

PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2017-2018





Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima

Javier Humberto Guzmán Cruz
Director General

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

Astrid Foronda Abadía
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

María Catalina Fajardo Trujillo
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

INTRODUCCIÓN

“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.” (Bravo)

Podríamos inferir entonces que trabajar en la calidad de vida del servidor público 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 resultados de la medición de clima organizacional Invima 2016 y las acciones que se desplegarán para aumentar los niveles de satisfacción de los servidores públicos con su entorno laboral por medio de la mejora y optimización de las condiciones que enmarcan las actividades laborales cotidianas.

1. Objetivo

Fortalecer el clima organizacional por medio de la generación de acciones y espacios de conocimiento, esparcimiento e integración que aporten a corregir, mejorar y mantener las condiciones que enmarcan las actividades laborales cotidianas de los servidores públicos del Invima.

2. Marco Legal y Normativo

A continuación se resume el marco legal y normativo bajo el cual se rige el presente plan de Intervención de Clima Organizacional:

“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 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

DECRETO NÚMERO 1083 DE 2015 HOJA No 97 Continuación del decreto “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

3. Marco Conceptual

3.1. ¿Qué es clima organizacional?

El Clima Organizacional es el conjunto de percepciones compartidas acerca de la experiencia de trabajar en una organización. Describe como se sienten las personas con respecto a las vivencias con su equipo de trabajo, compañeros, líderes, las funciones desempeñadas, satisfacción con la Institución, actividades de bienestar y capacitación, entre otras variables.

¿Cuál es la importancia de la medición?

Medir el Clima Organizacional permite identificar las fortalezas e insatisfacciones del ambiente de trabajo; las primeras con el propósito de mantenerlas y potenciarlas, y las segundas con el fin de intervenirlas para corregirlas y mejorar la satisfacción del personal. El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados están contentos y motivados por las condiciones generales del ambiente de trabajo son personas productivas que aportan al éxito de la organización; en cambio cuando hay un clima de insatisfacción los resultados del negocio son difíciles de alcanzar.

¿Para qué desarrollar un plan de intervención de clima organizacional?

“Para las organizaciones en general resulta estratégico en la actualidad la gestión del capital intelectual y del talento humano, en este caso “el servidor público” ya que son quienes entregan los resultados y apalancan el alcance los objetivos estratégicos, con un mejor clima organizacional se pueden lograr grandes cosas, los servidores públicos se sentirán más identificados con la entidad pública, y esto, a su vez, se reflejará en una mayor calidad hacia el usuario, el cliente sentirá el aumento de la calidad y tendrá percepciones más positivas acerca de la organización.” (Ravines, 2009)

4. Diagnóstico de Necesidades

El plan de Intervención de clima organizacional resulta de la medición realizada en el mes de noviembre en la que se tuvieron en cuenta 16 variables que permitirían conocer y comprender la percepción del clima en los servidores públicos del Invima.

Los resultados de dicho ejercicio permitieron realizar una identificación y categorización de las percepciones de los servidores frente al Clima Organizacional de la entidad, analizar las fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con las variables del instrumento de clima aplicado, realizar un análisis comparativo entre los resultados obtenidos de las mediciones de clima organizacional en el año 2014 y 2016, evaluar los diferentes microclimas para identificar prioridades de intervención.

4.1. Metodología.

TIPO DE ENFOQUE

“El Clima Organizacional es el resultado de percepciones, interacciones y experiencias de cada trabajador frente a la Institución como tal, y dicho resultado es el que orienta a la dirección para mantener, intervenir o modificar aspectos centrales derivados de estas percepciones.

Para la presente medición, y manteniendo la objetividad y buscando la comparabilidad se mantuvo el enfoque y estructura del ejercicio anterior, se eligió la medida perceptiva de los atributos organizacionales. Éste es un enfoque integral que tiene en cuenta las características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (dependencias) y que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización actúa con sus miembros y con la sociedad. Su elección se basó teniendo en cuenta la naturaleza, características y objetivos de la Institución, y de común acuerdo con el equipo profesional asignado por la Entidad para ejercer la auditoría del proceso.

Dicho enfoque, entiende el clima organizacional como el filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (llámese liderazgo, comunicación e integración, medio ambiente físico, sistemas de reconocimientos e incentivos, etc), Así entonces, el instrumento elegido para su medición enfatiza la percepción que tiene el servidor acerca de la estructura, la funcionalidad y el desarrollo de los procesos propios de la institución, pero no como un fenómeno aislado sino como resultado del cómo se dan las interrelaciones y se viven las experiencias cotidianas .

