PLAN DE BIENESTAR 2024

INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS

BORRADOR

Secretaría General
Subdirección de Gestión Humana

2024

PLAN DE BIENESTAR 2024

Introducción

En un entorno de constante cambio, cada día surgen nuevos desafíos y retos para promover y garantizar el éxito en la gestión y administración de las entidades públicas; el Departamento Administrativo de la Función Pública está convencido de que el activo más importante que tiene para fomentar y garantizar la transformación y modernización de las entidades públicas hacia la mejora en su gestión y relacionamiento con los ciudadanos es sin duda su talento humano.

En este contexto, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.

Para el Invías y sus Directivos el capital humano constituye un pilar fundamental de la Gestión Pública, por esta razón, en la Subdirección de Gestión Humana se propende por mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, y se adelantan programas encaminados a contribuir al desarrollo del potencial personal y profesional de sus empleados, y fortalecer la equidad y la inclusión a través de sus actividades.

Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

La construcción del Plan Nacional de Desarrollo ha garantizado la participación de todos los sectores de la población en diálogos vinculantes con ciudadanos de todo el país y con aquellos ubicados en el exterior. Estos espacios han cumplido con dos objetivos fundamentales. Primero, identificar necesidades de cambio y priorizar acciones para el cambio desde las realidades de los ciudadanos. Segundo, han sido una oportunidad para validar los desarrollos de las bases conceptuales del Plan.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND 2022-2026) Colombia potencia mundial de la vida es el inicio de una transición que desemboca en la PAZ TOTAL, entendida como una oportunidad para que todos los colombianos puedan vivir una vida digna y se construya un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio en la forma de

BORRADOR

relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza.

Las transformaciones propuestas por el Plan son ambiciosas. Buscan orientar la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambiental. Pero una economía biodiversa es imposible sin un ordenamiento del territorio y sin una mayor inclusión. Las cinco grandes transformaciones que propone el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 son:

a. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental
b. Seguridad humana y justicia social
c. Derecho humano a la alimentación
d. Transformación productiva, internacionalización y acción climática
e. Convergencia regional.

Así mismo, se hace necesario incluir en todas las transformaciones, acciones que reduzcan la exclusión. En consecuencia, se contemplan algunos actores diferenciales para el cambio:

a. El cambio es con las mujeres
b. Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación
c. Reparación efectiva e integral a las víctimas
d. Crece la generación para la vida y la paz: niñas, niños y adolescentes protegidos, amados y con oportunidades
e. Pueblos y comunidades étnicas
f. Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida
g. Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad
h. El campesinado colombiano como actor de cambio

El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

Las entidades públicas están obligadas a elaborar programas, estrategias e iniciativas que promuevan el bienestar de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida, a lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y, fortalecer la identidad y vocación por el servicio público. Lo anterior, con el propósito de transformar la cultura organizacional, aumentar la productividad y

BORRADOR

la generación de valor público. En este sentido, la implementación del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 posibilitará a todos los órganos, organismos y entidades del orden nacional y territorial generar bienestar en sus servidoras y servidores públicos, promover la mejora de la productividad y la motivación, consolidar el sentido pertenencia y la pasión por servir 37 en lo público, lo cual se verá reflejado en la buena prestación del servicio y en el aumento de la confianza de la ciudadanía en el Estado.

Así mismo, este programa fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, diagnósticos en materia de bienestar y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial, por lo que, para la implementación del Programa Nacional de Bienestar se definieron cinco (5) ejes 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. Finalmente, la puesta en marcha de estrategias o iniciativas enfocadas en consolidar los cinco ejes generarán impacto en la medida que puedan participar todas las servidoras públicas y todos los servidores públicos de la entidad y que estas contribuyan a su bienestar integral para continuar incentivando la modernización del empleo público.

En armonía con estas premisas el INVIAS se compromete a continuar con la transformación e innovación a través de las siguientes propuestas que redundan en mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias en el fomento de la ruta de la felicidad así:

- **Fomentar la igualdad y equidad de género** como elemento estratégico para el cierre de brechas, identificando los sesgos existentes con el fin de impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando los diversos espacios laborales tradicionalmente masculinos, impactando así a los funcionarios con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para iniciar una transformación cultural donde el trabajo de infraestructura vial se valore por igual sin distinción o discriminación y se reconozca su aporte al desarrollo sostenible del país para lograr la certificación del sello equipares.

- **Fomentar la responsabilidad social empresarial RSE**: Es una filosofía basándola en el respeto, los valores éticos, el cuidado del medio ambiente y la sustentabilidad en general implementada en el programa de modelo de cultura organizacional, sostenibilidad, reciclaje entre otros.

- **Implementar acciones que llevan a desarrollar el programa de empresas familiarmente responsables. (EFR)** es aquella que toma en cuenta la vida

BORRADOR

familiar y la dignidad de sus empleados, por lo tanto, tiene políticas y estrategias que promueven el equilibrio trabajo-familia y tiene políticas contra la violencia y a favor de la equidad para avanzar hacia el equilibrio personal y familiar

- **Desarrollar un programa de liderazgo transformacional servidor 4.0** se define al servidor público como aquel cuyas capacidades y habilidades sociales, actitudinales, cognitivas y digitales, le permiten adaptarse exitosamente a entornos laborales cambiantes para realizar sus funciones, con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio. El servidor público que requiere hoy el país es aquel que se adapta rápidamente a los cambios y que comprende la importancia de una gobernanza ágil. Y aunque está enfocado en la orientación a resultados, tiene una visión sistémica, que le permite transformarse de manera integral y que posibilita mejorar o cambiar las formas de hacer las cosas con nuevas maneras de pensar, hacer e innovar hacia la trascendencia en el conocimiento.

Plan de Bienestar

Para la vigencia 2024, se continúa integrando el programa de bienestar social y 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 los impacten. El Programa de bienestar social del Invías, tiene como objetivo diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, estilos de vida saludables, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional, personal y así favorecer la equidad y la inclusión de sus colaboradores. desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar liderado por la Dirección de Empleo Público del DAFP.

Para para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta las siguientes premisas:

- La normatividad vigente que le aplica.
- Los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID)
- Los resultados de la medición del impacto de participación en las actividades realizadas.
- Los resultados obtenidos en la encuesta de percepción de clima laboral.
- La detección de necesidades de los servidores públicos a través del diagnósticos de bienestar.

BORRADOR

Objetivo general

Fomentar en los colaboradores del Instituto Nacional de Vías el bienestar integral, propiciando condiciones laborales que contribuyan al desarrollo del potencial personal y profesional de los empleados y sus familias, a través de programas que fomenten el desarrollo integral con actividades detectadas por las necesidades de 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 equidad y la inclusión.

