PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

Administrar el Talento Humano del Instituto Nacional de Vías con un enfoque de RECONOCIMIENTO y EQUIDAD, para lograr mejores niveles de vida tanto laboral como personal.

INVIAS
INSTITUTO NACIONAL DE VIAS

INSTITUTO NACIONAL DE VIAS - INVIAS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Pacto por el reconocimiento pacto por la equidad

SUBDIRECCIÓN GESTIÓN HUMANA
AÑO 2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **4**

MARCO NORMATIVO **5**

GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO **7**

OBJETIVO 7
PROPOSITOS 7
ALCANCE 8
DIAGNÓSTICO Y PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 8
Diagnóstico *8*
Planeación *8*
Código de Integridad / Valores Institucionales *10*
Rediseño Institucional *10*

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO **12**

PROGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 12
EJES DEL PLAN DE BIENESTAR *13*
Eje 1. Equilibrio Psicosocial 13
ACTIVIDADES FISICAS Y DE RECREACIÓN 14
ESTÍMULOS E INCENTIVOS 16
Eje 2. Salud Mental 17
Eje 3. Convivencia Social 17
Eje 4. Alianzas interinstitucionales 18
PROGRAMA ESTADO JOVEN 18
Eje 5. Transformación Digital 19
TRABAJO EN CASA 19
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 19
DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO) *21*
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN *22*
Programas De Inducción – Reinducción *22*
Programas de Entrenamiento *23*
-Escuela Corporativa Guillermo Gaviria: 23
Programa De Capacitación *23*
PROCESO TRANSVERSAL – EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 25
Componentes – Proceso De Evaluación Del Desempeño Laboral *26*
-Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos: 26
-Período anual u ordinario: 27
Evaluación Del Desempeño Para Provisionales *27*
PLAN DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS 28
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 29
PLANIFICACION DEL SGSST *30*
GESTIÓN DE LA SALUD *30*
GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS *32*
ADMINISTRACIÓN DE NOMINA 33

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO **34**

SIPLAN (SISTEMA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL) 34
FURAG II 34

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Vías -INVIAS- es una entidad del orden nacional, adscrita al Ministerio de Transporte, tiene como misión ejecutar políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de infraestructura de transporte carretero, férreo, fluvial y marítimo, de acuerdo con los lineamientos dados por el Gobierno Nacional, para solucionar necesidades de conectividad, transitabilidad y movilidad de los usuarios, con tecnología sostenible y un talento humano calificado, íntegro, visionario y comprometido, contribuyendo a la competitividad y modernización de la infraestructura del país.

El Plan Estratégico de Talento Humano está enfocado al reconocimiento y la equidad, para el logro de los objetivos institucionales y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG que se alinea al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022., en el cual se incluyen ejes de acción que ofrecen un marco de referencia importante para orientar el quehacer institucional en este sentido cada uno de los pactos constituye un reto y a su vez una oportunidad para mejorar la eficiencia y la productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas para ello se deben formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos que se sientan felices y orgullosos de hacer parte de la Administración Pública.

En cumplimiento de lo anterior, el Instituto Nacional de Vías tiene como estrategia el **pacto transversal por el transporte y la logística para la competitividad y la integración regional**, donde se potenciarán avances institucionales y en capacidad de estructuración de proyectos con mejoras en el gobierno de todas las entidades sectoriales (en particular del Ministerio de Transporte como cabeza del sector) y desarrollo de capacidades de seguimiento contractual. Los sistemas de movilidad se modernizarán tecnológica y empresarialmente con una visión urbano-regional.

Es así como El Instituto Nacional de Vías — INVIAS, declara a sus usuarios y demás grupos de interés, su compromiso de Gestionar Proyectos Sostenibles en la infraestructura vial, como aporte al desarrollo económico y social del país y al servicio de los colombianos.

El presente documento se implementa como un instrumento de planeación que contiene estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, vacantes y provisión de empleos; dirigidos a fomentar el desarrollo integral de los servidores públicos, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 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: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.

Decreto 2539 de 2005: Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos- Ley 770 y 785 de 2005.

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 de trabajo.

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.

Decreto 4665 de 2007: Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Ley 1064 de 2010: 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.

Decreto 2482 del 03 de diciembre de 2012: Por la cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

Circular Externa No. 100 – 010 de 2014 expedida por el DAFP: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 4566 de 2016: Por la cual se crea el programa “Estado Joven – Prácticas laborales en el sector público”

Resolución 1530 de 2017: Por la cual se modifica la Resolución 4566 de 2016 que creo el Programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se trasladan y adicionan recursos para su financiación y se dictan otras disposiciones.

Decreto 648 de abril de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Decreto 1499 del 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

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.

Acuerdo 6176 de 10 de octubre de 2018 de la CNSC: "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".

