PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

INVÍAS 2025

INVIAS

Tabla de contenido

1. Introducción 2
2. Objetivo general 2
3. Objetivos Específicos 2
4. Componentes y subprocesos del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 3
5. Marco normativo 4
6. Etapas de Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos 7
7. Desarrollo e implementación del Plan según sus etapas 7
    7.1 Evaluación y diagnóstico 7
    7.2 Diseño y formulación del Plan 16
    7.3 Seguimiento y evaluación 25

1. Introducción

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Instituto Nacional de Vías - INVIAS, busca generar espacios que mejoren la calidad de vida y el desarrollo integral de las y los servidores públicos y sus familias; esto se logrará a través de la creación de una cultura que fomente la igualdad, el sentido de pertenencia, la calidad humana y la motivación permanente, dado que se reconoce que el talento humano es la esencia de la entidad y por lo tanto, trabajar por su bienestar integral es fundamental para alcanzar los objetivos misionales y estratégicos del Instituto.

Este plan se enfoca en mejorar las condiciones laborales, personales, familiares, la salud y la calidad de vida de los servidores, así como reconocer y recompensar su dedicación y compromiso con la institución, basados en los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar del Departamento de la Función Pública 2023 -2026.

La Subdirección de Gestión Humana a través de su Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo, diseña y ejecuta programas orientados a potenciar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, con el fin de promover la eficiencia y efectividad en su desempeño laboral, esto se alinea con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con los objetivos institucionales, contribuyendo al cumplimiento de las metas de la entidad.

2. Objetivo general

Fomentar en las y los colaboradores del Instituto Nacional de Vías el bienestar integral, propiciando condiciones laborales que contribuyan al desarrollo del potencial personal y profesional de las y los empleados y sus familias, a través de programas que orientados al desarrollo integral con actividades detectadas por las necesidades de las y los servidores públicos, que permitan afianzar el sentido de pertenencia a la entidad y redunden en un mejor servicio para la ciudadanía, y favorecer la igualdad, equidad y la inclusión.

3. Objetivos específicos

1. Priorizar la implementación efectiva del Plan de Bienestar en todas las territoriales para maximizar su impacto.

2. Promover el desarrollo de actividades que contribuyan al fortalecimiento de los propósitos de vida personal, familiar y profesional de las y los servidores públicos de la entidad.

3. Construir una cultura organizacional basada en la inclusión, la equidad y la diversidad,

promoviendo un ambiente de trabajo más justo y colaborativo y contribuyendo al bienestar de la sociedad.

4. Fortalecer los valores organizacionales con la identidad cultural deseada, los objetivos institucionales y la responsabilidad social del INVIAS, para fortalecer nuestra cultura y lograr un mayor impacto social.

5. Promover el desarrollo integral de las y los servidores y sus familias mediante acciones participativas que fortalezcan los ambitos educativo, recreativo, deportivo y cultural.

6. Fortalecer el liderazgo de las y los servidores según los retos que presenta la misión de la entidad

4. Componentes y subprocesos del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

Este plan fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos del desarrollo sostenible y las nuevas dinámicas laborales, donde se definieron cinco (5) ejes temáticos mediante los cuales los órganos, organismos y entidades públicas desarrollarán estrategias o iniciativas en el marco de sus programas de bienestar por cada uno de los componentes que conforman estos ejes.

La puesta en marcha de estrategias o iniciativas enfocadas en consolidar los cinco ejes generarán impacto en la medida que puedan participar todas las y los servidores públicos de la entidad y que estas contribuyan a su bienestar integral para continuar incentivando la modernización del empleo público.

Con el desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, se contribuye al logro de los objetivos planteados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, relacionados con incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad y mayor bienestar social.

El Plan de Bienestar del Instituto, comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos, adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso, que tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Incentivos

El Plan comprende al conjunto de Incentivos no pecuniarios que se ofrecerán a la o el **mejor empleado de carrera** de la entidad, a las y/o los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y a la o el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. Del mismo modo, se extiende este aspecto hacia los **mejores equipos de trabajo.** Estos se entenderán como el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, según los criterios regulados en la Resolución 1903 de mayo de 2024, "Por la cual se adopta el plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios del Instituto Nacional de Vias - Invias".

Financiación de la educación formal: hace parte del programas de bienestar, estimulos e incentivos, dirigidos a los servidores de libre nombramiento y remoción y los de servidores carrera.

Otros incentivos: Atencion al ciudadano, Comisión de personal, Brigada de emergencia, comité de convivencia, formador de formadores, Copasst, uso de la bicicleta.

Asi mismo, para la vigencia 2025, se continúa integrando el Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos y el Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo, con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que impacten a los colaboradores. Para el diseño del presente programa, se tuvieron en cuenta las siguientes premisas:

- La normatividad vigente que le aplica.
- Los resultados de la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI)
- Los resultados de la medición de satisfacción de las actividades realizadas.
- Los resultados obtenidos en la encuesta de percepción de clima laboral.
- Los resultados de la identificación de necesidades de los servidores públicos a través del diagnóstico de bienestar.

5. Marco normativo

El desarrollo y tecnificación de la función pública y administrativa, se refleja en el diseño de varias herramientas administrativas, entre ellas, los manuales y procedimientos de sistemas de gestión y modelos integrados de planeación y gestión. Ha sido el resultado del trabajo interinstitucional de varias entidades como la Presidencia de la República, la Función Pública, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de las Telecomunicaciones, la Dirección Nacional de Planeación y el Departamento Nacional de Estadística.