Objetivos específicos

- Potenciar el Talento Humano fortaleciendo el sentido de pertenencia y la motivación.
- Fomentar el desarrollo de programas de inclusión como equidad de género y discapacidad y la diversidad para tener un clima laboral fortalecido y que contribuya al desarrollo social del país.
- Fortalecer los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su familia para el fomento de una entidad familiarmente responsables, con el fin de favorecer en el desarrollo de la creatividad, identidad y participación.
- Generar estrategias, espacios y acciones a través de medios tecnológicos, que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.
- Contribuir al cumplimiento de las actividades que respondan a las necesidades detectadas en la encuesta de bienestar.
- Ejecutar el Plan de bienestar social dentro de la presente vigencia, con el propósito de contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, y al fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Incentivar a las servidoras y servidores públicos de la entidad de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, por su nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño.
- Favorecer los entornos laborales saludables a través de la práctica de la actividad física, buenos hábitos nutricionales, evitando el estrés y contribuyendo a la felicidad del servidor público y su familia, al igual que el fomento de la responsabilidad social.

BORRADOR

- Fortalecer el liderazgo de los directivos según los retos que presenta la misión de la entidad

Etapas del proceso

El plan de bienestar social para la vigencia 2024, comprende las siguientes etapas:

1. **Evaluación y Diagnóstico:** Evaluar la percepción del programa de bienestar social e Incentivos de la vigencia 2023; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2024.
2. **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el programa de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2024.
3. **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el programa de bienestar social e incentivos, vigencia 2024.

Desarrollo e implementación:

1. Evaluación y diagnóstico

Según el decreto 1083 de 2015, la medición del clima laboral se realiza cada dos años. Por tanto, se anexan los resultados de la última aplicación realizada en el 2022, en la que se identifican las necesidades de los servidores del Invías y se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de satisfacción y necesidades 2022 y de clima laboral.

a. Marco Normativo

En 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.

BORRADOR

El Invias En el manual operativo del sistema de gestión (Presidencia de la República, Función Pública & otros), 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.

- 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 1010 de 2006 : Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
- 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.

BORRADOR

- Resolución 4566 de 2016: Por la cual se crea el Programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- 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.
- Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública

Guías del Departamento Administrativo de la Función Pública:

Guía 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

BORRADOR

- Resolución No. 6172 del 3 de septiembre de 2015: Por la cual se establece un horario flexible en el Invías.
- Resolución No 08571 DEL 3 de noviembre de 2017: Por la cual se estimula y reglamenta el uso de la bicicleta en Invías.
- Resolución No 313 del 29 de enero de 2019: Por la cual se reglamenta el disfrute del cumpleaños en Invías.
- Resolución No 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.

b. **Informe Medición De Clima Laboral**

La encuesta aplicada en el año 2022 se diseñó con la siguiente ficha:

BORRADOR

CliO CLIMA ORGANIZACIONAL — Cultura Organizacional

Ficha Técnica

Objetivo	Evaluar las **percepciones y significados compartidos** acerca de las políticas, prácticas y procesos que experimentan los integrantes de la entidad que dan evidencia del Clima, y Evaluar las características de los **valores** de la entidad dentro de los grupos de trabajo y de la entidad misma, reflejados en sus **prácticas, creencias y presunciones básicas**, que dan cuenta de la Cultura.	
Aplicación	Individual y Colectiva	
Duración	De 15 a 30 minutos.	
Niveles de evaluación	**CLIMA** 1. Macroclima 2. Microclima 3. Clima personal	**CULTURA** 1. Artefactos 2. Creencias Adoptadas y Valores 3.Presunciones Básicas y Subyacentes 4.Responsabilidad Social Empresarial
Dimensiones de evaluación	1. Orientación organizacional 2. Administración del talento humano 3. Comunicación e integración 4. Estilos de Dirección 5. Trabajo en equipo 6. Capacidad profesional 7. Medio Ambiente Físico	1.Interno 2.Externo 3.Flexibilidad 4.Estabilidad 5.Fortaleza
Nivel de confianza	**99%**	
Ítems	La versión estatal cuenta con ítems representativos que constituyen afirmaciones cortas con las que evaluado expresa su grado de acuerdo 68 Clima, ± 48 Cultura, (± 8 preguntas abiertas).	
Escala	**Ordinal** en una escala Likert de **4 puntos** sobre el nivel de acuerdo.	

compensar — INVIAS INSTITUTO NACIONAL DE VIAS

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
Población objetivo	693
Población encuestada	559
Cobertura	80,66%
Método de recolección	Virtual
Fecha de aplicación	Noviembre y diciembre 2022
Tiempo de aplicación promedio	28.45 min
Margen de error (IC 95%)	1.82 / 100.00
Número de ítems	111
Fiabilidad	Clio 0.98 *Alfa de Cronbach*
	Cultura 0.98 *Alfa de Cronbach*
Validez de constructo	Clio 65.8 *con 7 componentes*
	Cultura 64.5 *con 5 componentes*

Fuente: Ficha técnica - CLIO

BORRADOR

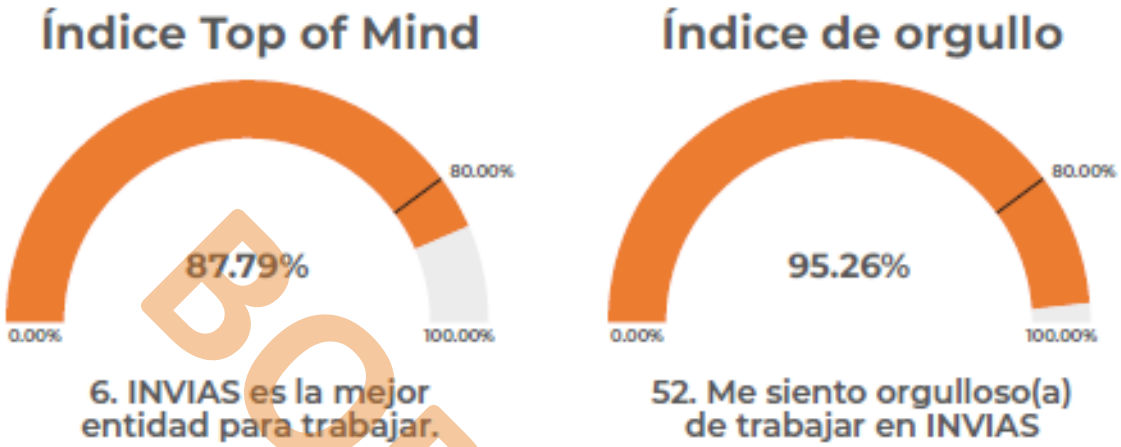
Índices de clima

Se tiene un clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.