Por ese motivo la aplicación del instrumento para evaluar CO se fundamentó en el estudio de alternativas de escalas de medición suficientemente reconocidas que sirvieron de estructura para el desarrollo de un instrumento propio atendiendo así la normatividad de la propuesta

Elegir las dimensiones más adecuadas para medir el clima de cualquier organización requiere una serie de análisis previos, más si se tiene en cuenta que no existe una lista modelo que pueda ser aplicada a todas las organizaciones. En esto, los distintos investigadores no han llegado a un consenso. A manera de información se presenta a continuación el conjunto de dimensiones incluidas en diversas fuentes consultadas y aquellas que han sido elegidas para el presente estudio.” **Tomado de Informe técnico del estudio de clima organizacional en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA 2016, CRECE LTDA, 2016.**

4.2. Generalidades.

FICHA TÉCNICA

Número de funcionarios de Invima a quienes se les envió el Link	1.295
Método de Recolección	Auto aplicado, vía web a todos los servidores del Invima. A cada uno de los participantes se les envió un link y una clave personalizada
Fecha de inicio de la medición	4 de noviembre 2016.
Fecha de término de la medición	18 de noviembre 2016.
Tiempo promedio de respuesta	25 minutos
Número total de participantes	1198
Porcentaje de funcionarios Encuestados	92.6%

Tipo de Estudio

Se ha retomado el tipo de estudio descriptivo por su posibilidad de establecer características demográficas tales como: número de población, distribución por edades, niveles de educación y estado civil; porque permite identificar formas de conducta y actitudes de las personas que se encuentran en el universo de la investigación como: comportamientos sociales, aceptación de liderazgo, motivación frente al trabajo y toma de decisiones, así como ,establecer comportamientos concretos como: cuántas personas se sienten beneficiadas de un servicio, cuál es su actitud frente a su líder, como interpreta la estabilidad y el sentido de pertenencia, cómo percibe el nivel de ingresos y cuáles son en general las necesidades más significativas que le acompañan en su actividad laboral. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga”. (Hernández, Fernández, Baptista; 1998. Pág. 60).

“El estudio es de tipo descriptivo, por cuanto “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (Dankhe, 1986; citado por Hernández, Fernández, Baptista; 1998. Pág. 60).

Otra de las razones por las cuales se ha retomado el tipo de estudio descriptivo es su posibilidad de establecer características demográficas tales como: número de población, distribución por edades, niveles de educación y estado civil. También porque permite identificar formas de conducta y actitudes de las personas que se encuentran en el universo de la investigación así: comportamientos sociales, aceptación de liderazgo, motivación frente al trabajo y toma de decisiones. Por otro lado, dicho tipo de estudio permite también establecer comportamientos concretos como: cuántas personas se sienten beneficiadas de un servicio, cuál es su actitud frente a su líder, como interpreta la estabilidad y el sentido de pertenencia, cómo percibe el nivel de ingresos y cuáles son en general las necesidades más significativas que le acompañan en su actividad laboral.

POBLACIÓN

“Se contó con la participación de 1198 servidores que corresponden al 92.6% de los programados. La distribución por el tipo de vinculación de los participantes con Invima fue de 48 funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, 394 funcionarios de Carrera Administrativa y 756 funcionarios Provisionales.” **Tomado de Informe técnico del estudio de clima organizacional en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA 2016, CRECE LTDA, 2016.**



VARIABLES DE ANÁLISIS

1	ALINEAMIENTO	Percepción del grado en que la dinámica grupal y la gestión individual se articulan e integran con los objetivos y procesos del Instituto.
2	ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Determina la percepción de los miembros del Instituto, respecto a los procesos de cambio en la organización, su propósito administración, comunicación y preparación personal y organizacional para enfrentarlos.
3	COMUNICACIÓN	Percepción de los empleados respecto a la calidad y oportunidad de la información institucional, así como de la efectividad de los canales de comunicación existentes.
4	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Percepción de las condiciones que el Instituto brinda a los empleados para adaptarse, crecer, aportar y desarrollar su potencial dentro de la misma.
5	CONDICIONES DE TRABAJO	Percepción de condiciones cotidianas que facilitan y agilizan el desarrollo de la gestión individual y de los equipos (disponibilidad de recursos e información, instalaciones de trabajo).
6	LIDERAZGO-EQUIPO DIRECTIVO	Percepción de la gestión del equipo directivo respecto a nivel de confianza y credibilidad que genera.
7	RELACIONES INTERPERSONALES	Percepción del grado de respeto e integridad que median las relaciones interpersonales.