Esta articulación se materializó con la creación de la herramienta de gestión, planeación y medición del desempeño institucional, Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

El Invias refleja este asunto en el Manual Operativo del Sistema de Gestión en el que se establece que, dentro de la tecnificación de los procesos del Estado, ha sido prioridad diseñar estrategias que permitan reducir los costos de operación sin afectar la configuración de la institucionalidad y sus valores de transparencia, el uso responsable de los recursos públicos, la lucha contra la corrupción, entre otros. Es por ello que a continuación se enlistan los principales referentes reglamentarios y normativos que soportan el Plan y sus componentes.

- **Decreto 1661 de 1991:** Por el cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 489 de 1998:** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Capítulo 5: Incentivos a la Gestión Pública
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36:** Por el cual se implementan los programas de bienestar e incentivos.
- **Ley 1064 de 2006:** "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- **Ley 1221 de 2008:** Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 2771 de 2008:** Por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física.
- **Decreto 2865 de 2013:** Por el cual se declara el Día del Servidor Público.
- **Decreto 1072 de 2015:** Incorpora las modificaciones introducidas al Decreto único reglamentario del Sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Capítulo 1, Artículo 2.2.10.7 al 2.2.10.17
- **Decreto 1227 de 2015:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998. Capítulo II Sistema de Estímulos.
- **Decreto 1567 de 1998 – Capítulo II:** Sistema de Estímulos.
- **Ley 1811 de 2016:** Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- **Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública – Artículo 2.2.25.3.4 Estímulos e incentivos.

- **Ley 1823 de 2017:** Por el cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1857 de 2017:** Por medio del cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 2011 de 2017:** Reglamentario Único del Sector Público, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el Sector Público. Artículo 1. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.
- **Decreto 612 de 2018:** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 2830 de 2019:** Por la cual se crea el Comité Sectorial para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de equidad de género en el Sector Transporte.
- **Ley 2088 de 2021:** Por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1106 de 2022:** Por medio del cual se adiciona el Título 9 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015. Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, para establecer la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de las Mujeres.
- **Ley 2191 de 2022:** Por el cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.
- **Documento CONPES 4080 de 2022:** Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país.
- Guías del Departamento Administrativo de la Función Pública para la gestión de empleos de naturaleza gerencial y guía metodológica para la elaboración, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión – acuerdos de gestión.

Reglamentaciones internas Invías

- **Resolución 6172 del 3 de septiembre de 2015:** Por la cual se establece un horario flexible en el Invías.
- **Resolución 08571 del 3 de noviembre de 2017:** Por la cual se estimula y reglamenta el uso de la bicicleta en Invías.
- **Resolución 313 del 29 de enero de 2019:** Por la cual se reglamenta el disfrute del cumpleaños en Invías.
- **Resolución 650 de marzo de 2021:** Por la cual se establece el Plan de Incentivos Institucionales para los funcionarios del Instituto Nacional de Vías de Planta Central y Direcciones Territoriales.

6. Etapas de Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

1.Evaluación y Diagnóstico: Es la fase en la que se procede a evaluar la percepción del Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos de la vigencia 2024; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2025, las recomendaciones y resultados de la encuesta de clima laboral 2024.

2. Diseño y formulación: Se realiza la formulación del Plan, acorde a los lineamientos de la función pública, a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas en la encuesta de satisfacción, se elabora un proyecto de actividades para el plan anual de trabajo a implementar en la vigencia 2025.

3. Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción y participación de los servidores, de cada una de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos de la vigencia 2025.

7. Desarrollo e implementación del Plan según sus etapas

7.1. Evaluación y diagnóstico

Según el Decreto 1083 de 2015, se debe realizar la medición de clima cada dos años, por lo tanto se realizará el analisis de los resultados de la última aplicación que fue en noviembre de 2024, en la que se identifican las necesidades de los servidores del Invías e igualmente se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción e identificación de necesidades.

a. Informe Medición de clima laboral del 2024

La encuesta aplicada en el año 2024 se diseñó con la siguiente ficha:

Objetivo:

Conocer la percepción de las y los servidores del INVIAS respecto al ambiente de trabajo y los elementos que impactan su comportamiento en el desarrollo de su trabajo diario. Con el fin de generar estrategias que permitan fortalecer la experiencia de ser parte de la Entidad.

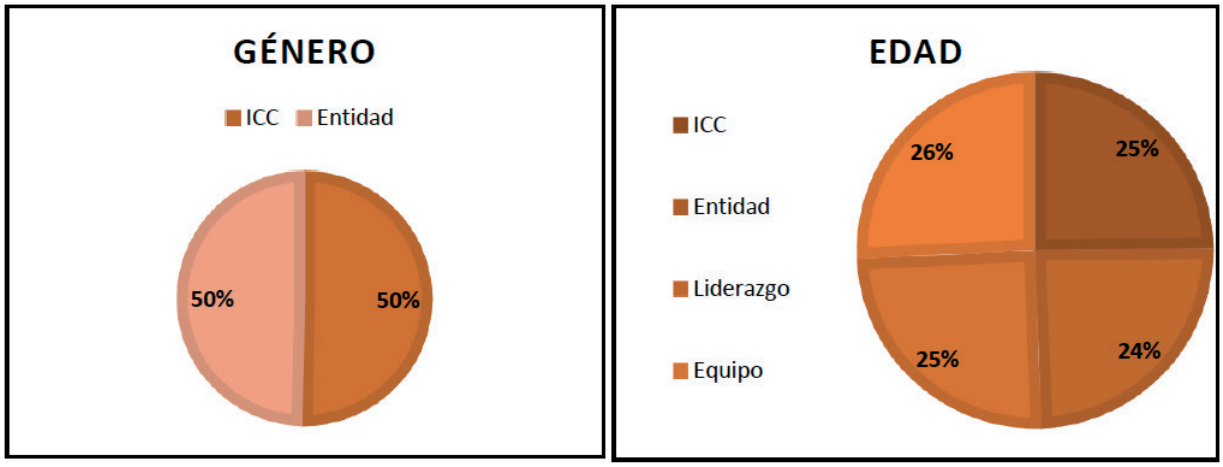
Ficha Tecnica	
Población a medir	775 Servidores
Población Medida	575 Servidores
Datos Validos	529 Servidores
Porcentaje de Cobertura	68.2%
Numero de Items	79
Herramienta de Aplicación	Plataforma Typeform
Fecha de Aplicación	Del 30/10/2024 al 12/11/2024