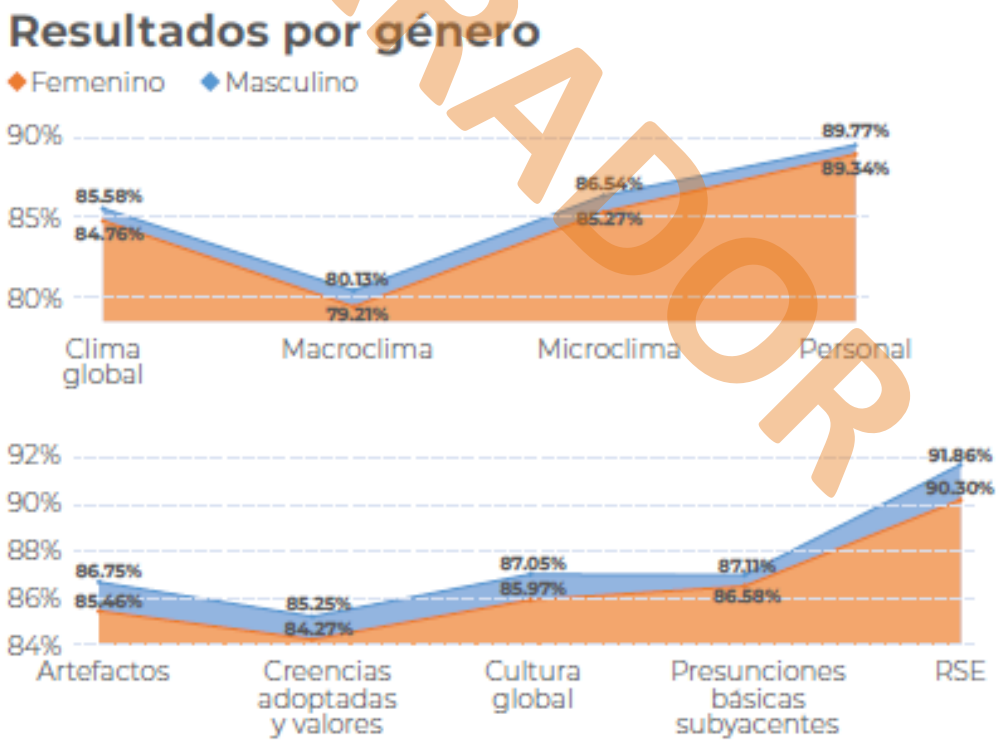
Fuente: Ficha técnica - CLIO

Índices de posicionamiento

Los servidores consideran que el Invías es una gran entidad. Adicionalmente, expresan un porcentaje de orgullo realmente alto por pertenecer a la entidad, lo cual debe ser resaltado en el despliegue de resultados.

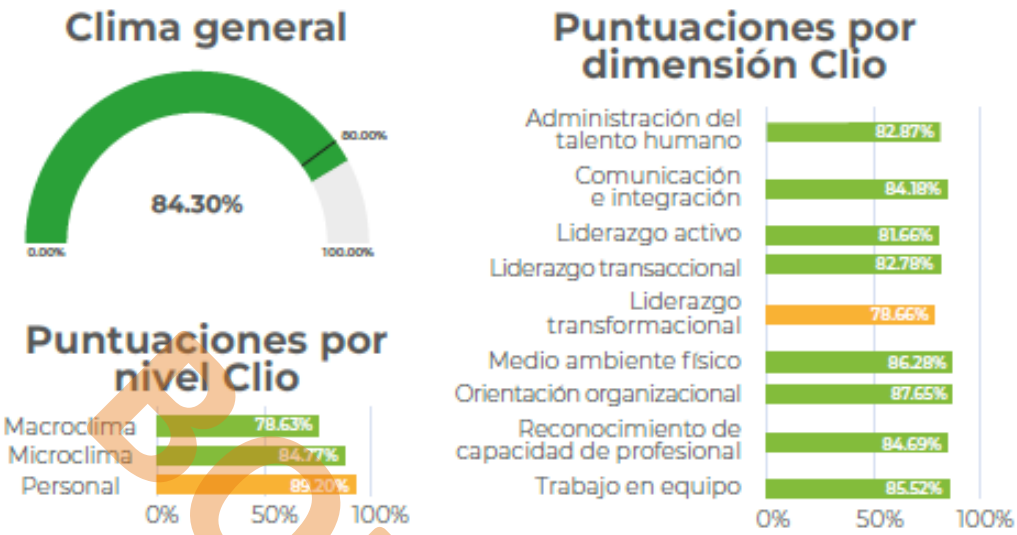


Fuente: Ficha técnica - CLIO



Fuente: Ficha técnica - CLIO

BORRADOR



Fuente: Ficha técnica - CLIO

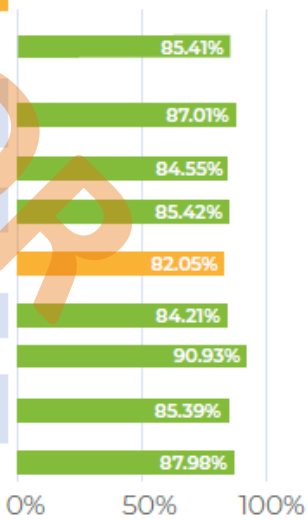
BORRADOR

Índices de clima

Dependencias Territoriales

Puntuaciones desglosadas por dimensión y nivel en clima

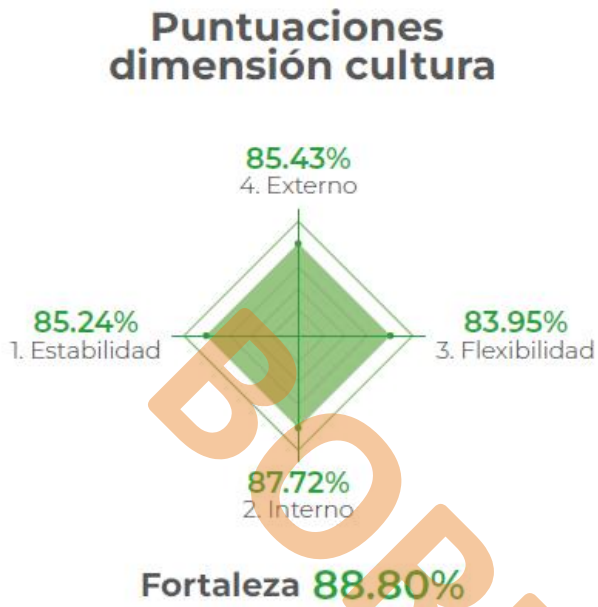
Dimensión	Macroclima	Microclima	Personal
Administración del talento humano	82.57%	82.07%	91.60%
Comunicación e integración	80.87%	89.67%	90.50%
Liderazgo activo	80.05%	86.25%	87.35%
Liderazgo transaccional	78.55%	85.65%	92.05%
Liderazgo transformacional	77.75%	86.35%	
Medio ambiente físico	81.75%	83.45%	87.43%
Orientación organizacional	84.77%	90.87%	97.17%
Reconocimiento de capacidad de profesional	81.30%	92.03%	82.83%
Trabajo en equipo	81.87%	90.63%	91.43%



Fuente: Ficha técnica - CLIO

Índice de cultura organizacional

Se tiene una cultura propicia donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.