8	SENTIDO DE PERTENENCIA	Percepción del nivel de orgullo y compromiso de los funcionarios con el Instituto
9	SERVICIO AL CLIENTE	Percepción de la calidad de la atención y el valor que se da al cliente interno y externo.
10	LIDERAZGO - LÍDER DE EQUIPO	Percepción de la gestión del líder de equipo (jefe inmediato) respecto al nivel de compromiso y credibilidad que genera, así como de la calidad de la dirección y acompañamiento brindado.
11	FLEXIBILIDAD	Percepción acerca de la capacidad de la organización para aprender, transmitir conocimiento, crear e innovar.
12	INCENTIVOS	Establece la percepción de los integrantes de la organización respecto a los incentivos que reciben.
13	SERVICIO DE BIENESTAR	Percepción de la gestión del Instituto en la realización y fomento de la participación en actividades de bienestar.
14	TRABAJO EN EQUIPO	Percepción del grado de colaboración y apoyo de los equipos de trabajo
15	CULTURA ORGANIZACIONAL	Percepción de la cultura que es el conjunto de sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

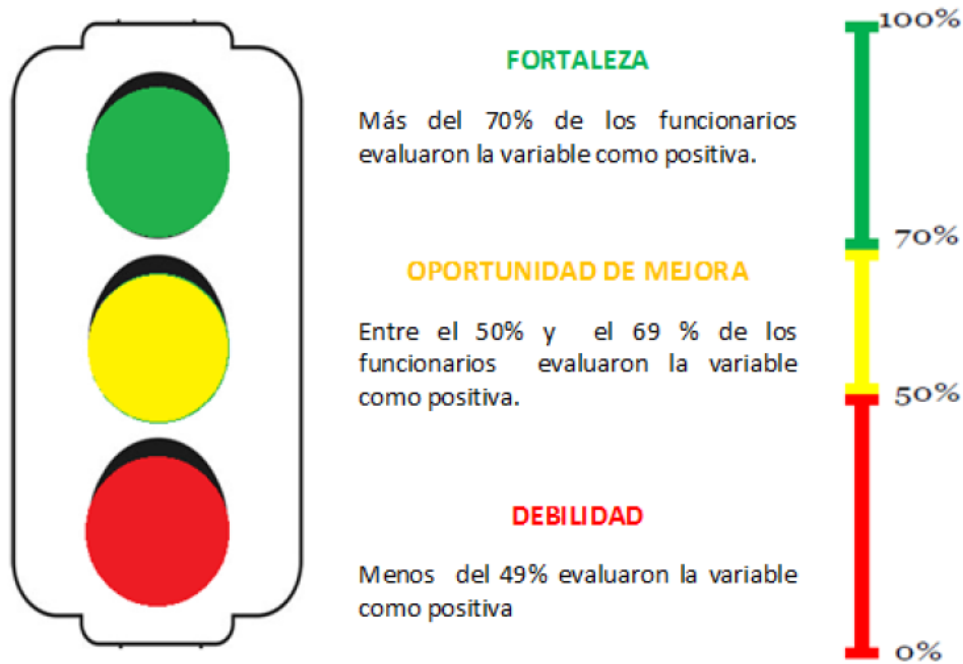
5. RESULTADOS

Aplicación del Instrumento

El instrumento de Clima Organizacional se aplicó vía web a todos los servidores del Invima entre el 4 y 18 de noviembre de 2016. A cada uno de los participantes se le envió un link y una clave personalizada. El tiempo promedio de respuesta fue de 25 minutos.

Resultados

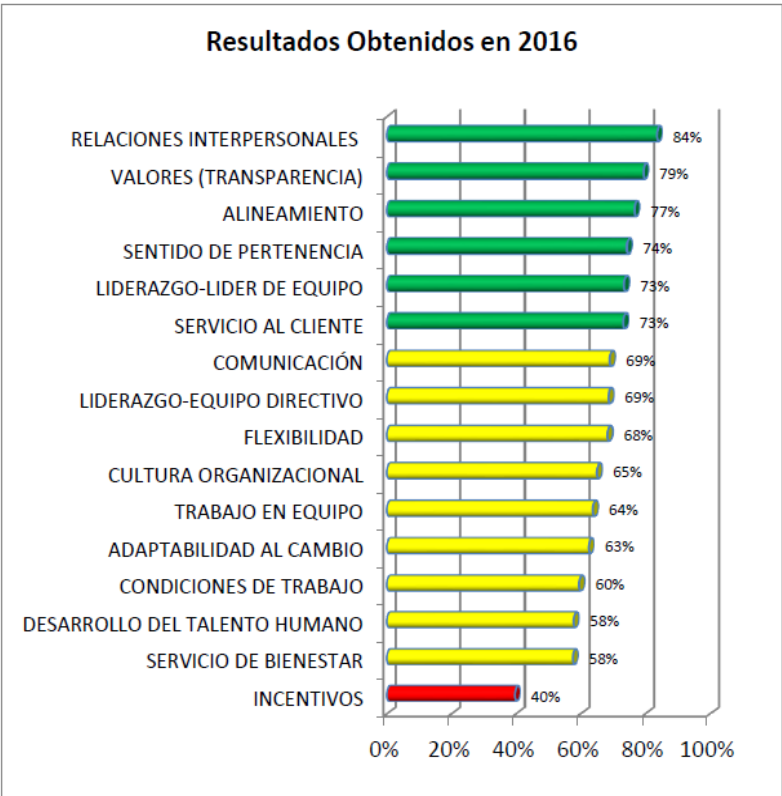
Los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional se presentan utilizando indicadores tipo “Semáforo” para señalar aquellos aspectos del Clima que son una fortaleza en el Invima, una oportunidad de mejora o una debilidad.