Constitución Política de Colombia - Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

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"

Circular 0117 de 2019 del DAFP: Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

Resolución 1075 de 2021: Por la cual se crea la Escuela Corporativa GUILLERMO GAVIRIA CORREA"

Decreto 2365 de 2019: Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 el Libro 2 del el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

Resolución 1448 de 2021: Por la cual se adopta el sistema de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos del Instituto Nacional de Vías que se encuentran vinculados mediante Nombramiento Provisional.

Decreto 1292 de 2021: Por la cual se modifica la estructura del Instituto Nacional de Vías – INVIAS.

Decreto 1293 de 2021: Por la cual se modifica la planta de personal del Instituto Nacional de Vías – INVIAS y se dictan otras disposiciones.

GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Instituto Nacional de Vías adopta la **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de la FunciónPública y el nuevo Modelo Integrado de planeación y de Gestión** desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclode vida del servidor público.

Gráfica No. 1.

OBJETIVO

Fortalecer el Talento Humano del Instituto Nacional de Vías con un enfoque de RECONOCIMIENTO y EQUIDAD, para lograr mejores niveles en la vida laboral, personal y profesional de los empleados, articulándolo con el direccionamiento estratégico y las normas que rigen en materia de gestión humana. Involucrando temas y actividades puntuales a considerar en el ciclo de vida del servidor público durante el ingreso, desarrollo y retiro de la entidad, basados en procesos dinámicos en pro del fortalecimiento institucional y la creación del valor público.

PROPOSITOS

1. Enaltecer al servidor público y su labor, a través del compromiso y mejoramiento de las capacidades y competencias que requiere para el desarrollo sus funciones.

2. Posicionar la gestión del talento humano como un proceso estratégico dentro del contexto institucional.

3. Contribuir a la organización y a la efectividad de las áreas de talento humano a través de la orientación sobre las políticas y con el acompañamiento institucional para su implementación.

4. Construir un cuerpo de servidores públicos que generen valor público a través de su accionar.

* Tomado del Documento de política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano

ALCANCE

Todos los servidores públicos del Instituto Nacional de Vías tanto de Planta Central como de Direcciones Territoriales estarán involucrados en el Plan Estratégico De Talento Humano, para participar en los programas que se adelanten en la entidad, acatando los criterios definidos en las normas que imparta el Gobierno Nacional.

RESPONSABLE

Corresponde a la Subdirección de Gestión Humana, la función de planear, coordinar, ejecutar y evaluar todas los planes, programas y estrategias del Talento Humano, para lograr el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

DIAGNÓSTICO Y PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Diagnóstico

De acuerdo con la Guía Estratégica De Talento Humano se debe contar con información oportuna y actualizada, la cual permite a la Subdirección de Gestión Humana tener insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores.

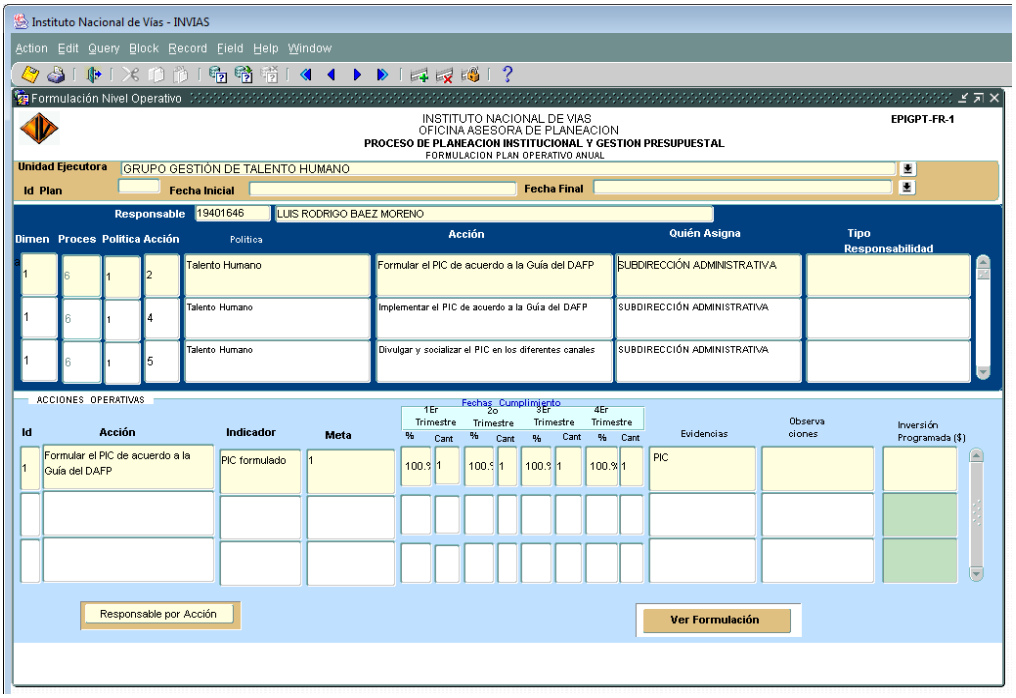
Por lo anterior, el Instituto cuenta con una base de datos actualizada y sistemas de aplicativos en línea para la administración de la nómina y evaluación del desempeño que permiten obtener insumos para la planeación de los programas del PETH, como lo son: la caracterización de los servidores y caracterización de los empleos, adicionalmente se cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la identificación de los cargo conforme a las necesidades del servicio.