Fuente: Ficha técnica - CLIO

BORRADOR

Ítems con puntuaciones más altas cultura organizacional

Ítem	Promedio	TA	PA	PD	TD	Instrumento	Nivel	Dimensión
72. Las actividades que realizamos en mi equipo están orientadas a cumplir las metas organizacionales.	94.05%	441	107	7	4	CULTURA	Artefactos	Externo
111. La entidad cuenta con mecanismos claramente establecidos para atender preguntas, quejas y reclamos de sus usuarios o clientes.	93.92%	441	104	10	4	CULTURA	Responsabilidad social empresarial	Fortaleza

104. Ordenar y planificar las actividades dentro de la entidad es esencial para resolver problemas.	93.34%	430	116	6	7	CULTURA	Presunciones básicas subyacentes	Estabilidad
103. Una entidad es exitosa si es capaz de innovar y flexibilizar sus procesos constantemente.	92.35%	412	130	10	7	CULTURA	Presunciones básicas subyacentes	Flexibilidad
83. Las normas y valores organzacionales son parte esencial de nuestro trabajo.	92.17%	411	128	13	7	CULTURA	Artefactos	Fortaleza
108. La entidad está comprometida con disminuir su impacto ambiental.	91.55%	398	142	10	9	CULTURA	Responsabilidad social empresarial	Fortaleza
110. La entidad cumple oportunamente con los compromisos contractuales adquiridos con sus proveedores y contratistas.	91.46%	389	153	13	4	CULTURA	Responsabilidad social empresarial	Fortaleza
98. Los planes y programas son más efectivos si se construyen junto con el equipo de colaboradores.	91.46%	397	142	11	9	CULTURA	Presunciones básicas subyacentes	Interno
69. Los integrantes de mi equipo de trabajo tienen la posibilidad de expresarse con libertad.	90.74%	386	148	16	9	CULTURA	Artefactos	Interno
99. La calidad de los productos o servicios ofrecidos hace que la entidad sea competitiva.	90.38%	374	164	12	9	CULTURA	Presunciones básicas subyacentes	Interno

BORRADOR

Clima organizacional global

Los resultados del estudio organizacional aplicado en los meses de noviembre y diciembre de 2022, indican que la percepción de Clima al interior del Instituto Nacional de Vías corresponde a la categoría: Clima General Propicio – 85,21 que resulta ser muy beneficioso para la entidad.

En Niveles de Evaluación se evidencia mejor percepción en clima personal, indicando que los servidores consideran mejor su propia gestión, desde lo que pueden aportar para el

mejoramiento del clima, que la del área o dependencia a la que pertenece o la gestión de la entidad por sí misma.

La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo.

Por otro lado, la puntuación de Macro clima es aceptable. Lo que hace referencia a la manera en que se percibe la entidad como un todo.

Las percepciones de los servidores de la entidad a nivel transversal se destacan por alcanzar puntuaciones muy altas en las dimensiones de orientación organizacional y trabajo en equipo.

- La principal fortaleza identificada en el Invías es orientación organizacional, la calificación general más alta de todas las variables evaluadas; lo cual resulta ser un buen indicador de la claridad que tienen los servidores sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de la entidad, así como el compromiso de las áreas y colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.
- La segunda y tercera fortaleza identificada al interior de Invías corresponden a trabajo en equipo, este indicador aborda fortalezas relacionadas con la forma en la que se trabaja de manera conjunta para el alcance de objetivos laborales.
- Las percepciones de los servidores de la entidad se destacan por alcanzar puntuaciones más bajas en liderazgo transformacional y liderazgo activo.
- Por lo anterior, dentro de las oportunidades de mejora al interior del Invías, es importante el fortalecimiento de competencias de liderazgo relacionadas con la motivación e inspiración de los colaboradores por sus objetivos. Así mismo, se hace importante el reconocimiento del conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

  Por lo anterior se concluye que los programas implementados fortalecen la motivación y se crea un clima laboral propicio para fomentar las buenas relaciones laborales, razón por la cual se continuarán desarrollando actividades para fortalecer la sana convivencia entre los colaboradores a través de talleres, charlas, y demás actividades entorno al servidor público.

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

BORRADOR

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, tiene como propósito producir, integrar y disponer de información estadística y estratégica para la toma de decisiones y la construcción de políticas públicas.

El análisis del diagnóstico a través de la EDI-EDID, muestra una tendencia por parte de las servidoras y los servidores públicos encuestados por actividades de bienestar relacionadas con motivación, reconocimiento por buen desempeño laboral y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Igualmente, de los resultados 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 48,7 en las entidades del orden nacional; 53,3 en el caso de las gobernaciones y el 49,7% en alcaldías capitales. Lo anterior, desestima la tesis en la que todas las personas ven en la asignación salarial la principal o única razón de satisfacción y motivación que les pueda ofrecer el lugar donde trabajan; por el contrario, consideran importantes aspectos asociados con la motivación, reconocimiento y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

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.

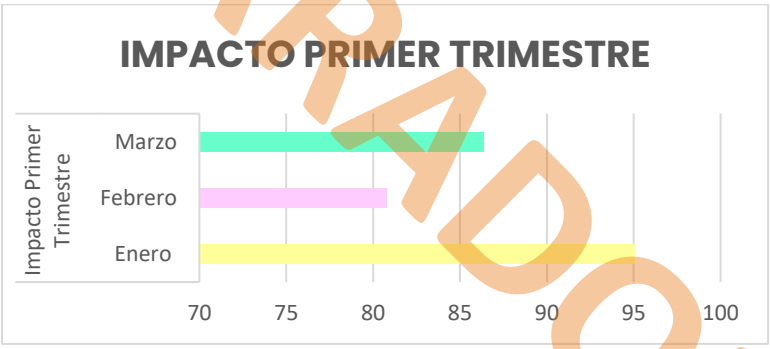
d. **INFORME IMPACTO DE PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2023:**

Para validar el impacto en la participación se realizó el siguiente informe por cada trimestre:

PRIMER TRIMESTRE

BORRADOR

PROGRAMA	ACTIVIDADES	Meses			Primer trimestre
		Enero	Febrero	Marzo	
INCENTIVOS Y ESTIMULOS	Apoyo educativo	N.A	220	N.A	220
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Eucaristías mensuales	N.A	45	40	85
	Cumpleaños planta	N.A	40	45	85
	Cumpleaños territoriales	N.A	360	N.A	360
FERIAS	Ferias de emprendimiento (emprendedores y participantes)	N.A	400	N.A	400
	Feria de servicios: Fondo del ahorro, compensar	17	315	N.A	332
	Feria financiera	N.A	N.A	150	150
DEPORTES	Gimnasio y natacion	N.A	50	N.A	50
	Disciplinas deportivas(Futbol, Baloncesto, según inscrpciones, Yoga)	N.A	105	N.A	105
	Rumba y acondicionamiento fisico	N.A	5	N.A	5
CLIMA LABORAL	Intervencion Valle	N.A	N.A	14	14
PLANEACION Y DIAGNOSTICO	Encuesta de necesidades de bienestar	352	N.A	N.A	325
POLIZA DE VIDA	Afiliación a todos proteccion seguro de vida	N.A	N.A	673	673
TOTAL		**369**	**1540**	**922**	**2804**