Fuente: Elaboración propia con base a la información suministrada por Compensar

Escalas de Valoración

Fuente: Elaboración propia con base a la información suministrada por Compensar

Demografía



Fuente: Elaboración propia con base a la información suministrada por Compensar

Índice de clima corporativo del 2024

Según los resultados de la encuesta, el clima corporativo se calificó en 83%, eso quiere decir que en la escala estamos ubicados en un clima general Bueno, donde se puede trabajar para fortalecer varias categorías como reto organizacional y subir ese puntaje a excelente.

Percepción de la entidad 2024

Los servidores califican con un promedio de 82%, que el Invías es una excelente entidad. Adicionalmente, expresan un porcentaje de orgullo alto por pertenecer al Instituto y consideran que sus condiciones de trabajo son muy favorables para el cumplimiento de los objetivos.

Top + Percepción de la Entidad

Variable	Subvariable	Pregunta	2024	Escala
Satisfacción	Posicionamiento y orgullo	Estoy orgulloso de trabajar en INVIAS	95	Excelente
Satisfacción	Posicionamiento y orgullo	Considero que INVIAS es una excelente entidad para trabajar	94	Excelente
Satisfacción	Ambiente estimulante	Las condiciones fisicas de mi puesto de trabajo me permiten cumplir con mis actividades laborales	90	Excelente
Dirección Estrategica	Direccionamiento y orientación a resultados	Conozco la misión, visión y los objetivos estrategicos de INVIAS	89	Bueno
Gestión del Talento Humano	Desempeño y evaluación	Conozco los criterios y metas para evaluar mi desempeño laboral	88	Bueno

Fuente: Elaboración propia con base a la información suministrada por Compensar

Percepción de Liderazgo 2024

Los servidores califican en 83% la percepción de los líderes en un nivel BUENO, eso quiere decir que en general hay una buena comunicación, retroalimentación y apoyo por parte de las y los jefes de dependencia.

Top + Percepción de la Liderazgo

Variable	Subvariable	Pregunta	2024	Escala
Crear Contexto	Comunicación	Mi jefe se comunica de forma clara, respetuosa y honesta	87	Bueno
Crear Contexto	Direccionamiento	Mi jefe asigna el trabajo, proporcionando claridad sobre los resultados que espera	85	Bueno
Operar Contexto	Seguimiento	Mi jefe tiene claridad sobre los indicadores de gestión del equipo	85	Bueno
Crear Contexto	Direccionamiento	Siento que mi jefe nos dirige de forma adecuada	84	Bueno
Sostener Contexto	Apoyo y acompañamiento	Mi jefe nos guia para encontrar soluciones a los problemas que surgen en el trabajo	84	Bueno

Fuente: Elaboración propia con base a la información suministrada por Compensar

Percepción de Equipos 2024

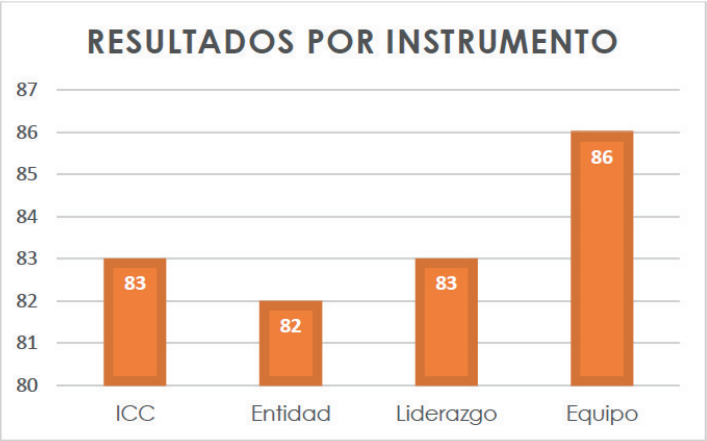
Con una calificación promedio de 86%, los servidores tienen una buena percepción del equipo de trabajo, donde hay coordinación para la planeación, asignación y ejecución de tareas.

Top + Percepción de la Equipos

Variable	Subvariable	Pregunta	2024	Escala
Energia	Energia	Me siento con energía para dar lo mejor de mí en mi trabajo	91	Excelente
Planeación y Objetivos	Objetivos	Tengo claridad sobre las metas de mi área	90	Excelente
Planeación y Objetivos	Planeación	En mi area planificamos nuestro trabajo de acuerdo con los objetivos de la entidad	87	Bueno
Planeación y Objetivos	Planeación	Considero que en mi equipo se ejecuta lo que hemos planeado	87	Bueno
Planeación y Objetivos	Objetivos	En mi equipo de trabajo, todos tenemos claridad sobre las metas del area	87	Bueno

Fuente: Elaboración propia con base a la información suministrada por Compensar

Resumen resultado final por instrumento



Fuente: Elaboración propia con base a la información suministrada por Compensar

Posicionamiento y amor por la entidad 2024

Los servidores reconocen que el INVIAS es una excelente entidad para trabajar y se sienten muy orgullos de laborar en ella, calificando con un promedio de 94.5, ubicándose en la escala de calificación como **EXCELENTE.**

Clima Organizacional Global

El estudio de clima laboral realizado en el Instituto contó con la buena disposición y participación del 68.2% del total de servidores y teniendo en cuenta el objetivo de esta encuesta como insumo para la proyección del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, es relevante evidenciar un 58% de servidores que tiene pareja versus un 42% de servidores solteros, por lo cual hay que proponer actividades específicas para esta población.