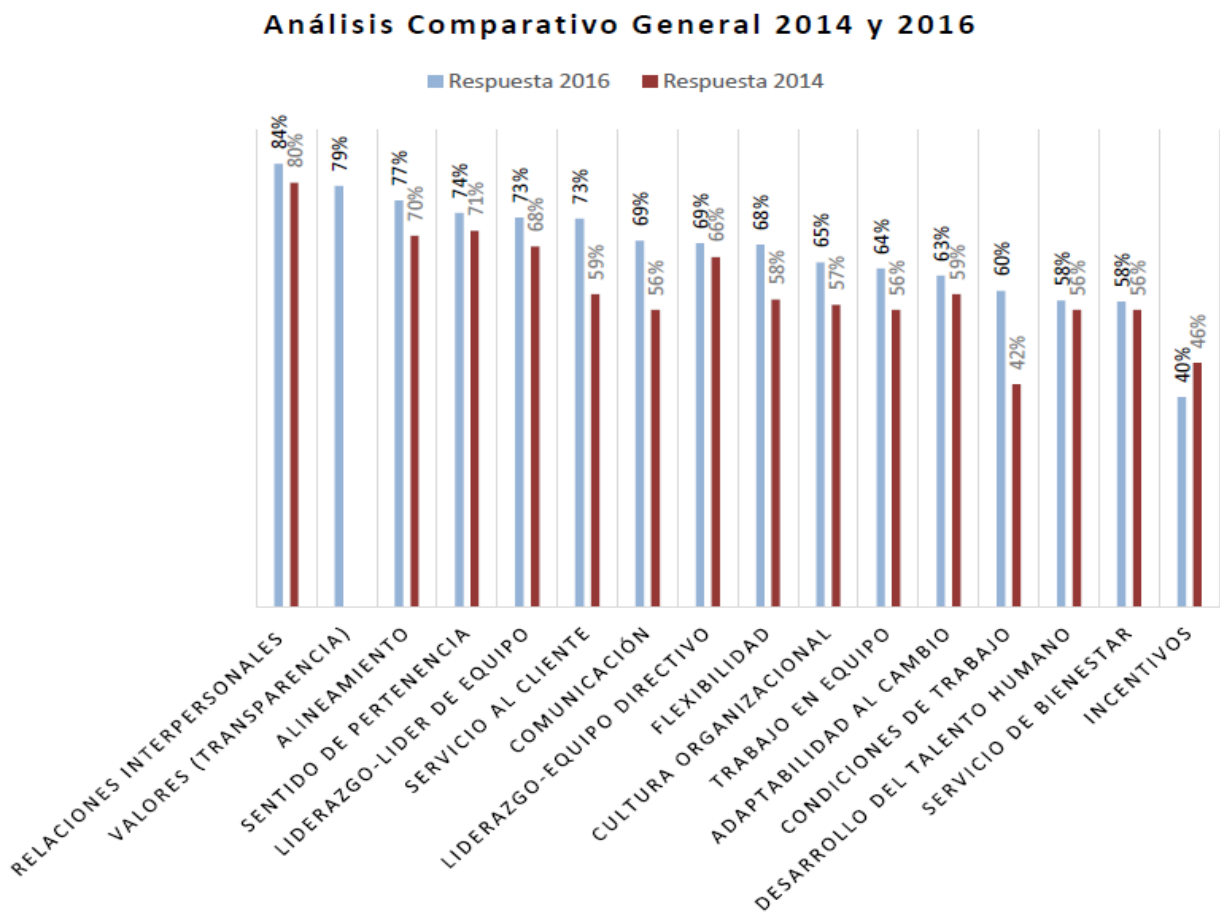
En la siguiente grafica se presenta una comparación de los resultados generales de la medición del Clima Organizacional del año 2014 y del 2016.

Grafica 1.

El índice general de la Evaluación de Clima para Invima fue de 67%, superando en 7 puntos positivos el porcentaje obtenido en el estudio anterior.



Grafica 2.



Es importante recalcar que a excepción de la dimensión que indaga sobre incentivos, las 15 variables restantes presentaron un aumento positivo, este rasgo pudo haber afectado por dos diferentes situaciones que fueron:

- En la evaluación del rasgo para la medición del 2016, solo se mantuvo uno de los ítems de la medición anterior
- En la medición del rasgo en 2014, solo fue evaluada a los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción, y a los de carrera administrativa, mientras que en la medición de 2016 la variable fue consultada a todos los participantes sin hacer distinción del tipo de vinculación.