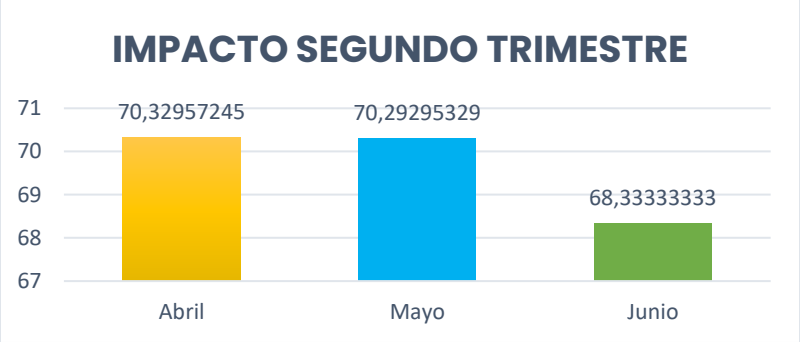
BORRADOR

SEGUNDO TRIMESTRE

PROGRAMA	ACTIVIDADES	Meses			Segundo Trimestre
		Abril	Mayo	Junio	
INCENTIVOS Y ESTIMULOS	Otros incentivos: atención al ciudadano	N. A	6	N. A	6
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Eucaristías mensuales	63	40	35	138
	Días Especiales: Día de la secretaria, Día del Servidor Público	130	N. A	N. A	130
	Cumpleaños planta	40	42	40	122
VALORES	Reconocimientos a los funcionarios: Día del Servidor Público	N. A	N. A	800	800

	Sensibilizaciones a los funcionarios para fortalecer los valores: Código de Integridad	N. A	800	N. A	800
PREPERACION PARA EL RETIRO	Talleres Colpensiones	N. A	195	67	262
GESTION DEL CAMBIO	Taller autocuidado y estilos de vida saludable	100	N. A	N. A	100
FERIAS	Fomento y sensibilización programa servimos	99	N. A	N. A	99
	Ferias de emprendimiento (emprendedores y participantes)	N. A	800	N. A	800
	Feria de servicios: Fondo del ahorro, compensar	40	N. A	N. A	40
	Feria financiera	N. A	N. A	25	25
DEPORTES	Tenis de Mesa (Practica Libre y Torneos)	N. A	15	N. A	15
	Gimnasio y natación	47	N. A	N. A	47
	Disciplinas deportivas (Futbol, Baloncesto, yoga)	18	N. A	14	32
ACTIVIDADES CULTURALES	Clases de canto	N. A	16	N. A	16
FAMILIA	Dia de la familia (Compensatorios de Abril y diciembre)	800	N. A	N. A	800
	Vacaciones recreativas	N. A	N. A	55	55
	Dia del niño	380	N. A	N. A	380
TOTAL		**1717**	**1914**	**1036**	**4667**

BORRADOR

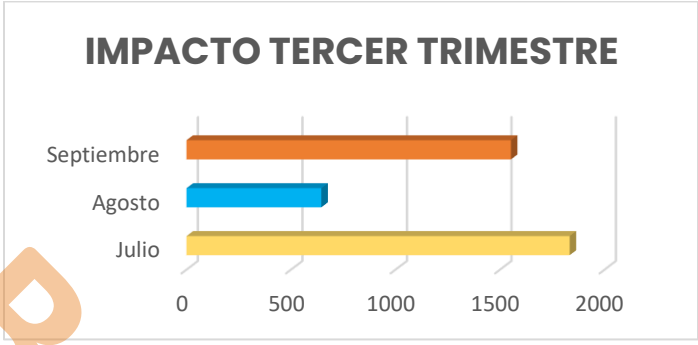


TERCER TRIMESTRE

PROGRAMA	ACTIVIDADES	Meses			Tercer Trimestre
		Julio	Agosto	Septiembre	
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Eucaristías mensuales	76	41	35	152
	Conmemoración grupo de oración	N.A	80	N.A	
	Cumpleaños planta	30	30	25	85
VALORES	Reconocimientos a los funcionarios: Día del Servidor Público	192	N.A	N.A	192
	Día del ingeniero	N.A	160	N.A	
	Sensibilizaciones a los funcionarios para fortalecer los valores: Código de Integridad	800	80	100	980
PREPERACION PARA EL RETIRO	Taller preparación para el retiro	N.A	24	N.A	24
GESTION DEL CAMBIO	Taller empoderamiento madres y padres cabeza de familia	N.A	N.A	32	32
	Taller acoso, Violencia y Discriminación laboral.	N.A	N.A	62	62
	Charla sensibilización al cambio (concursos invias)	N.A	N.A	23	23
	Ferias de emprendimiento (emprendedores y participantes)	300	70	N.A	370
	Renovación cedula digital	285	N.A	115	400
DEPORTES	Tenis de Mesa (Practica Libre y Torneos)	150	N.A	N.A	150
	Torneo Interno futbol, masculino y femenino	N.A	N.A	260	260
	Entrega uniformes	N.A	160	N.A	160
ACTIVIDADES CULTURALES	Actividad de amor y amistad por dependencias	N.A	N.A	900	900

BORRADOR

TOTAL	**1833**	**645**	**1552**	**3790**



SEMANA CULTURAL

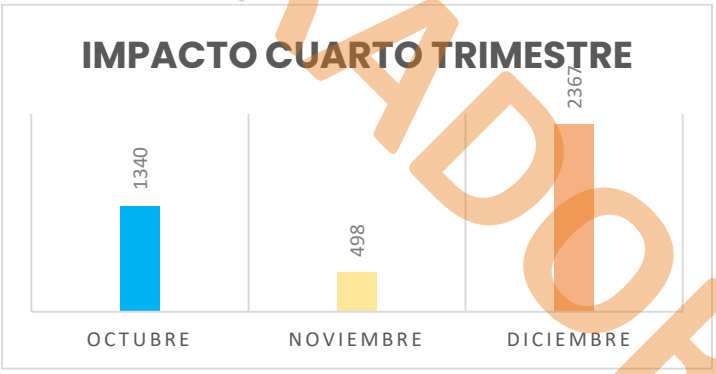
ACTIVIDADES	# BENEFICIARIOS
Concurso de Karaoke	65
Concurso de expresión oral	29
Concurso de baile	41
Feria de emprendimiento	400
Día de los niños	700

CUARTO TRIMESTRE

PROGRAMA	ACTIVIDADES	Meses			Cuarto Trimestre
		Octubre	Noviembre	Diciembre	
INCENTIVOS Y ESTIMULOS	Mejores equipos	3	__	__	3
	Mejores funcionarios	5	__	__	
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Eucaristías mensuales	40	35	67	142
	Semana cultural	135	__	__	135
	Día de los niños	700	__	__	700
	Cumpleaños planta	40	30	__	70
	Clase de pizza	17	__	__	17

BORRADOR

	Entrega cedula digital	--	220	--	220
	Baúl de los malos hábitos	--	--	800	800
FERIAS	Ferias de emprendimiento (emprendedores y participantes)	400	--	--	400
DEPORTES	Finales de torneos	--	166	--	0
FAMILIA	Inicio de la navidad	--	--	800	800
	Novenas de navidad	--	--	700	700
	Vacaciones recreativas	--	47	--	47
TOTAL		**1340**	**498**	**2367**	**4034**