De otra parte teniendo en cuenta los resultados de la caracterizacion 2023, pudimos evidenciar que un total de población de 625 servidores contaron con un porcentaje 60.16% de servidores mayores de 51 años y un 39.84% en edades de 20 a 50 años y para el 2024, contaron con un 46% de servidores mayores de 51 años, y un 54% de servidores entre los 23 a 50 años, eso quiere decir que la población se renovó en un gran porcentaje, por tal motivo en el momento de la planeación de actividades se debe tener presente el tema generacional, teniendo en cuenta que ya no se valora de la misma manera el tema de familia, de hijos, sino más bien de desarrollo personal y profesional en las nuevas generaciones.

Liderazgo

Para 2025 según los resultados de la encuesta, se debe incorporar un énfasis en liderazgos que mantengan un buen contexto al interior de los equipo de trabajo, donde se debe fortalecer la retroalimentación al interior de los grupos, basados en la comunicación, ya que inspirar y motivar, requiere disposición, actitud y compromiso. Igualmente se deben brindar herramientas de comunicación y relacionamiento en temas de diversidad, entender que al final todos somos distintos, que cada uno se comunica de diferente manera, unos más directo, otros más emocionales y/o racionales, pero tener la capacidad desde el auto conocimiento de entender cuál es la dinámica de comunicación, para a partir de eso generar actividades que permitan el fortalecimiento de ese proceso.

Cultura

Teniendo en cuenta los propósitos para la vigencia próxima se pretende fortalecer la cultura organizacional de manera que contribuya a la cohesión interna y mejore la motivación de los colaboradores, reforzando la identidad con INVIAS.

Por otro lado, alinear una cultura que no genere resistencia al cambio, altos niveles de rotación de personal y conflictos internos, por tal motivo se trabajará mediante el liderazgo y prácticas claras, para lograr que las creencias, valores y comportamientos sean coherentes y estén alineados con los objetivos estratégicos del Instituto.

De otra parte, se fortalecerá y promoverá la innovación al interior de la entidad mediante la creación de espacios de aprendizaje y colaboración, donde los servidores puedan capacitarse y compartir ideas innovadoras e igualmente implementar una cultura de retroalimentación constante, donde los equipos o dependencias de la entidad trabajen de manera conectada y articulada con los retos de la entidad, que contribuya al fortalecimiento de su ambiente laboral y relacionamientos a partir de la diversidad de sus integrantes.

Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID)

La encuesta elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en coordinación con otras entidades, entre ellas, Función Pública dado su rol de liderar la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, presenta los resultados de la encuesta 2023, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

Teniendo en cuenta los resultados de las entidades a nivel nacional, se puede inferir que la razón principal de permanencia de las servidoras y los servidores públicos encuestados, según la EDI-EDID, es la estabilidad laboral, lo cual se ve representado en 49.5%; igualmente un 52.8% quisiera continuar por el resto de la carrera laboral en esta entidad.

De otra parte, para el año 2023 bajó el porcentaje de recomendar a su entidad como un buen lugar para trabajar, teniendo en cuenta que en el año 2022 el porcentaje fue de 93.87% y para el año 2023 del 85%, lo anterior, según los resultados indica que los servidores sienten que no hay posibilidades de desarrollo profesional y no están de acuerdo con la asignación salarial, pero de otra parte los servidores indicaron que la entidad les permite mantener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, percepción que ha venido en aumento en los dos últimos años.

Esto quiere decir que los servidores consideran como aspectos importantes en el día a día, la motivación, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral planteada en sus programas de bienestar, situación contraria para el Invias en su ultima medición, donde indicó que el 95% de los Servidores están orgullosos de trabajar en Invias y el 94% consideran que el Invias es una excelente entidad para trabajar y sienten que hay un buen ambiente de trabajo que apalanca el sentido de pertenencia, la fidelidad y el compromiso con el Instituto.

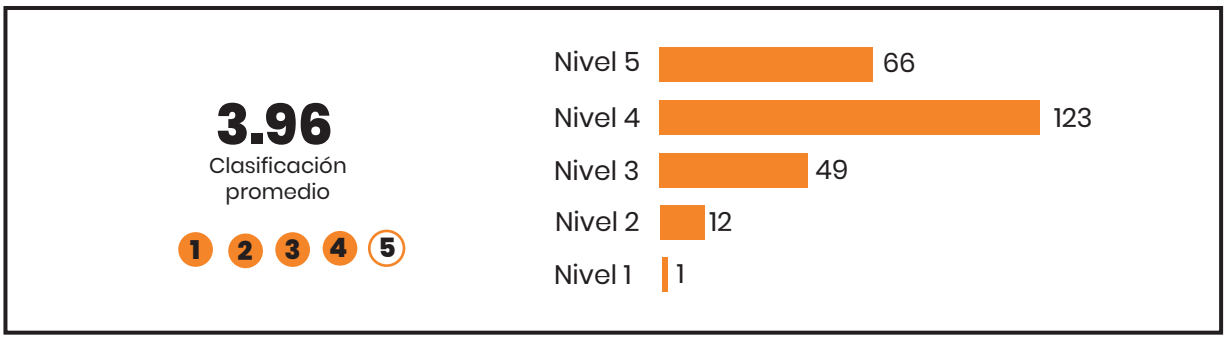
Por esta razón se sugiere dar continuidad a los programas de estímulos e incentivos adelantados por la entidad con el fin de motivar a los funcionarios y su desempeño.

