (MaxNeef, 1980).

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



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

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

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

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

- Dignificar a los servidores públicos

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

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

3.2. Bienestar Laboral

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

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



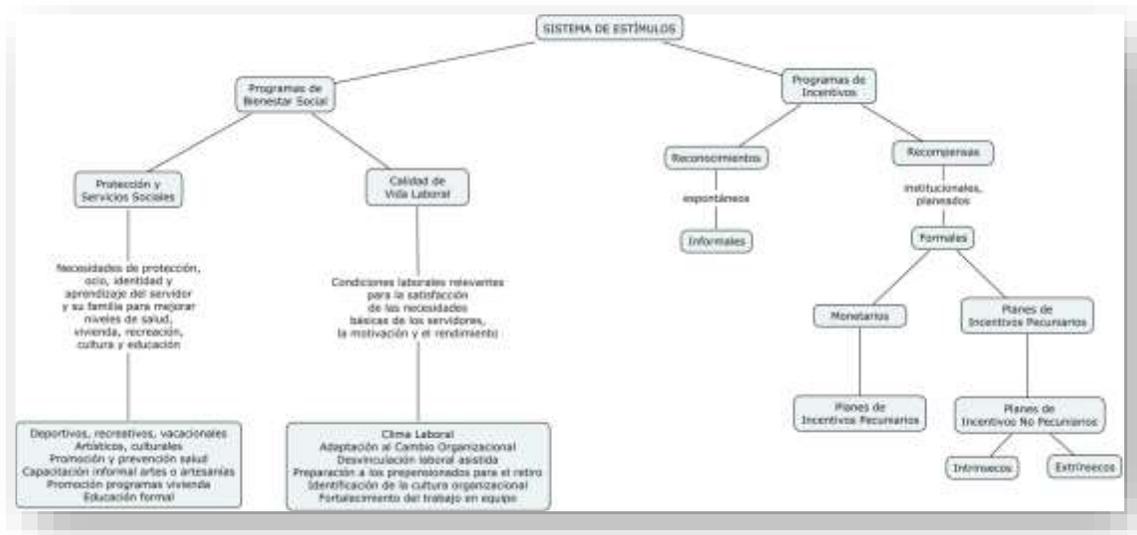
El Plan de Bienestar Social Laboral responde al diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento denominado “Encuesta de bienestar y calidad de vida”, por medio del cual se exploran las necesidades y expectativas de los servidores públicos del Instituto; con el fin de que este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

Tomando 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.

- A. **Área de protección y servicios sociales**, integrada por :
- a. Programas deportivos, recreativos y vacacionales.
 - b. Programas artísticos y culturales.
 - c. Programas de promoción y prevención de la salud.
 - d. Programas de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - e. Programas de promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de cesantías, las Cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, para facilitar trámites e información pertinente.
- B. **Área de calidad de vida laboral** integrada por:
- a. Programas de Medición del clima laboral.
 - b. Programas de Evaluación de la adaptación al cambio.
 - c. Programas de Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.
 - d. Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional.
 - e. Programas para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

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





4. Cobertura

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

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

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.

5.1. Metodología

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

5.2. Generalidades

Tabla 2. Características de la encuesta de bienestar y calidad de vida 2019

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCION
METODOLOGÍA	Estadístico descriptivo
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	Desde el 11 de febrero hasta el 8 de Marzo de 2019
FECHAS TABULACIÓN Y ANÁLISIS	12 de Marzo de 2019

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

- Condiciones laborales.
- Área de protección social /Expectativas en calidad de vida
 - Programas deportivos
 - Programas recreativo- vacacionales
 - Programas culturales y artísticos
 - Calidad de vida laboral
- Hábitos

5.3. Resultados Encuesta de Bienestar y Calidad de Vida

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

Figura 3. Población participante por ubicación.



De un total de 796 respuestas, se evidencia una distribución de 549 respuestas de Bogotá que corresponden al 69%, y 247 restantes que corresponden al 31% de los grupos territoriales ubicados en las diferentes ciudades.

Así mismo la distribución de las respuestas por nivel del cargo que se observa en la tabla a continuación:

Tabla 3. Condiciones Laborales: Nivel de cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Profesional	647	81%
Técnico	99	12%
Asistencial	35	4%
Asesor	9	1%
Directivo	6	1%
Total	796	100%

Evidencia que el mayor porcentaje de respuestas se ubica en el nivel profesional y el menor en el nivel directivo, lo que es coherente con la distribución de cargos del instituto.