Planeación

La Planeación de los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se adelanta de manera articulada a los demás procesos de gestión del Instituto, es así como se alinea el plan estratégico Institucional con el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “Pacto por Colombia. Pacto por la equidad”.

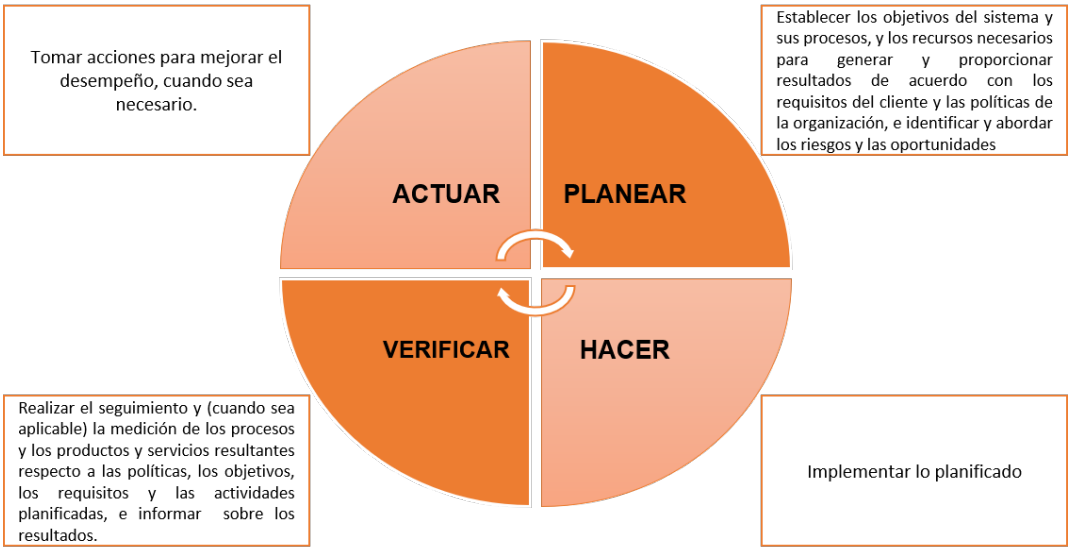
Para lo cual El instituto Nacional de INVIAS, cuenta con un (Sistema de Planeación y Evaluación de la Gestión Institucional), permite administrar la información relacionada con la formulación asesoramiento, evaluación, seguimiento y control de las operaciones y acciones a nivel táctico y operativo de las dependencias acorde con las política y metas fijadas por el gobierno nacional.

Talento humano hace parte para la formulación del Plan de Acción Anual y Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y del Plan Nacional de Desarrollo. (Ver grafica 2)



Gráfica No. 2.

El Plan Estratégico de Talento Humano involucra los temas y actividades puntuales a considerar en el ciclo de vida del servidor público durante el ingreso, el desarrollo y el retiro, basado en procesos dinámicos que continuamente se están realizando, mediante actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA. (Ver grafica 3)



Grafica N.3.

Código de Integridad / Valores Institucionales

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada, a través del fortalecimiento del Código de Integridad:

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; así como el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, fortaleciendo los siguientes valores:

• **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

• **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

• **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

• **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

• **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Rediseño Institucional

La importancia de llevar a cabo un rediseño institucional surge de la necesidad identificada de optimizar sustancialmente el desempeño de la entidad, fortalecer y consolidar la institucionalidad pública como agente directo de mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos y usuarios, determinando, además, las necesidades de personal para una mejor operatividad.