A nivel general se pudo identificar

Fortalezas

- Relaciones Interpersonales
- Valores (Transparencia)
- Alineamiento
- Sentido de pertenencia
- Liderazgo- Líder de equipo
- Servicio al cliente

Oportunidades de Mejora

- Comunicación
- Liderazgo – equipo directivo
- Flexibilidad
- Cultura organizacional
- Trabajo en equipo
- Adaptabilidad al cambio
- Condiciones de trabajo
- Desarrollo del Talento Humano
- Servicio de bienestar

Debilidades

- Incentivos

6. Plan de Intervención de Clima Organizacional 2017-2018

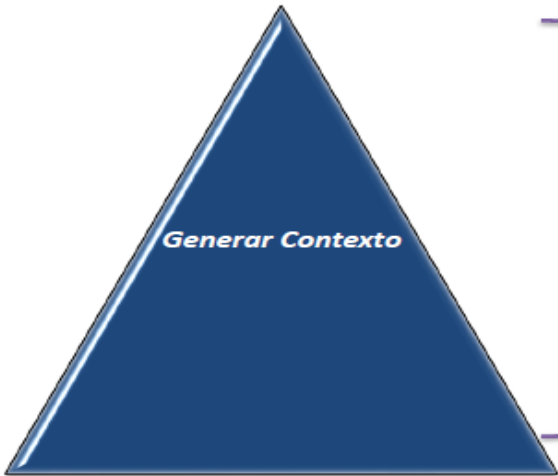
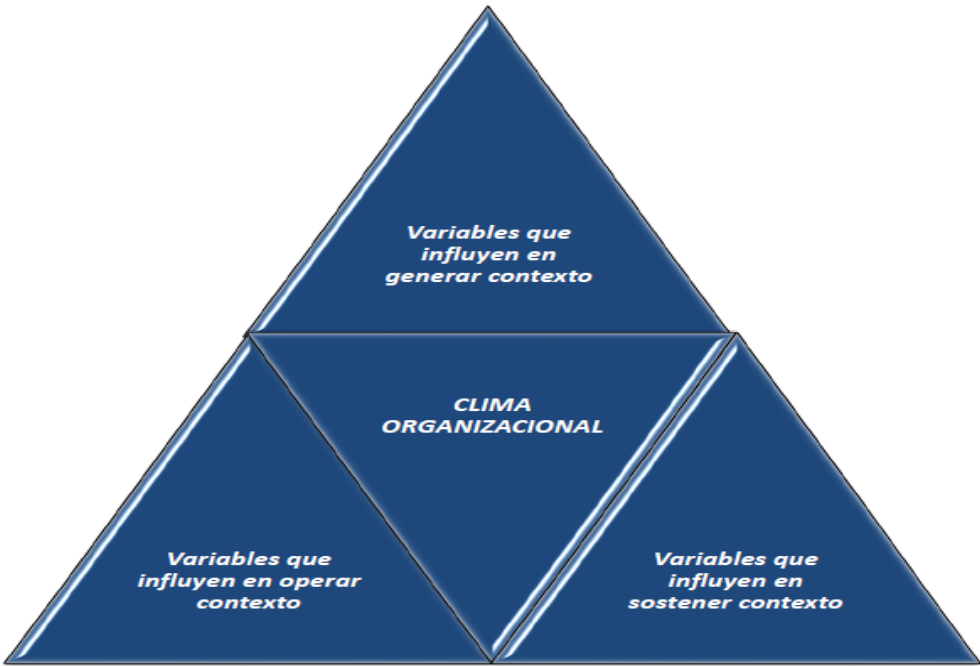
En el plan de intervención de clima organizacional está basado en el modelo general de implementación de estrategias propuesto por la empresa consultora CRECE LTDA en el Informe técnico del estudio de clima organizacional en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA 2016, en dicho plan se plantean acciones orientadas a impactar de manera positiva en los niveles de percepción de las diferentes variables evaluadas al nivel de macro clima.

Los micro climas entendidos como los resultados asociados a cada una de las áreas que conforman el Invima, deberán ser trabajadas de manera individual según las prioridades y aspectos a fortalecer en cada área.