En lo que respecta a las actividades deportivas, se identifica que la actividad que mas es solicitada en el Instituto es Natación, seguida de Gimnasio y bolos, mientras que la menos solicitada es Tejo; lo anterior se observa en la tabla 4.

Tabla 4. Expectativas Deportivas

	Frecuencia	Porcentaje
Natación	252	18%
Gimnasio	250	18%
Bolos	224	16%
Danza/Aeróbicos	209	15%
Fútbol cinco	66	5%
No participo	63	5%
Fútbol	60	4%
Tenis de mesa	51	4%
Otro*	49	4%
Baloncesto	46	3%
Voleibol	45	3%
Atletismo	37	3%
Tejo	35	3%

En la misma línea se observa que en lo que se refiere a expectativas recreativas, la actividad más solicitada son las Caminatas Ecológicas, seguidas de la celebración día del funcionario público y eventos de integración familiar; como se evidencia en la Tabla a continuación:

Tabla 5. Expectativas Recreativas

	Frecuencia	Porcentaje
Caminatas ecológicas	336	23%
Celebración día del funcionarios publico	230	16%
Eventos de Integración Familiar.	184	13%
Día de los niños	179	12%
Gastronomía	156	11%
Celebración profesiones	107	7%
Día de la Mujer / Hombre	84	6%
Feria de pueblo	54	4%
Trivias Mundial	38	3%
Novenas	32	2%
No participo	23	2%
Día de la Secretaria	17	1%
Otro*	11	1%
Concurso de disfraces niños/familia	9	1%

Así mismo encontramos, como se ve en la tabla 6 que, dentro de los intereses artísticos y culturales de los servidores, el cine es el más apetecido, superando en creces al segundo que es el teatro seguido de la música y la danza.

Tabla 6. Expectativas en actividades artísticas y culturales.

	Frecuencia	Porcentaje
Cine	644	45%
Teatro	307	21%
Música y Danzas	193	13%
Visita a museos	147	10%
Titeres para hijos	70	5%
Semana de los valores	42	3%
No participo	20	1%
Otro*	10	1%

Finalmente, se identificó que dentro de las prioridades financieras de los servidores públicos se encuentra la vivienda en primer lugar, las obligaciones crediticias en segundo lugar y la educación propia o familiar en tercer lugar.

Tabla 7. Prioridades Financieras de los servidores..

	Frecuencia	Porcentaje
Adquisición de vivienda propia	320	23%
Obligaciones crediticias	239	17%
Educación (propia o familiar)	239	17%
Recreación y viajes	212	15%
Inversión / ahorro	180	13%
Vejez segura, manutención	149	11%
Adquirir vehículo	37	3%
Cubrir gastos de salud	27	2%

5.3.1. 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.

Tabla 8. Expectativas de los grupos 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		a. Programas de Medición del clima laboral.				
		b. Programas preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.				

artísticas y culturales
Función Asistencial

d. Programas de Identificación e
intervención de la cultura organizacional.

*El porcentaje registrado corresponde al resultado de las elecciones de los participantes de la encuesta.

6. Programa de Bienestar Social 2019

6.1. Desarrollo del Programa de Bienestar Social 2019

En el Programa de Bienestar Social se trabajarán los subprogramas; Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, los cuales estarán basados en las actividades seleccionadas por los servidores públicos del Invima y que han sido identificadas por medio de los resultados presentados anteriormente en la encuesta de bienestar y calidad de vida.

Estas actividades estarán programadas para los servidores públicos y su núcleo familiar, siendo el Grupo de Talento Humano quien gestionará su ejecución y dará cumplimiento al desarrollo de las mismas, con lo que se busca llegar a resultados asociados a altos niveles de satisfacción y desempeño por parte de los servidores públicos, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

Los datos correspondientes al número de servidores públicos por ciudades, junto con el presupuesto asignado en la presente vigencia y los resultados de la encuesta de bienestar y calidad de vida, servirán de base para la distribución del tipo y número de actividades a desarrollar durante el 2019 en el Programa de Bienestar Social Invima.

6.2. Propuesta de actividades 2019

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 2019 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos estará compuesto por las siguientes actividades y/o programas:

6.2.1. Programas de Protección y Servicios Sociales

a) Deportivos.