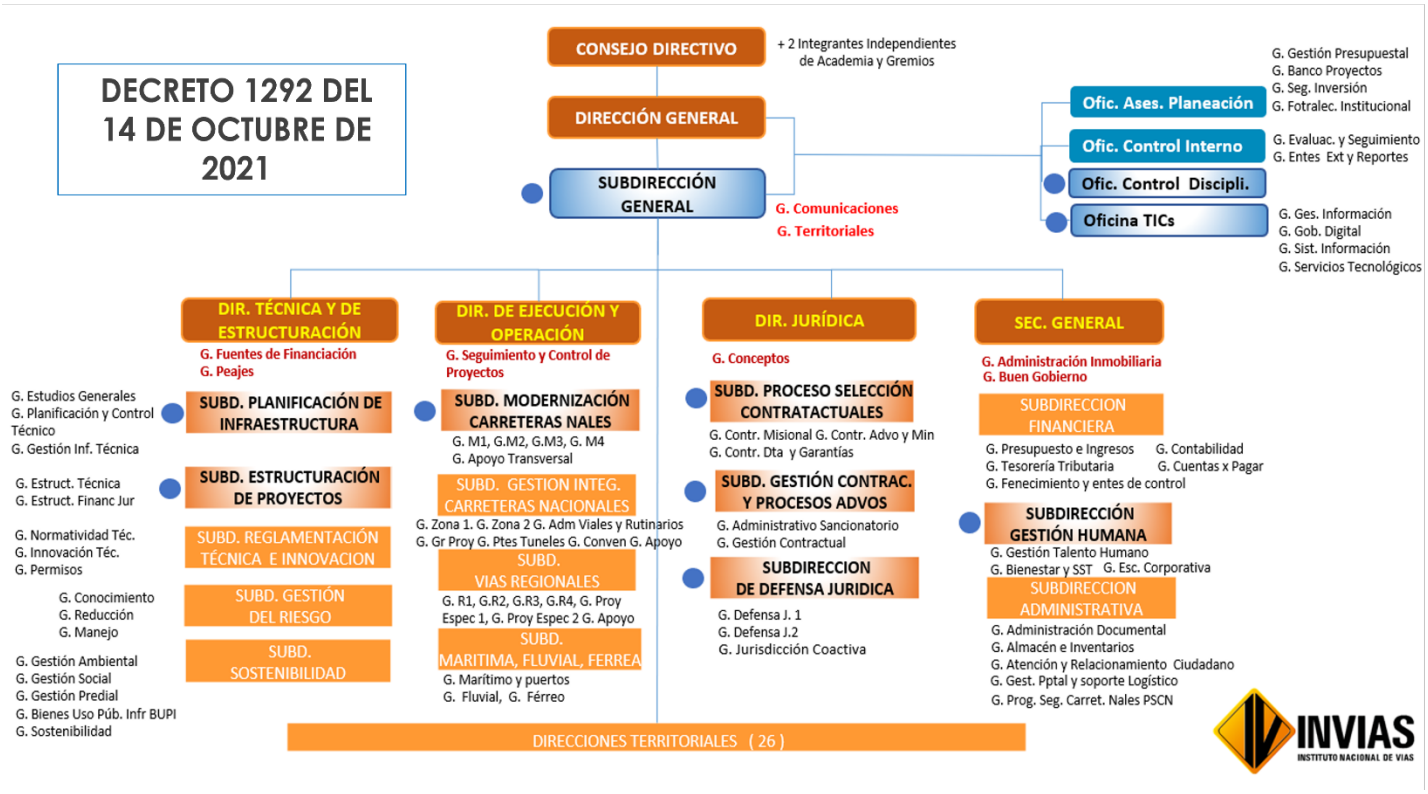
De igual manera, se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, en el artículo 3 y 4 Pacto VI por la Equidad, se contempla la línea “Gobernanza e Institucionalidad moderna para el transporte y la logística eficientes y seguros”, con el objetivo de modernizar,

simplificar y hacer más eficiente la institucionalidad del sector transporte; con base en lo cual, el INVIAS incluyó en su Plan Estratégico 2019- 2022 el objetivo de modernizar la estructura, de acuerdo con las necesidades actuales que demanda la entidad para satisfacer a los grupos de valor.

Así mismo, la Comisión de Expertos en Infraestructura de Transporte en los resultados del estudio de 2019 precisa la necesidad de la modernización y el fortalecimiento técnico e institucional del INVIAS.