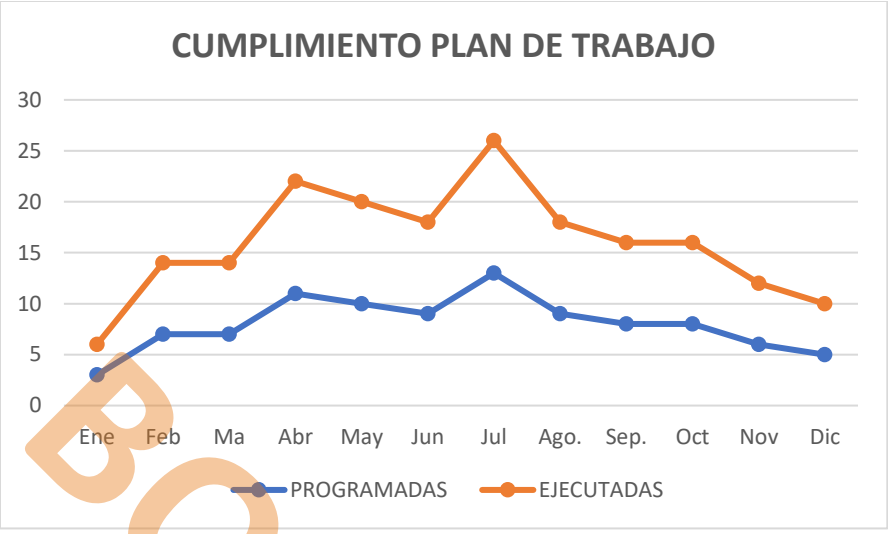
BORRADOR

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO PLAN DE TRABAJO 2023

Mediante la presente tabla se exponen las cifras relacionadas con el indicador de cumplimiento a las acciones previstas y desarrolladas durante el desarrollo de la vigencia 2023.

MES	Ene	Feb	Ma	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
PROGRAMADAS	3	7	7	11	10	9	13	9	8	8	6	5
EJECUTADAS	3	7	7	11	10	9	13	9	8	8	6	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia – Grupo de Bienestar.



Fuente: Elaboración propia – Grupo de Bienestar.

BORRADOR

Conclusión

Teniendo en cuenta la alta participación y la acogida de los colaboradores del Instituto a las actividades realizadas por el Programa de Bienestar, se concluye que se ha dado cumplimiento al 100% de las actividades planeadas logrando una alto impacto en los programas de bienestar, brindando recreación, esparcimiento, estímulos e incentivos y calidad de vida a los colaboradores. Desde el inicio del año, se han diseñado una variedad de actividades que han buscado promover el bienestar físico, emocional y social de nuestros colaboradores, se realizaron Ferias de emprendimiento, clases de canto, charlas sobre transformación y gestión del cambio y preparación para el retiro, talleres, torneos de diversos deportes, celebración de días especiales, entre otras muchas actividades. Cada subprograma ha logrado involucrar a los colaboradores de manera activa y entusiasta, lo cual nos llena de satisfacción y nos motiva a seguir adelante.

Es gratificante ver cómo cada programa ha logrado despertar el interés de los colaboradores de diferentes maneras. Los colaboradores han encontrado en estas actividades una forma de mantenerse en forma, liberar el estrés y fortalecer los lazos con sus compañeros de trabajo y familia, por lo anterior se continuará implementando estos programas que han sido de beneficio para los funcionarios

e. **Encuesta de satisfacción y necesidades de bienestar**

Metodología:

Este programa surge de conocer las necesidades de los funcionarios a través de encuestas de satisfacción y medición de eficacia de las actividades realizadas (Decreto 1083 de 2015).

Resultados encontrados:

De acuerdo con los resultados de las encuestas "Medición del impacto del programa de bienestar 2023 Planta Central" y "Medición del impacto del programa de bienestar 2023 Territoriales", podemos concluir que el impacto de estos programas ha sido verdaderamente significativo. En primer lugar, es importante destacar que el bienestar de los colaboradores es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier organización. Un empleado feliz y satisfecho no solo es más productivo, sino que también contribuye a crear un ambiente laboral positivo y saludable. Es por eso por lo que la implementación de programas de bienestar es una estrategia inteligente y efectiva.

En el caso de la Planta Central, los resultados de la encuesta revelaron que el 60% de los empleados considera que el programa de bienestar ha mejorado su calidad de vida. Esto se debe a las diversas actividades y servicios ofrecidos. Estas iniciativas no solo promueven la salud física, sino también la mental y emocional de los empleados. Por otro lado, en las Territoriales, el impacto del programa de bienestar también ha sido notable. El 40% de los encuestados afirmó que el programa ha contribuido a reducir el estrés y mejorar su bienestar general. Estas medidas permiten a los colaboradores equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal, lo cual tiene un impacto positivo en su bienestar. Además, es importante destacar que estos programas de bienestar no solo benefician a los colaboradores, sino también a sus familias.

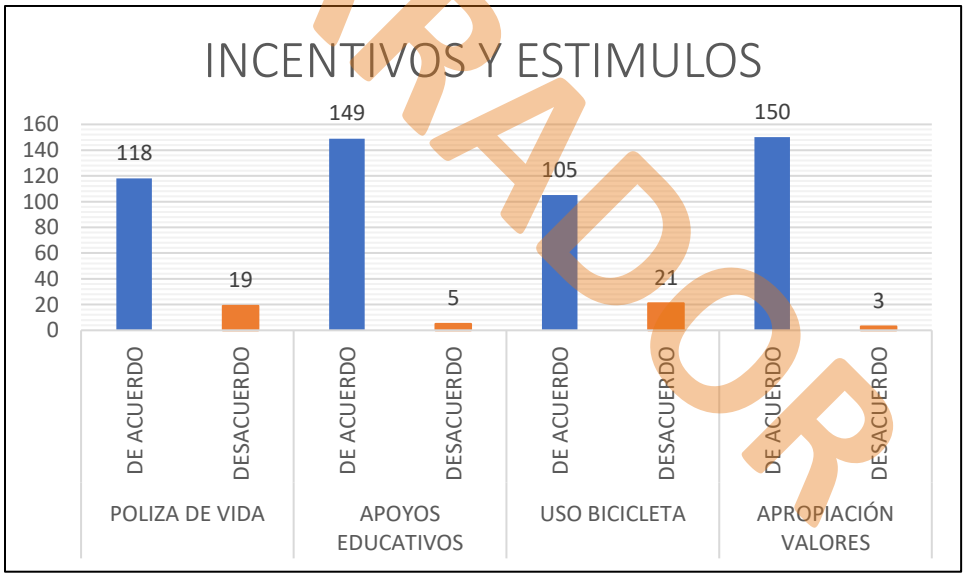
Resultados integrados planta y territoriales

Fuente: Elaboración propia – Planta Central

BORRADOR

Fuente: Elaboración propia – Direcciones Territoriales

Resultados de satisfacción obtenidos para otros programas ofertados durante el 2023