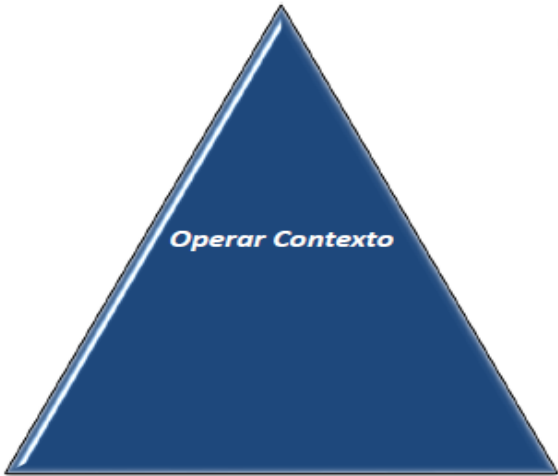
6.1. Esquema de intervención

MODELO GENERAL DE IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

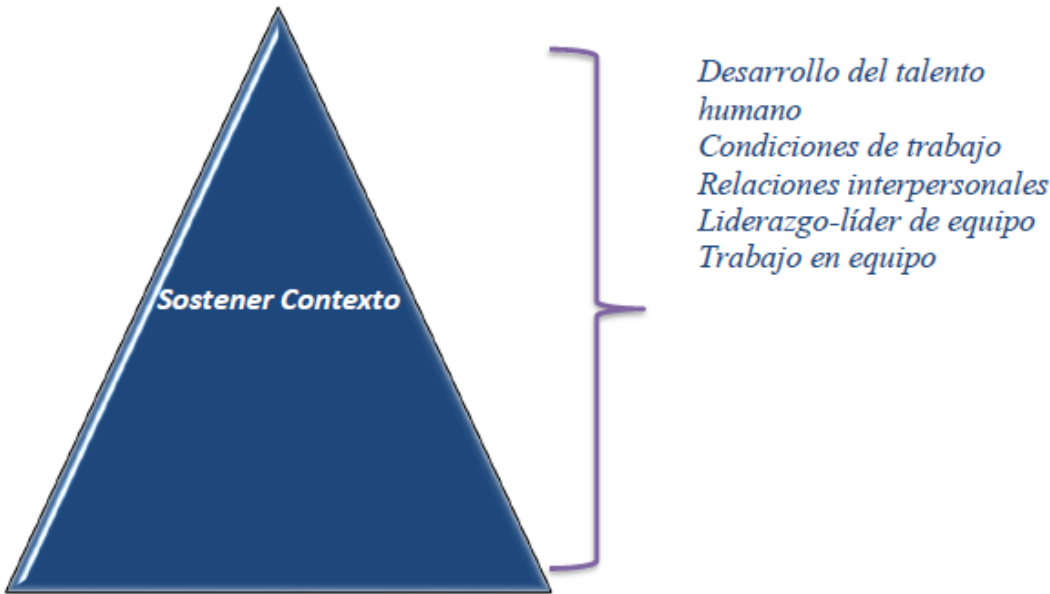
A continuación se presenta un modelo que agrupa las diferentes variables para contribuir al desarrollo de estrategias efectivas en el Invima.



Liderazgo- directivo
Sentido de pertenencia
Cultura organizacional
Valores (transparencia)
Comunicación



Adaptabilidad al cambio
Alineamiento
Servicio al cliente
Flexibilidad
Incentivos
Servicio de Bienestar



6.2. Presupuesto

Para el desarrollo del Plan de intervención de clima organizacional Invima 2017 -2018 no se cuenta con un presupuesto asignado, por lo que se trabajara con recursos propios, capital humano y apalancado en los planes de Bienestar Social, Incentivos y Capacitación.

6.3. Propuesta de Actividades 2017.

Al focalizar las acciones en estos puntos clave de intervención, con estos porcentajes, que señalan la intensidad en la que se deben invertir recursos y tiempos, se va a 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 que se está haciendo y que esto responde al resultado de la encuesta.

FACTORES DE INTERVENCIÓN	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS	ACCIONES CORRECTIVAS	CONTRATACIÓN VS RECURSOS INTERNOS	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO
INCENTIVOS	ALTA	Reconocimiento Desempeño Sobresaliente	Estrategia Invima Soy Yo (Concurso)	RECURSOS INTERNOS	Grupo de TH, Comunicaciones y Planeación.	Todos los servidores públicos del Invima
SERVICIO DE BIENESTAR	ALTA	Actividades de Bienestar	Oportunidad en la contratación servicios Fortalecimiento alianzas	RECURSOS INTERNOS	Grupo de Talento Humano – Bienestar Social	Todos los servidores públicos del Invima
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	ALTA	Preparación técnica y desarrollo de habilidades	Fortalecimiento capacitación, entrenamiento en puesto de trabajo	RECURSOS INTERNOS	Grupo de Talento Humano – Capacitación.	Servidores Públicos del Invima que aplique según la normatividad vigente.
CONDICIONES DE TRABAJO	MEDIA	La tecnología del Invima funciona cuando la necesito	Comunicación avances en temas tecnológicos.	No se interviene	N/A	N/A
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	BAJA	Preparar a los funcionarios para enfrentar el cambio	No se interviene	No se interviene	N/A	N/A