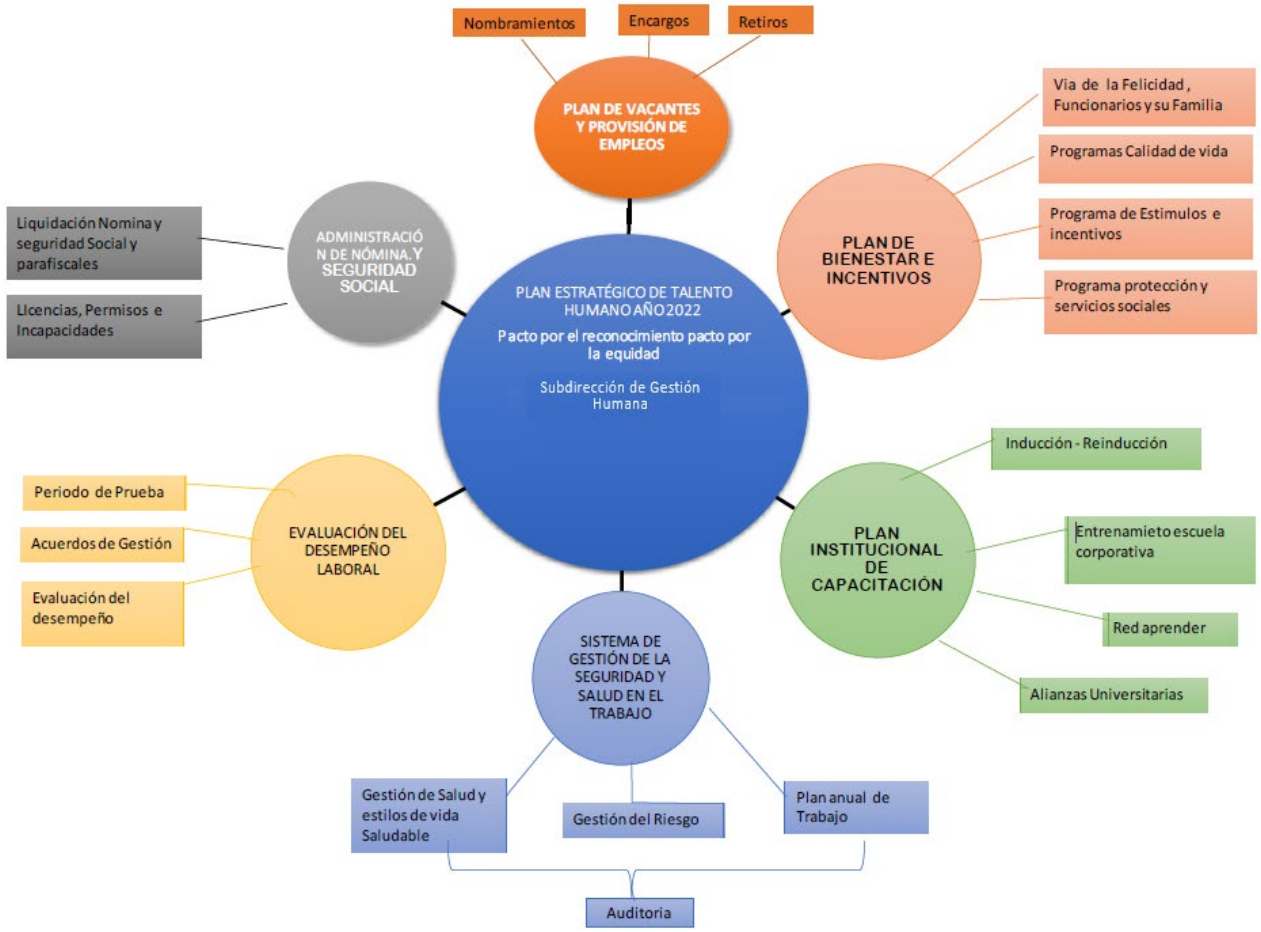
Teniendo en cuenta lo anterior el Instituto Nacional de Vías, mediante decreto 1292 del 14 de octubre de 2021, modifica su estructura y en concordancia con el modelo de operación de la entidad, crea 10 dependencias nuevas entre ellas una Subdirección General, dos oficinas y siete Subdirecciones.

NUEVO ESQUEMA ORGANIZACIONAL - ESTRUCTURA



Grafica No.4.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



Grafica No.5.

PROGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Para el INVIAS y sus Directivos el capital humano constituye un pilar fundamental de la Gestión Pública, por esta razón desde 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.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del INVIAS, tiene como objetivo principal la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

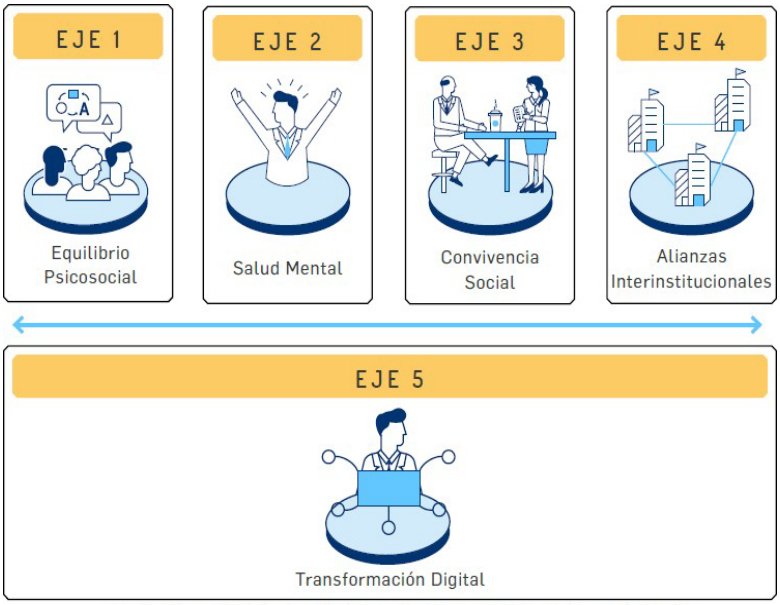
De igual manera, el programa busca responder a las necesidades de sus servidores acompañándolos en cada una de las etapas del ciclo de vida, ingreso, desarrollo y retiro, para lo

cual adopta la guía de estímulos para servidores públicos, enfocada en motivación, sentido de pertenencia y calidad de vida, que beneficien el bienestar de los funcionarios y sus familias.