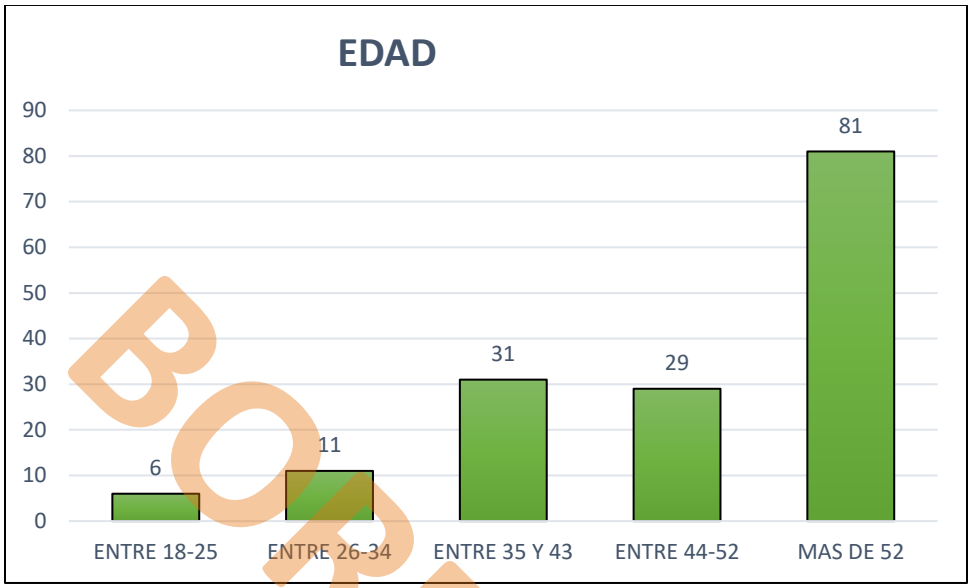
Fuente: Elaboración propia

Caracterizaciones para conocer la población de implementar programas

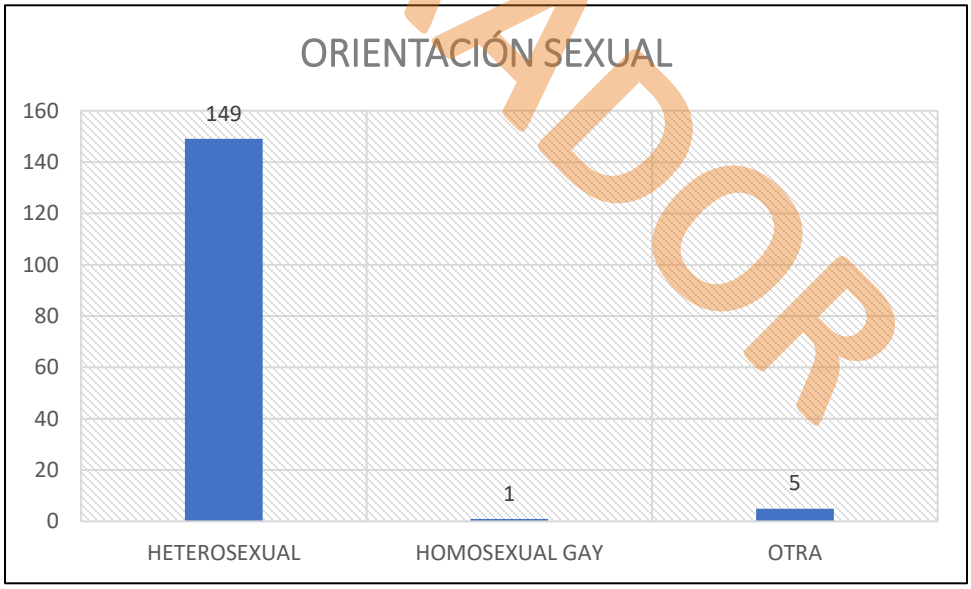
Mediante las siguientes tablas se exhibe la caracterización poblacional que describe al Instituto en el marco de los distintos rasgos interpersonales de sus servidores. Para ello se cuenta con la consideración de su distribución por edades, orientaciones sexuales, presencia de mascotas en el hogar y diferenciación de identidad de género.

BORRADOR

Desglose por edad de la población evaluada

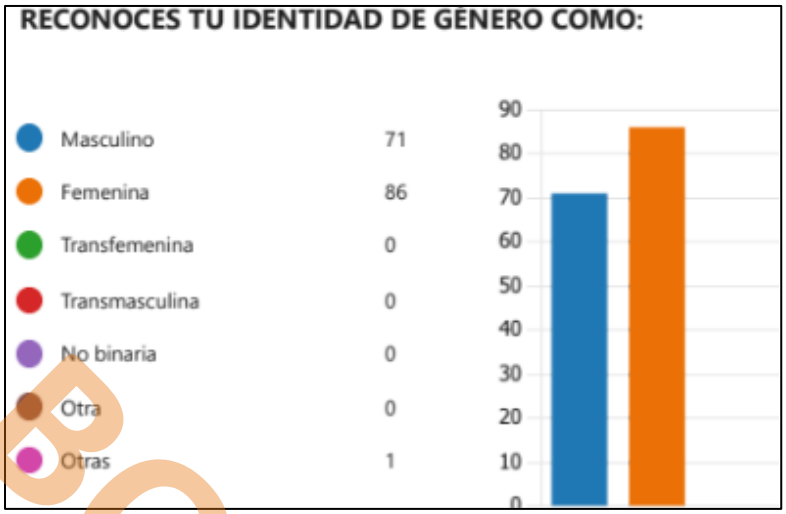


Desglose por orientación sexual de la población evaluada

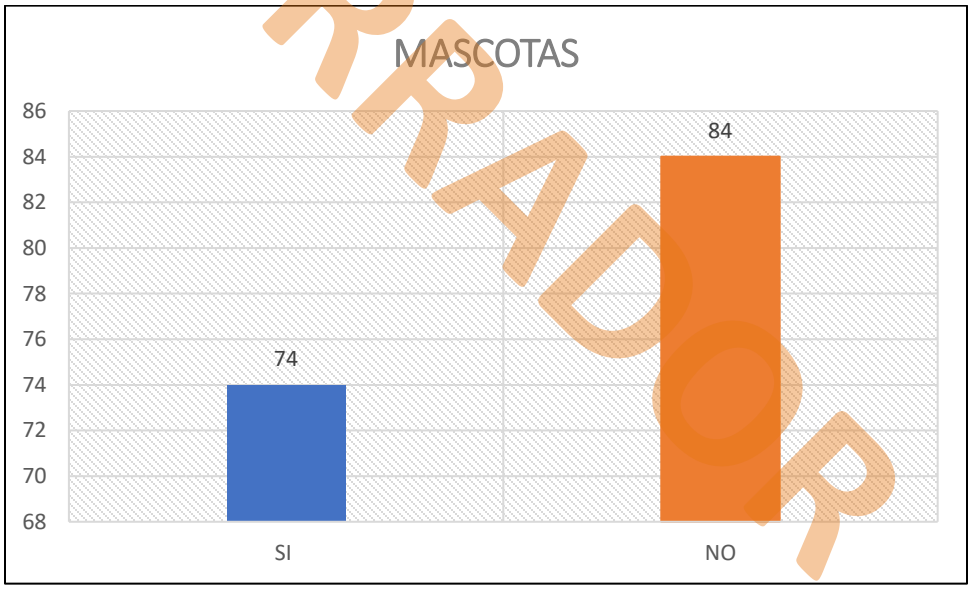


Caracterización de la identidad de género de la población evaluada

BORRADOR



Desglose de servidores evaluados con mascotas en su hogar



Recomendaciones

También podemos concluir que, para la próxima vigencia, se hace necesario incluir e innovar con diferentes subprogramas y actividades, enfocadas en la diversidad, inclusión, potenciar el liderazgo, incluir actividades para mascotas para un 46 % de colaboradores interesados en el cuidado de los animales de compañía, aumentar las actividades de esparcimiento para funcionarios que no tienen hijos.