Informe de satisfacción Actividades Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 2024-I semestre

De acuerdo con los resultados de las encuestas "Medición del impacto del Plan de Bienestar 2024-I Semestre", se puede concluir que el impacto de sus programas ha sido significativo en pro de mejoras para la próxima vigencia.

Resultado nivel de satisfacción protección y servicio social, estímulos e incentivos

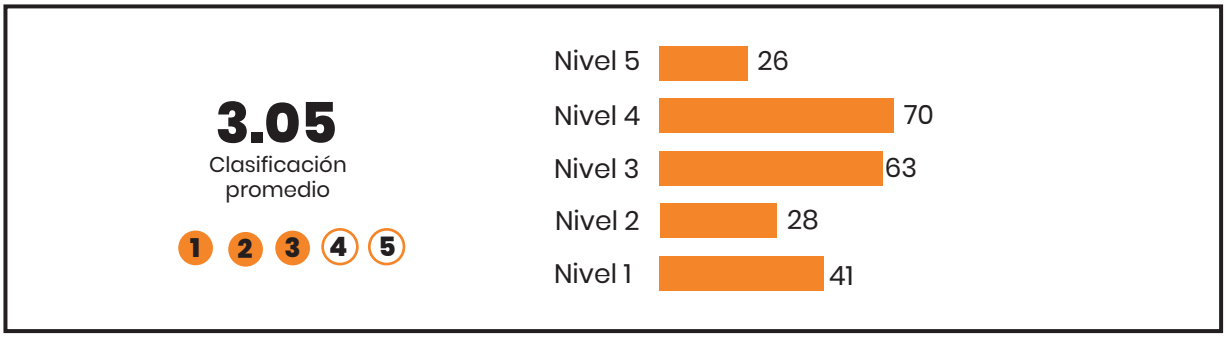
Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, las y los servidores indican tener un nivel promedio de satisfacción de 3.96 (sobre 5 puntos posibles), en todas las actividades concernientes a equidad y género, protección social, estímulos e incentivos, que se considera en un nivel bueno de calificación.



Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Gestión Humana

Resultado nivel de satisfacción sobre el Programa de Desvinculación laboral

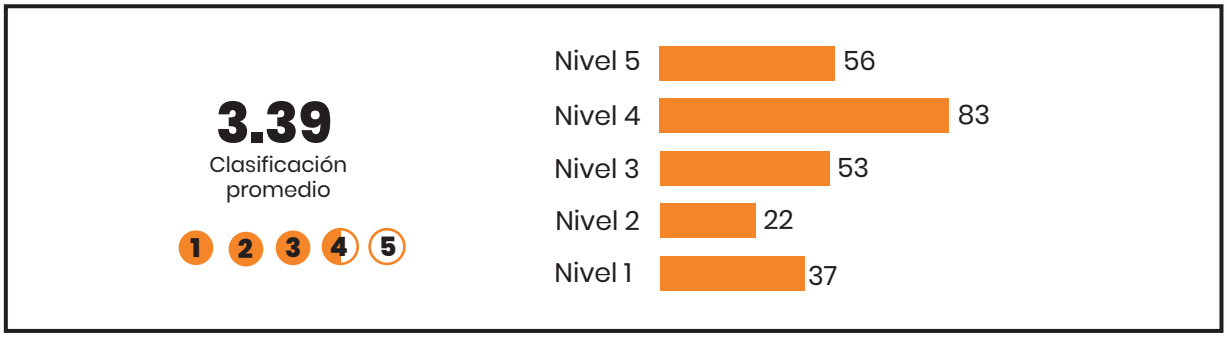
Con respecto al programa de desvinculación laboral podemos evidenciar una calificación baja, teniendo en cuenta que no todos los servidores conocen este programa, ya que no les aplica, por lo tanto, no es de su interés, pero teniendo en cuenta la calificación, se debe mejorar la divulgación para que todos los servidores que apliquen o no, conozcan de este programa y sus beneficios.



Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Gestión Humana

Resultado nivel de satisfacción sobre actividades deportivas Invias

De otra parte, los servidores califican con 3.39 sobre 5 puntos posibles a las actividades deportivas, que ayudan a los servidores a mejorar su calidad de vida, previenen las enfermedades, ayuda en el manejo de la depresión y el estrés, al desarrollo cognitivo y de concentración, fortalece las habilidades sociales, el clima laboral, entre otros beneficios.



Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Gestión Humana

Además, es importante destacar que estos programas de bienestar no solo benefician a los colaboradores, sino también a sus familias la Calificación promedio de satisfacción fue equivalente a 3.43 puntos sobre 5 posibles.

Recomendaciones:

Para subir el nivel de calificación respecto a la satisfacción de las actividades es recomendable:

1.Mayor divulgación de las actividades y realizarlas con tiempo suficiente para las inscripciones.

2. Aunar esfuerzos para poder desarrollar en las territoriales la mayor cantidad de actividades de la central, según el Plan de Bienestar.

3. Capacitar más a los servidores para usar su estimulo de bienestar a la carta para bajar el nivel de traumatismo con respecto al manejo de la plataforma.

4. Tener en cuenta las personas que no tienen hijos o son solteras con respecto al programa, ya que la mayoría de las actividades familiares está dirigida a los hijos pequeños y/o adolescentes de los servidores.