Para la vigencia 2022, se continúa consolidando el Plan de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en el trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa.

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, se tuvieron en cuenta los cinco ejes cada uno con un propósito definido, los cuales se detallan a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Grafica No.6.

Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada de coronavirus COVID-19, como la adaptación a 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 factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020)

En este eje se desarrollan de diferentes actividades recreativas, deportivas, educativas, sociales, artísticas, ecológicas, intelectuales, y artesanales, entre otras, se pretende el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social.

-Programa Transformando vidas: 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.

-Actividades bienestar en casa: Actividades familiares virtuales como: sala de cine, bingos, cocina en casa, escuela de familia encaminado a fortalecer las competencias de los integrantes de la familia y que trasciendan a la sociedad.

-**Fortalecimiento espiritual:** Desarrollar actividades que permiten apoyo espiritual a través de grupo de oración del INVIAS.

-**Entorno Laboral saludable**: La recreación y el deporte son áreas fundamentales en el aprendizaje social del ser humano, las cuales se generan en espacios que permiten fortalecer las habilidades comunicacionales y de empatía, de interacción y trabajo en equipo e inciden directamente en liberar tensiones, contribuyendo representativamente al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y por ende a aumentar su productividad y compromiso institucional.

-**Fortalecimiento Rediseño Institucional:** Realizar actividades que favorezcan la adaptación al cambio para favorecer la cultura organizacional enfocada a consolidar el rediseño institucional en cada una de las nuevas dependencias de la entidad.

-Horario Flexible: De acuerdo con la Resolución N°633 de 2016 por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores Instituto 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.

ACTIVIDADES FISICAS Y DE RECREACIÓN

-Clases Grupales Realizadas Durante La Pandemia De Manera Virtual: Las clases grupales, tienen como objetivo, fortalecer el sistema cardiovascular, a través de un trabajo musicalizado continuo, o en circuito, utilizando las siguientes modalidades: Coreografía aeróbica, Rumba, Estimulación muscular, Pilates, Cardio – box Tae-bo, kick boxing, artes mixtas, core, TRX, y natación.

-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.

-**Participación en Torneos:** Juegos de Integración para Servidores Públicos del INVIAS participa en disciplinas Individuales en Tenis de Mesa masculino y femenino, Billar. Respecto de las disciplinas de Conjunto, iniciamos participación en baloncesto femenino y masculino, fútbol femenino y masculino, voleibol mixto y Juegos del Sector Transporte.

-**Hábitos De Vida Saludable:** Se realiza de manera virtual y se hacen recomendaciones nutricionales que contribuyan a la obtención de los resultados deseados por el servidor público, se pretende ofrecer información referida a como balancear la alimentación en diferentes momentos del día. De igual manera se realizarán conversatorios de hábitos de vida saludable para mejorar la calidad de vida de las familias.

- 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 sedes y Planta Central.

- Novenas de Aguinaldos: Con fin de unirse a las festividades de fin de año, la Entidad apoyará la realización de las Novenas de Aguinaldos.

-Balance De Fin De Año: Planta Central y Direcciones Territoriales reunión institucional de cierre de vigencia 2021: La Entidad realizó la reunión Institucional en la cual se presenta el informe de cierre de vigencia del año, apoyando con una actividad de integración.

-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.

-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.

-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.

-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.

-Charla Sobre Finanzas Personales: Con el fin de dar información sobre el manejo de las finanzas personales, se adelantarán espacios para que expertos den a conocer tips que ayudarán a mejorar la economía de los servidores de la Entidad.

-Reconocimiento Profesiones y Oficios:

Día Internacional De Los Derechos De Las Mujeres

Día Del Hombre

Día De La Secretaria

Día de la Madre

Día Del Padre

Día del Servidor Público

Día del Conductor

Día de Amor y la Amistad

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Instituto Nacional de Vías reconoce el buen desempeño de los servidores públicos, tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión, orientado a la calidad y aumento de la productividad, para lo cual adopta anualmente un plan de incentivos institucionales tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

-Seleccionar a los Mejores Empleados

La selección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, se realizará según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño

Para el caso de INVIAS y sus Direcciones Territoriales; se seleccionará, conforme con las reglas establecidas, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la Instituto.

-Seleccionar los Mejores Equipos De Trabajo

Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las Instituciones podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Instituto para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento del Instituto.

-**Incentivos especiales:** se entregan a todos los funcionarios como reconocimiento, por el aporte al cumplimiento de la misión institucional y sentido de pertenencia, colaboración compañerismo, a través de la Caja de Compensación.

-Biciusuarios: Favoreciendo la política pública de transporte activo y se da la posibilidad de participación de los servidores públicos y sus familias, actividades de aprendizaje y manejo de la bicicleta como medio de transporte y de promoción y prevención de la salud.