BORRADOR

Esto nos permitirá fortalecer aún más nuestra cultura organizacional, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso para todos. Así como también buscar estrategias para mejorar la participación, Es importante considerar la implementación de programas específicos para cada etapa de vida de nuestros colaboradores, brindando apoyo y recursos que se ajusten a sus necesidades individuales y colectivas tanto en Planta central como en las Direcciones territoriales.

2. Diseño y formulación

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR

Para la formulación del Plan de bienestar, se tuvieron en cuenta los cinco ejes con un propósito definido, los cuales se detallan a continuación:

Fuente: Elaboración propia según lineamientos DAFP

BORRADOR

EJE 1

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

→

Actividades relacionadas con:

- Factores psicosociales
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
- Calidad de vida laboral

→

- Factores psicosociales: actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social, prevención de los riesgos laborales y humanización del trabajo reflejado en iniciativas de salario emocional
- Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
- Calidad de vida laboral: actividades que se ocupan de las condiciones de la vida laboral que conllevan a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Enfocadas en el reconocimiento de su labor y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

EJE 2

SALUD MENTAL

→

Actividades relacionadas con:

- Higiene mental o psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud

→

- Higiene mental o psicológica: acciones orientadas a mantener la salud mental de 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.
- 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.

EJE 3

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

→

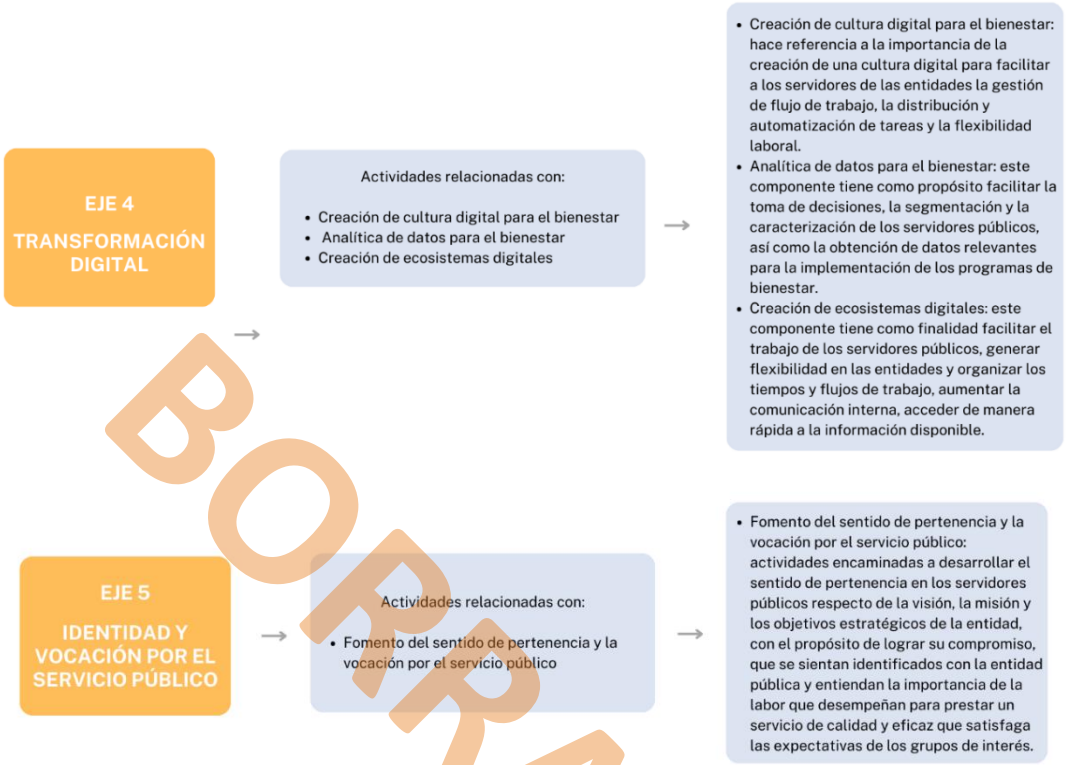
Actividades relacionadas con:

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
- Prevención, atención y medidas de protección

→

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: 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 con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida.
- Prevención, atención y medidas de protección: 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.

BORRADOR



Fuente: Elaboración propia según lineamientos del DAFP

BORRADOR

Ejes temáticos

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

Factores Psicosociales – Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

- **Participación en torneos:** 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.

- **Programa 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 tiene previsto el envío de una tarjeta personalizada y conceder 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.

BORRADOR

- **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 y vender sus productos a todos los colaboradores de la entidad.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral – Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

- **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.

BORRADOR

- **Programas de 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.

- **Bici usuarios:** favoreciendo la política pública de transporte activo y se da la posibilidad de participación de los servidores públicos del uso de la bicicleta como medio de transporte del hogar al trabajo y regreso, facilitándoles el parqueadero.

Calidad de vida laboral – Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

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

- **Reconocimientos especiales por profesiones y oficios:** se festeja la celebración del 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 al retiro laboral** (Prepensionados): concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. De igual manera con el apoyo de Colpensiones.

- **Pasadías para los servidores públicos:** Con el fin de integrar y mejorar las relaciones interpersonales, se realizarán actividades de pasadías como reconocimiento a esfuerzos notorios por participación en las actividades de bienestar, u otras.

BORRADOR

- **Seleccionar a los mejores empleados:** 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: e**stímulo 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.

- **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. Adicionalmente, se gestionará con los jefes de dependencia la viabilidad de autorizar el descanso de un (1) día laboral en los tres (3) meses siguientes a los servidores que se hayan identificado como merecedores de este reconocimiento, para lo cual se establecerán las condiciones de selección de estos a través de los medios de comunicación interna que para ello sean autorizados.

- **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.

BORRADOR

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Higiene mental o psicológica – 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.

- **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.

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.

- **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 públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y

BORRADOR

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.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad – 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 con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

- **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.

Prevención, atención y medidas de protección – 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

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Eje 5: Identidad y Vocación por 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 y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su

BORRADOR

labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

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 servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública 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 de integridad y código de buen gobierno e integridad. Se realizan actividades para el fortalecimiento con carteleras, intranet, metodología 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.

- **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
    - Dispensadores de alimentos y bebidas
    - Sala de lactancia materna
    - Feria de emprendimiento mensual
    - Programa de vacaciones recreativas y familiares
    - Estímulos a funcionarios de carrera administrativa (no pecuniarios)
    - Asesoría y asistencia médica
    - Programa de valores y cultura
    - Programa de deportes

BORRADOR

- Asesorías del personal de la caja de compensación en la entidad
- Celebración mensual del cumpleaños
- Actividades de integración
- 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 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.
- 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

3. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de bienestar social e Incentivos, dentro del programa se llevarán a cabo mediante:

Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar social e Incentivos.

Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de bienestar social e incentivos.

BORRADOR