5. Programar actividades específicas según la edad generacional

Calificación promedio del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 3.43

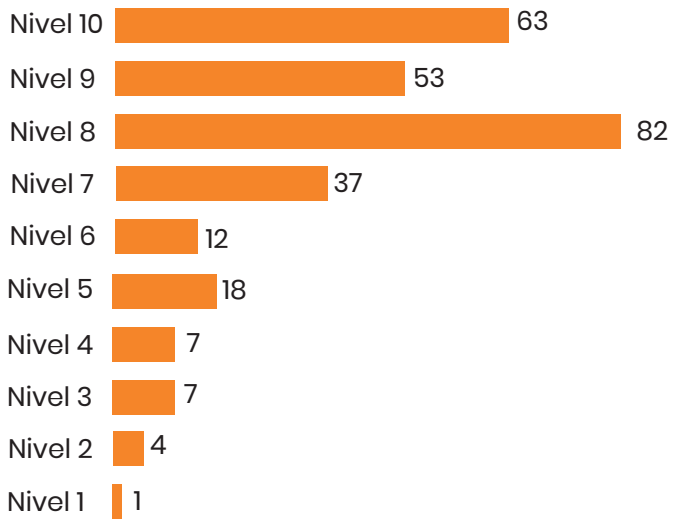
Encuesta de satisfacción e identificación de necesidades Actividades Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 2024-II semestre

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de satisfacción e identificación de necesidades de las actividades Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos 2024-II semestre" realizada por 284 servidores, se puede concluir que, con respecto a cuales son los motivos principales para participar en las actividades de bienestar hay un concenso en la importancia de fortalecer habilidades, practicar deporte, disminuir estrés, fortalecer el clima laboral y compartir con la familia, todos con el mismo porcentaje.

Con respecto a las actividades en las que le gustaria participar, los servidores indican que el 30% les gustaria participar en deportes individuales, seguido de deportes colectivos con un 15% y con otro 15% les interesa realizar actividades de autocuidado como aerobicos, yoga, rumba y pilates, información prioritaria que se debe tener en cuenta para programar las actividades del año, por otro lado a modo de información hay un 10% del personal que les gustan los juegos tradicionales y el 9% las actividades culturales.

Igualmente refieren que las actividades recreativas y deportivas para la y el servidor y sus familias deben ser prioridad dentro del Plan de Bienestar con un porcentaje del 46%, y un 20% las actividades del fortalecimiiento del ser, clima laboral y cultura organizacional. La calificación promedio del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos del II semestre de 2024 efue de 3.94 (sobre 5 puntos posibles).

En general cuál es su nivel de satisfacción con respecto a las actividades ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos en el segundo semestre de 2024?



Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Gestión Humana

Recomendaciones sobre el segundo semestre:

1.Con respecto al modelo EFR, ampliar la información y que aplique a todos los niveles jerarquicos y se implemente de la misma manera en las territoriales.

2. Aunar esfuerzos para poder desarrollar en las territoriales la mayor cantidad de actividades de la central, según el Plan de Bienestar

3. Revisar la posibilidad de ampliar el teletrabajo y trabajo en casa para todos los servidores, que no sea exclusivo para personas con condiciones especiales.

4. Implementar actividades recreo deportivas incluyendo familiares

5. Adicionar más actividades con respecto a la salud mental, motivación personal entre otras.

7.2. Diseño y formulación del Plan

Ejes del Plan de Bienestar

El desarrollo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar del DAFP, el diagnóstico de necesidades y expectativas realizado a las y los servidores finalizando la vigencia 2024, el cual está estructurado en los siguientes ejes:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial:

Este eje se fundamenta en la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como:

a. **Factor Psicosocial:** Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en el personal del servicio público el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

- **Participación en torneos:** Las y los servidores públicos participan en diferentes torneos programados por el sector transporte, la Función Pública, Compensar (CCF) y torneos internos, en deportes como tenis de mesa, voleibol mixto, fútbol 5 femenino y masculino, fútbol 8 mixto, fútbol 11 masculino, baloncesto femenino y masculino, ajedrez, parqués, atletismo, natación y mini tejo.

- **Transformación y gestión del cambio:** charlas y talleres que le permiten al colaborador transformar su entorno en pro de mejorar su proyecto de vida, fortalecer su entorno familiar y personal para convertirse en personas felices y que trasciendan en la sociedad, estas charlas se realizan con personas expertas, personas que han logrado cambios que han logrado dar valor a la sociedad, panelistas entre otros.

- **Celebramos nuestra vida:** la entidad valora a todos sus servidores públicos y les hace un reconocimiento especial con motivo del día de su cumpleaños, para lo cual se concede el día que puede ser disfrutado el mismo día del cumpleaños, o en su defecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

- **Día del amor y la amistad:** Desde 1969 en Colombia se celebra el día del amor y la amistad en el mes de septiembre, con el fin de rendir un homenaje al sacerdote san Valentín quien casó a varias mujeres, fue descubierto y posteriormente fue decapitado el 14 de febrero del año 270 por desobedecer las reglas de esa época y la entidad resalta en el mes de septiembre el valor del amor y la amistad.

- **Día internacional de los derechos de las mujeres:** el 8 de marzo, la entidad realizará una actividad el 8 de marzo, en la cual se pretende enaltecer el roll de las mujeres en homenaje a las mujeres caídas en la huelga de 1908.

- **Día del hombre:** El 19 de marzo se celebra en Colombia el día del hombre, una fecha que se ajustó a la conmemoración del día de San José que promueve la Iglesia Católica y en la entidad se realizará una actividad en homenaje a los hombres que prestan sus servicios en la entidad.

- **Día de la madre:** La entidad honra a las servidoras de la entidad que tienen el rol de madres con una actividad en el mes de mayo como reconocimiento por tan loable labor.

- **Día del padre:** La entidad honra a los servidores de la entidad que tienen el rol de padre con una actividad en el mes de junio como reconocimiento por tan loable labor.