-Sala de lactancia materna: Se realizaron las adecuaciones correspondientes y se encuentra gestionando la visita por parte de la secretaria de la salud, para su aprobación.

Eje 2. Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que 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). Así mismo, el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (DAFP, 2020)

-Programas Vigilancia Riesgo psicosocial:
Apoyo Psicológico a los funcionarios
Manejo del duelo
Grupos focales
Spa emocional

Eje 3. Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

-Encuentros e Izadas De Bandera: Se realizan encuentros con los funcionarios según cronograma, para el 2022, se realizan mensualmente en las regiones del país, con el de integrar a todos los funcionarios entorno a nuestra misionalidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

-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.

-Programa Equidad de Género: En cumplimiento a lo establecido en el 'Pacto por la Equidad para las Mujeres' del Plan Nacional de Desarrollo 'Pacto por Colombia, pacto por la equidad' 2018-2022, el gobierno Nacional en alianza con el PNUD, implementaron el programa "Equipares Público - Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas", el cual busca identificar y avanzar en el cierre de brechas de género en el sector público para lograr la transformación cultural, la construcción y fortalecimiento de experiencias de inclusión e igualdad de género en el ámbito laboral.

El INVIAS hace parte del Comité de Equidad de género donde se realizan actividades para empoderar a la mujer en todos los campos de actuación.

-Fortalecimiento De La Cultura De La Integridad Y Los Valores Institucionales: se realizan actividades para el fortalecimiento de la Cultura de Integridad (MIPG) y afianzar los valores del código de integridad, carteleras, intranet, metodología caja de herramientas) para potenciar la cultura organizacional del INVIAS.

-Actividades de Preparación Al Retiro Laboral (Prepensionados) Programa de Pre pensionados: 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.

- Estímulo Para Acceso A Educación Formal Para Los Servidores Públicos De La Entidad:

Apoya a los servidores públicos que desean dar continuidad en los diferentes programas de preescolar, educación básica primaria, secundaria, técnico profesional, tecnológico y profesional universitario y los programas de postgrados en los que se encuentran las especializaciones y maestrías, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

- Curso De Educación Informal: La Entidad apoyará las habilidades y destrezas de los servidores públicos, proporcionando cursos de inglés, lingüística.

-Talleres de clima organizacional. Se realizan talleres a los grupos de trabajo según diagnóstico de medición como trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo entre otros.

-**Estímulo para Hijos En Condición De Discapacidad:** Este estímulo se otorgará por cada uno de los hijos (as) en situación de discapacidad de los empleados públicos vinculados al INVIAS a través de convenios con la Caja de Compensación.

Eje 4. Alianzas interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas apoyados entre otros por las siguientes instituciones:

• Caja de Compensación Familiar

• Entidades Promotoras de Salud

• Fondos de Pensiones y Cesantías

• Entidad Administradora de Riesgos Laborales

PROGRAMA ESTADO JOVEN

Es un programa liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

En este programa pueden participar jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral y profesional, tecnólogo, universitario de pregrado o de formación integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, que dentro

de sus planes académicos tengan como requisito el desarrollo de prácticas empresariales para su titulación.

Se ofrecen prácticas de tiempo completo, durante máximo cinco (5) meses y una intensidad horaria de máximo 38 horas semanales.

Eje 5. Transformación Digital

Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

TRABAJO EN CASA

Teniendo en cuenta el Decreto 1168 del 2020 a través del cual "se imparten instrucciones en virtud a la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID – 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", fue necesario modificar las actividades del plan de bienestar para la vigencia 2021 para incluir en su ejecución actividades a través de la virtualidad y la semi presencialidad, garantizando la calidad y los espacios de cada una de ellas para todos los servidores del Instituto Nacional de Vías y reforzar los aspectos de cultura organizacional asociados con la adaptación al cambio y la gestión de las emociones frente a un contexto de incertidumbre.