TRABAJO EN EQUIPO	ALTA	Trabajo en conjunto entre dependencias	Estrategia Invima Soy Yo (Concurso)	RECURSOS INTERNOS	Grupo de TH, Comunicaciones y Planeación.	Todos los servidores públicos del Invima
CULTURA ORGANIZACIONAL	BAJA	Dinámicas Institucionales	Estrategia Invima Soy Yo (Concurso)	RECURSOS INTERNOS	Grupo de TH, Comunicaciones y Planeación.	Todos los servidores públicos del Invima
FLEXIBILIDAD	BAJA	compartir mejores prácticas y lecciones aprendidas	No se interviene	No se interviene	N/A	N/A
LIDERAZGO-EQUIPO DIRECTIVO	BAJA	El Equipo Directivo me motiva a alcanzar resultados	Área de Capacitación	RECURSOS INTERNOS	Grupo de Talento Humano – Capacitación	Líderes de procesos
COMUNICACIÓN	MEDIA	Canales de comunicación son suficientes para comunicar	Área de Capacitación a líderes en comunicación asertiva	RECURSOS INTERNOS	Grupo de Talento Humano – Capacitación	Líderes de procesos
SERVICIO AL CLIENTE	ALTA	Atención al Cliente externo	Área de Capacitación en servicio al cliente ESAP	RECURSOS INTERNOS	Grupo de Talento Humano – Capacitación	Servidores públicos según labores desempeñadas.
LIDERAZGO-LIDER DE EQUIPO	ALTA	Reconocimiento Desempeño Sobresaliente	Área de Capacitación	RECURSOS INTERNOS	Grupo de Talento Humano – Capacitación	Líderes de procesos
SENTIDO DE PERTENENCIA	BAJA	Motivación para trabajar	Estrategia Invima Soy Yo (Concurso)	RECURSOS INTERNOS	Grupo de TH, Comunicaciones y Planeación	Todos los servidores públicos del Invima
ALINEAMIENTO	BAJA	Se repiten actividades en los procesos	Estrategia Invima Soy Yo (Concurso)	RECURSOS INTERNOS	Grupo de TH, Comunicaciones y Planeación	Todos los servidores públicos del Invima
VALORES (TRANSPARENCIA)	BAJA	Las personas con las que trabajo son confiables	Estrategia Invima Soy Yo (Concurso) - Rutas de la Integridad, transparencia y sentido de lo público.	RECURSOS INTERNOS	Grupo de TH, Comunicaciones y Planeación	Todos los servidores públicos del Invima
RELACIONES INTERPERSONALES	BAJA		Estrategia Invima Soy Yo (Concurso) - Rutas de la Integridad, transparencia y sentido de lo público.	RECURSOS INTERNOS	Grupo de TH, Comunicaciones y Planeación	Todos los servidores públicos del Invima

6.3.1. Principales estrategias

• 6.3.3.1. Invima Soy YO:

Invima soy Yo, resalta el trabajo en equipo y reconoce que cada servidor público es parte fundamental en la mejora del clima laboral y en la construcción de una Entidad sólida, confiable facilitando el cumplimiento de la plataforma estratégica.

Justificación o propósito de la estrategia

El Invima tiene como misión *Proteger y promover la salud de la población, mediante la gestión del riesgo asociada al consumo y uso de alimentos, medicamentos, dispositivos médicos y otros productos objeto de vigilancia sanitaria*, y para dar cumplimiento a la misma establece la plataforma estratégica, políticas, macrorprocesos y procesos, que se encuentran fundamentados principalmente en nuestros servidores públicos, quienes trabajan día a día, con calidad humana, principios éticos y valores característicos del personal del Instituto, permitiendo reflejar a los ciudadanos, usuarios e interesados la importancia de servir y promover la salud en Colombia.

Nuestro trabajo que ha sido reconocido en diferentes instancias a nivel nacional e internacional, lo cual aumenta las expectativas y la responsabilidad frente a lo que espera el país

de nuestra labor. Razón para potencializar los canales de comunicaciones con los servidores públicos como medio para dar continuidad a la apropiación de los valores, sensibilización e interiorización de los lineamientos y estrategias de la Entidad.

“Invima soy yo” es un proyecto que nace con el propósito de alcanzar las expectativas de nuestras partes interesadas, resaltar la importancia de hacer las cosas bien, aumentar el sentido de pertenencia, obrar con ética y transparencia, interiorizar la misión y cumplimiento de los macroprocesos y con ello cumplir con los requisitos legales, para lograr que los 44 millones de colombianos se sientan seguros y protegidos sanitariamente, gracias a nuestro trabajo y desempeño

Solución Propuesta

Invima Soy Yo: Fortalecimiento de la cultura organizacional.

Construyo país desde mi puesto de trabajo

Áreas Involucradas

- Grupo de Talento Humano
- Oficina Asesora de Planeación
- Grupo de Comunicaciones

Línea de visibilidad

- Objetivo:

Desarrollar una estrategia que permita de manera creativa y participativa la interiorización, promoción e integración de la gestión por macroprocesos y procesos, el comportamiento ético y ambiental de los servidores públicos como parte de la cultura organizacional.