- **Novenas de aguinaldos:** con el fin de unirse a las festividades de fin de año, la entidad apoyará la realización de las novenas de aguinaldos.

- **Fortalecimiento espiritual:** desarrollar actividades que permiten apoyo espiritual a través de grupo de oración del Invías, eucaristías, rosarios, atención individual. Este grupo lleva más de 10 años de creación y es un apoyo fundamental para los funcionarios y colaboradores.

- **Entorno laboral saludable:** incluye todos los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Procesos de formación y capacitación con talleres de hábitos de vida y alimentación saludable y nutrición balanceada, prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, cuidado osteomuscular y de la salud visual, mental, pausas activas y autocuidado, caminatas, gimnasio y natación, entre otras. Así como prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia, la prevención del sedentarismo, talleres sobre nutrición y peso saludable, salud bucal, visual y auditiva; realización de jornadas de salud y de vacunación.

- **Feria de emprendimiento:** Se programan con el fin de poyar la economía familiar, con el objetivo de que los funcionarios y sus familias puedan promocionar

b. Factor Psicosocial: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en el personal del servicio público el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

- **Día de la familia a nivel nacional:** dando cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, la entidad adelantará la actividad en las direcciones territoriales y en planta central.

- **Sala de lactancia materna:** se realizaron las adecuaciones correspondientes y ya se encuentra en uso la sala materna.

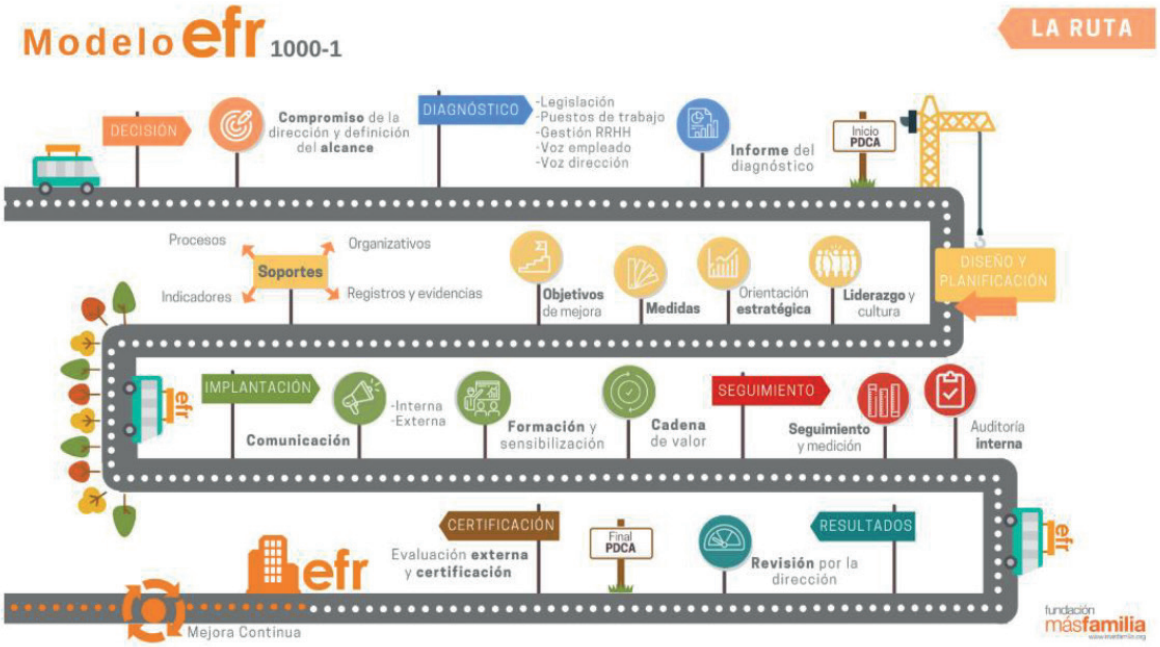
- **Celebración del día de la niñez:** dos veces al año se realiza en la entidad la celebración del día del niño.

- **Horario flexible:** de acuerdo con la resolución 6172 de 2015 por la cual se establece un horario flexible para los servidores del Invías que tengan hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

- **Vacaciones recreativas:** para hijos de los servidores públicos: esta actividad está dirigida a los hijos de los servidores públicos de la entidad y se realizarán tres programas en los meses de junio y/o julio, en octubre en la semana de receso escolar y en el mes de noviembre, y de esta manera se proporciona bienestar a su núcleo familiar.

- **Actividades teletrabajo:** Actividades familiares: programa encaminado a fortalecer las competencias de los integrantes de la familia y que trasciendan a la sociedad.

- **Implementación EFR:** su objetivo es avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, fomenta el apoyo en la ualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos.



c. Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las y los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **Día del servidor público:** la entidad conmemora esta fecha el 27 de junio.

- **Reconocimientos especiales por profesiones y oficios:** se conmemora el día del periodista, de la secretaria, del geólogo, del abogado, del economista, del conductor, del ingeniero, del contador, del archivista, del trabajador social, del administrador, del arquitecto, del psicólogo, entre otros.

- **Actividades de preparación para el retiro laboral (Prepensionados):** Brindar acompañamiento integral a las y los servidores públicos del INVÍAS próximos a su retiro por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, con el propósito de fortalecer sus competencias y habilidades para facilitar su transición laboral, mejorar su calidad de vida, promover su bienestar personal y profesional, y su preparación para afrontar el cambio.

- **Seleccionar a los mejores funcionarios:** por niveles jerárquicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción incluido el de gerencia pública, se establecerá con base a la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y acuerdo de gestión para el gerente público.