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. Para el 2019 se proyecta la realización de:

- i. Practicas libres de natación
- ii. Practicas libres en gimnasio y clases grupales.
- iii. Practicas libres en atletismo
- iv. Torneo Interno de bolos
- v. Entrenamientos de futbol
- vi. Entrenamientos de voleibol
 - a. Entrenamientos de baloncesto
 - b. Participación institucional en los Juegos Compensar 2019.
 - c. Participación Institucional en los “Juegos de Integración de la Función Pública”.
 - d. Actividades deportivas programadas de acuerdo a la elección del grupo territorial, y dependiendo de 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. 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.
- ii. Vacaciones Recreativas: Desarrollar en los períodos de receso escolar de junio un programa de Vacaciones Recreativas para los hijos de los servidores con edades entre 5 y 17 años cumplidos en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.

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).
- 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

- e) Feria 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.
- f) Feria de aseguradores, fondos de pension y 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.
- g) Feria de Servicios Educativos: Se busca promover un espacio donde las diferentes instituciones de educación superior presentes sus ofertas académicas a todos los servidores de INVIMA Bogota. Durante la vigencia 2019 se realizarán dos ferias educativas, una por semestre.
- h) Feria de Emprendimiento: Durante esta feria se invitan a los servidores a que den a conocer sus iniciativas de emprendimiento familiar. Durante esta feria el servidor puede ofertar los diferentes productos de su emprendimiento, exceptuando los relacionados con alimentos o bebidas.
- i) Acompañamiento Caja de Compensación: La caja de compensación es el aliado estratégico para la entidad y para los servidores en temas de bienestar, salud y servicios financieros. Para la vigencia 2019 se tendrá acompañamientos como mínimo una vez por mes con el fin de gestionar las solicitudes de los servidores en la sede central de Bogotá. Para los grupos territoriales se invitara los asesores de acuerdo a la demanda 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 2019 en el rubro de Bienestar Social.

6.2.2. Actividades Calidad de Vida Laboral

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de los ejes a continuación:

- 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. 4º.

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) Intervención 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. Teniendo en cuenta que para la vigencia 2018, el Instituto procedió a realizar la medición de clima, durante la presente vigencia se debe proceder con la intervención teniendo en cuenta los puntos identificados que son susceptibles de mejora.

- d) Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional

- Alianzas o Convenios: Teniendo en cuenta que las redes institucionales desplegadas por los convenios suscritos por la caja de compensación familiar Compensar, así como las diferentes cajas a nivel nacional, además de los convenios suscritos en el marco del servicio público por el DAFP, programa “servimos”, cuentan con un importante número de bienes y servicios, descuentos y atención preferencial; es importante orientar los esfuerzos a la promulgación de estos convenios. Lo anterior teniendo en cuenta que: Por un lado el INVIMA ya cuenta con un importante número de convenios los cuales son muy poco utilizados o no son utilizados por los servidores; y por otra parte el tener los convenios a

través de las cajas o el DAFP elimina cualquier riesgo jurídico en el cual se pueda incurrir a la hora de suscribir un convenio directamente.

- Desvinculación Asistida: En articulación con la agencia pública de empleo, se realiza un apoyo a las personas que se desvinculan del instituto con capacitación de orientación laboral y los procedimientos para el cobro del seguro de desempleo.
- Código Único de Integridad. Teniendo en cuenta que para el 2018, el instituto procedió a adoptar en código único de integridad, para la vigencia 2019, se realizará la integración de los valores contenidos en este código a las diferentes actividades del plan de bienestar, optimizando los recursos y dando un marco conceptual a cada actividad del programa de bienestar.
- 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 dentro de la misma semana de su natalicio.
- ✓ No podrá ser aplazado.
- ✓ No se compensa.
- ✓ En caso que el día del cumpleaños sea sábado, domingo o festivos, el beneficio se podrá solicitar en la siguiente de su natalicio.
- ✓ 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.

- Conmemoración día de la Familia 1er y 2do semestre:
- Celebración o conmemoración fechas especiales: Realizar la celebración o conmemoración de fechas importantes en la cultura organizacional del Invima. (Ver anexo 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, 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.
 - ✓ **Mes de la equidad de Género:** En cumplimiento de la política nacional de equidad de género, el instituto conmemorara el mes de la equidad de género vinculando la celebración del día de la mujer y el hombre en una sola estrategia incluyente y basada en los derechos humanos.
- 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. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2019, el Instituto cuenta con un presupuesto de quinientos millones de pesos M/C (\$500.000.000.00) el cual será distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país, y el cual se apropia en el rubro de funcionamiento denominado “Servicios de Bienestar Social”.