Objetivos específicos

- Interiorizar el Sistema de Gestión Integrado a las distintas instancias y niveles del INVIMA
- Contribuir con el posicionamiento y apropiación del código de ética y buen gobierno (Transparencia) en todos los servidores públicos.
- Promover la gestión ambiental
- Promover los niveles de excelencia en la gestión incluyendo a toda la comunidad Invima.

Estrategias del INVIMA 2014-2018

El desarrollo de la presente estrategia contribuye al cumplimiento del objetivo:

“Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades, competencias y mejora de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la institución.”

- Áreas impactadas:

La estrategia está dirigida a todos los servidores públicos de las áreas del Invima a Nivel Nacional.

Líneas de acción de la estrategia

Trabajar en conjunto acompañando antes, durante y después de la estrategia con las siguientes líneas de acción:

1. *Componente de Comunicaciones*
2. *Componente de Aprendizaje*
3. *Componente de Sostenibilidad*

• **6.3.3.2. Oportunidad en la contratación servicios y Fortalecimiento alianzas**

En el 2017 se busca establecer alianzas o convenios colectivos con diferentes organizaciones con el fin de establecer beneficios en temas relacionados con bienes y servicios, para todos los servidores públicos del Invima buscando satisfacer las necesidades específicas de la población del Invima, con mejores tarifas y facilidades de pago recibiendo asesoría directa por las diferentes compañías aliadas.

- *Difusión y mayor promoción de los convenios de SERVIMOS y Cajas de compensación Familiar*

También se buscara 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 tenemos por medio de nuestra caja de compensación familiar.

• **6.3.3.3. Área de Capacitación: Liderazgo líder de área y líder de equipo**

El área de capacitación de Invima gestionara espacios donde se trabajaran los temas de liderazgo para los dirigentes de los diferentes niveles de la organización, esto con el objetivo de facilitar y brindar herramientas de formación relacionadas con el adecuado ejercicio de los roles de líderes a nivel personal y profesional.

• **6.3.3.4. Líderes de Bienestar GTT**

Para este año se solicitó a cada uno de los Grupos de Trabajo territorial la elección de un servidor que desempeñara el rol de gestor de talento humano, ayudando a liderar y movilizar los temas relacionados con Bienestar Social, Incentivos y cultura organizacional.

Servidores públicos que por su disposición, experiencia, conocimiento, habilidad, actitud o por la suma de todos ellos, se convierten en líderes, por tanto su contribución será indispensable para incremental la satisfacción de sus compañeros frente al desarrollo de las actividades de bienestar y eliminar las barreras de comunicación y entendimiento que se presentan por medio del desarrollo de las siguientes actividades de apoyo:

- ✓ Participar en la identificación de necesidades e actividades e bienestar.
- ✓ Ser el contacto con el área de bienestar Bogotá, en la coordinación y selección de actividades acorde al programa de bienestar, plan de incentivos y cultura organizacional.
- ✓ Promover la participación en las actividades bienestar de acuerdo con el plan y recursos, estableciendo mecanismos de participación y divulgación.
- ✓ Participar y liderar el desarrollo de la encuesta de satisfacción de las actividades de bienestar, incentivos y cultura.
- ✓ Desarrollar interacciones positivas entre los servidores, de forma que se mantenga un ambiente óptimo hacia las actividades propuestas por la organización.
- ✓ Presentar soportes de las actividades realizadas, de acuerdo con el proceso de Gestión del Talento Humano desarrollado.
- ✓ Elaborar junto con su equipo de trabajo el cronograma de actividades de Bienestar Social de su grupo de trabajo y gestionar su cumplimiento.

• **6.3.3.5. Rutas de la Integridad, transparencia y sentido de lo público**

La presidencia de la república, la Secretaría de Transparencia y otros actores del Estado colombiano se encuentran desarrollando el proyecto ACTUE Colombia (Anti-Corrupción y Transparencia de la Unión Europea para Colombia), el cual busca contribuir a la prevención

y a la lucha contra la corrupción en Colombia, de manera que se fortalezca el buen gobierno a través de la promoción de la transparencia, integridad y cultura de la legalidad en el sector público, el sector privado y la sociedad civil.

Con base en lo anterior el Invima se encuentra participando como una de las entidades Piloto en el proyecto de Implementación de las Rutas de Integridad, Transparencia y Sentido de lo Público, el cual es liderado por la Secretaría de Transparencia, el Proyecto ActUE y DIS-Dopp.

La participación de la entidad en dicho proyecto implica la inclusión de 30 servidores públicos del Invima de diferentes lugares del país los cuales participaran a los largo del presente año en unos espacios de formación brindados por la firma DIS- Dopp, las cuales buscan poner en marcha la Ruta de Integridad, Transparencia y Sentido de lo Público y poder así identificar oportunidades de mejora, que se traducirán a unas recomendaciones de cara a la implementación de las mismas en muchas más entidades públicas del Estado.