- **Seleccionar los mejores equipos de trabajo:** estímulo que se otorgará a los empleados públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la entidad. Los reconocimientos respectivos se harán a más tardar antes del 30 de noviembre.

- **Ferias financieras:** con el fin de dar información sobre el manejo de las finanzas personales, se adelantarán espacios para que expertos den a conocer estrategias que ayudarán a mejorar la economía de los servidores de la entidad.

- **Feria de vivienda /Fondo Nacional del Ahorro /bancos y cooperativas:** se adelantarán actividades para dar a conocer opciones de adquisición de vivienda con el apoyo del Fondo Nacional del Ahorro y de igual forma, se hará una feria de servicios financieros en la cual las diferentes entidades bancarias y cooperativas podrán dar a conocer sus servicios.

- **Feria de servicio:** en alianza con la caja de compensación, la ARL, el Fondo Nacional del Ahorro se busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial.

- **Incentivo Atención al ciudadano:** Se entregará al personal de planta que pertenece al Grupo de Atención y Relacionamiento con el Ciudadano, un bono de servicio por su gestión en el cumplimiento de las actividades propias a este proceso.

- **Bici usuarios:** se concede el incentivo de medio día libre para aquel funcionario que por 30 días use como medio de transporte la bicicleta para llegar al Instituto Nacional de Vías.

Eje 2: Salud Mental:

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que las y los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).

a.Higiene Mental: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida, por lo que, este componente está asociado, entre otras, a estrategias de acompañamiento para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología.

- **Charlas:** se dictan charlas por profesionales en psicología sobre temas de identificación de conductas suicidas, manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

- **Talleres:** se dictan talleres para ayudar a entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, sobre la importancia del sueño y el descanso.

b. Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente debe adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, técnicas de relajación, caminatas, etc.

- **Caminatas:** con el fin de crear espacios de recreación y sano esparcimiento, se realizarán actividades de caminatas que armonicen el espíritu del servidor con la naturaleza.

- **Deporte:** Para el Invías es muy importante impulsar el deporte entre sus funcionarios, por tanto, se realizan prácticas de disciplinas deportivas para

- fortalecer destrezas deportivas entre como gimnasia, natación, fútbol, baloncesto, voleibol y atletismo.

- Pausas activas en los puestos de trabajo: se desarrolla la estrategia de implementación de la actividad física, realizando ejercicio dirigido con el propósito de activar tanto el sistema cardiovascular como el sistema osteomuscular.

Eje 3: Diversidad e Inclusión:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género entre otras.

a.Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente, igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos.

- **Programa Equidad de Género:** el Invías hace parte del Comité de Equidad de género donde se realizan actividades para empoderar a la mujer en todos los campos de actuación.

b. Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Talleres:** se dictan talleres sobre acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación

- Dia de diversidad de cultos y credos

Eje 4: Transformación Digital:

Este eje hace referencia a la transformación en las entidades públicas, que nos impulsa a innovar y emerger con nuevas herramientas tecnológicas y digitales, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

a.Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la

importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.

b. Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar

c. Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios, igualmente la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información entre otros.

Eje 5: Identidad y vocación el servicio público:

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público, para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

a. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

- **Talleres de clima organizacional:** con el fin de tener una convivencia sana entre sus colaboradores, Invías cuenta con un comité de convivencia laboral. Se realizan talleres a los grupos de trabajo según diagnóstico de medición como trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo entre otros.

- **Fortalecimiento de la cultura de la integridad y los valores institucionales:** se cuenta con un programa de fomento de los valores institucionales que hace parte de la cultura y código de buen gobierno e integridad. Se realizan actividades para el fortalecimiento basados en la metodología de la caja de herramientas para potenciar la cultura organizacional del Invías.

- **Balance de gestión de fin de año:** la entidad realiza la reunión institucional anual en la cual se presenta el informe de cierre de vigencia del año, apoyando con una actividad de integración y fortaleciendo el tema de los valores.

- **Salario Emocional y Estímulos:** Según el Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1 "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Se implementarán estímulos a través de programas de bienestar social que potencia el salario emocional de los colaboradores como:

- Servicio de transporte en la mañana y en la tarde
- Zona de comedor y cafetería
- Sala de lactancia materna
- Feria de emprendimiento bimensual
- Vacaciones recreativas y familiares
- Se otorgarán Incentivos a las y los funcionarios de carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción según disponibilidad presupuestal
- Asesoría y asistencia médica
- Programa de valores y cultura
- Deportes
- Asesorías del personal de la caja de compensación en la entidad
- Celebración trimestral de cumpleaños
- Celebración del día internacional de la mujer, día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día del hombre, día del servidor público, día de la secretaria y del conductor.
- Programa de Equidad de Género
- Grupo de oración, rosarios, atención espiritual individual
- Horario flexible
- Disfrute días por antigüedad y disfrute de 2 días adicionales licencia por luto
- Disfrute por el día del cumpleaños
- Disfrute de 2 días en la semana de receso de octubre para los servidores con hijos menores de 16 años

7.3. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos, se llevarán a cabo mediante:

- Indicador de Cumplimiento: Porcentaje de nivel de satisfacción de las actividades de bienestar, estimulos e Incentivos, según resultados de la encuesta de satisfacción.

- Estadística de participación de las y los servidores a las actividades ejecutadas

- Indicador de ejecución: Actividades programadas sobre actividades ejecutadas.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Ver anexo 1.

Instituto Nacional de Vías - Invías
Calle 25G # 73B-90 – Local 103
Complejo Empresarial Central Point, Bogotá - Colombia
PBX : +57 (601) 377 0600
Línea gratuita : +57 018000117844
www.invias.gov.co