Tabla 8. Rubro y apropiación.

Recursos	Rubro	Monto
Funcionamiento	Servicios de Bienestar Social	\$ 500.000.000

A continuación se presenta la distribución de los recursos entre el nivel central y los grupos territoriales, teniendo en cuenta la ejecución presupuestal de 2018 y su comparativo con 2019:

Tabla 9. Distribución de recursos.

2018		2019	
\$35.166.985	10%	\$90.000.000	18%
\$314.833.015	90%	\$410.000.000	82%
\$350.000.000	100%	\$500.000.000	100%

Durante el 2018, del total del presupuesto se ejecuta el 10% en los grupos territoriales y el 90% en el nivel central. Para el 2019 se le asigna un 12% a los grupos territoriales y un 88% al nivel central. Así mismo se pretende fortalecer las alianzas con las cajas territoriales para garantizar el bienestar y calidad de vida laboral a los servidores públicos en todo el territorio nacional.

8. Evaluación del programa de Bienestar Social

Al Plan de Bienestar Social Laboral del INVIMA se le realizan diferentes tipos de mediciones entre las cuales se encuentran:

- Evaluación de Satisfacción (Eficacia):** Se logra a partir de las Encuestas de satisfacción, las cuales se deberá diligenciar en la herramienta web disponible, por una muestra significativa de participantes al final de la actividad (si aplica).
- Índice de participación (Efectividad):** Se logra a partir de 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

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

ANEXOS

Anexo (1): Cronograma de actividades Bienestar 2019

Programas en área de protección y servicios sociales:	GT T	NIVEL CENTRAL	Trimestre			
			I	II	III	IV
Actividades deportivas						
<i>Practicas libres de natación</i>	X	X				
<i>Practicas libres en gimnasio y clases grupales</i>	X	X				
<i>Practicas libres en atletismo</i>	X	X				
<i>Torneo Interno de bolos</i>		X				
<i>Entrenamientos de futbol</i>		X				
<i>Entrenamientos de voleibol</i>		X				
<i>Entrenamientos de baloncesto</i>		X				
<i>Participación institucional en los Juegos Compensar 2019</i>		X				
<i>Participación Institucional en los “Juegos de Integración de la Función Pública”.</i>		X				
<i>Actividades deportivas programadas de acuerdo a la elección del grupo territorial</i>	X					
Actividades Recreativas						
<i>Vacaciones Recreativas</i>		X				
<i>Actividades de integración familiar/día de los niños</i>		X				
Artísticos y culturales.						
<i>Promoción de programas culturales</i>	X	X				
<i>Entrega de boletería de cine</i>	X	X				
Promoción y prevención de la salud						
<i>Feria de servicios de salud</i>		X				
<i>Charla de prevención y promoción de la salud y de la familia (semana de la salud)</i>	X	X				
<i>Incentivo Uso de Bicicleta</i>		X				
<i>Salas de lactancia:</i>		X				
Promoción de Servicios						
<i>Feria de Vivienda</i>		X				
<i>Feria de aseguradoras, fondos de pensión y servicios Financieros</i>		X				
<i>Feria de servicios Educativos</i>		X				
<i>Feria de Emprendimiento (ni bebidas ni alimentos)</i>		X				
<i>Acompañamiento Caja de Compensación</i>		X				
Programas en área de calidad de vida laboral						

<i>Actividad Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.</i>	X	X				
<i>Teletrabajo</i>	X	X				
<i>Intervención del clima laboral</i>	X	X				
Programas de Identificación e intervención de la cultura organizacional.						
<i>Promoción de Alianzas o Convenios</i>	X	X				
<i>Desvinculación Asistida</i>		X				
<i>Código Único de Integridad</i>		X				
<i>Medio día libre por cumpleaños</i>	X	X				
<i>Día de la Familia 1er Semestre</i>	X	X				
<i>Día de la Familia 2do Semestre</i>	X	X				
<i>Celebración o conmemoración fechas especiales: Mes de Equidad de Género</i>	X	X				
<i>Celebración o conmemoración fechas especiales: día del Servidor Público</i>	X	X				
<i>Celebración o conmemoración fechas especiales: Informe de Gestión y Re inducción</i>		X				
<i>Reconocimiento de Aniversarios</i>	X	X				