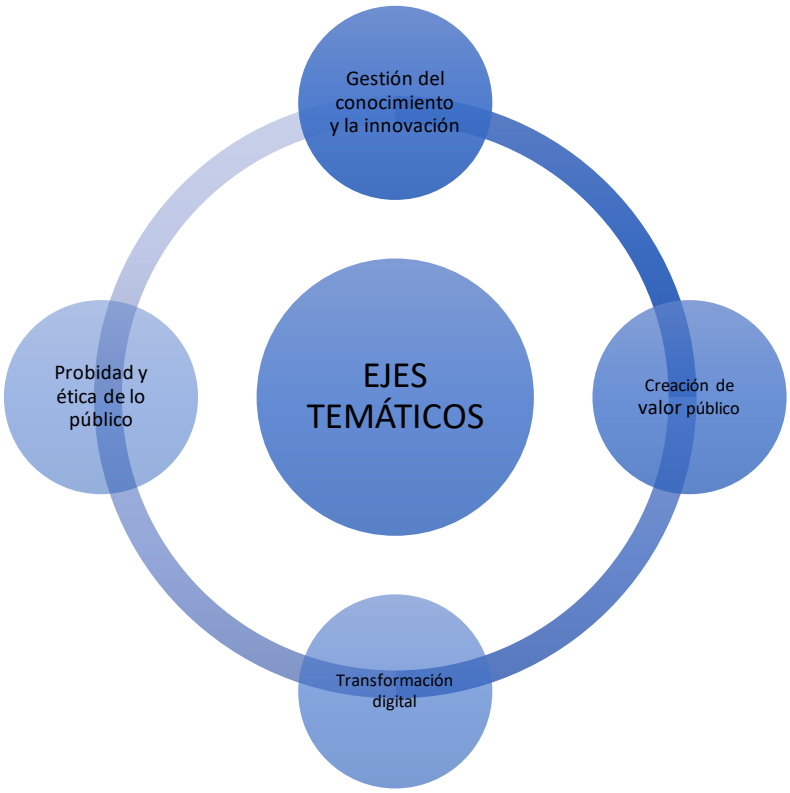
Durante más de seis meses la entidad adelantó trabajo en casa, los servidores estuvieron conectados a través de actividades y de material que de manera periódica reforzaba la identidad institucional, el compromiso con la misión y los valores, a la vez que les ofrecía la posibilidad de vincular a su núcleo familiar en los espacios de bienestar.

Teniendo en cuenta el Decreto 1614 de 2021 para la vigencia 2022, el Instituto Nacional de Vías en cabeza de la alta Dirección seguirá brindando una oferta variada de actividades por medio de la virtualidad, que les permitirá mantener el sentido de pertenencia con la entidad pese a las circunstancias generadas por el distanciamiento obligatorio debido al COVID-19.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Instituto Nacional de Vías, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, ha dispuesto lo necesario para planear, ejecutar y hacer seguimiento a su Plan Institucional de Capacitación y Formación – PIC, con el fin de fortalecer el capital humano y afianzar las competencias y habilidades de sus funcionarios desde el diseño e implementación de estrategias que permitan garantizar la capacitación y formación necesaria, para el cumplimiento adecuado de las funciones públicas, evolucionar, desarrollar la innovación al interior de la Entidad, cumplir con los fines del Estado y mejorar la capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos.

Para el año 2022 se trabajará en capacitaciones misionales y estratégicas y de entrenamiento, alineadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030 orientado en los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Grafica No. 7.

Eje1. Gestión de Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Manual Operativo de MIPG 2019)

Eje2. Creación de valor Publico

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado- ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados

en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

Eje 3: Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

Eje 4: Probidad y Ética de lo Publico

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

Para el diseño y formulación del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Vías, se generaron y adaptaron los formularios establecidos por la Función Pública de acuerdo con las características propias de la entidad; es así que con el fin de establecer las necesidades de aprendizaje individual se llevó a cabo una encuesta virtual diligenciada por los servidores públicos y enviada vía WEB, donde se identifican los conocimientos, habilidades y actitudes, a partir de las actividades que realizan.

Grafica N. 8.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Programas De Inducción – Reinducción

Facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional y a los procesos internos, suministrando la información necesaria del Instituto Nacional de Vías, que permitan una adecuada adaptación al contexto laboral y un eficiente desempeño en su puesto de trabajo.

Afianzar las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Instituto Nacional de Vías – INVIAS, propiciando su desarrollo integral y el mejoramiento continuo de la entidad.

-Inducción Virtual:

Establecer y fortalecer a través de la capacitación virtual bajo la modalidad de curso interactivo, el autoaprendizaje de los servidores públicos para integrarlos a los conceptos generales del Estado Colombiano, la cultura organizacional del INVIAS, el conocimiento de los sistemas de información implementados en la entidad y la adaptación al ejercicio de la función pública.

Este programa incluye las acciones relacionadas con el entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales contribuyen de manera significativa a iniciar al servidor en la cultura del Sistema de Gestión y enfoca sus labores en el cumplimiento de los objetivos institucionales desde que comienza a ejercen su labor.

Actividades:

• Realizar inducción a los servidores nuevos del INVIAS.

• Actualizar el curso de inducción de servidores nuevos de INVIAS.

-Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Este componente se orienta a realizar la gestión y el seguimiento para que en cada una de las dependencias se lleve a cabo la inducción en el puesto de trabajo, que se dé la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios que empieza a realizar un servidor nuevo y que son requeridos para el desempeño del cargo.

Actividades:

• Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo a los de servidores nuevos de INVIAS.

-Reinducción Virtual:

Establecer y fortalecer a través de la capacitación virtual bajo la modalidad de curso interactivo, el autoaprendizaje de los servidores públicos en lo relacionado con los cambios o modificaciones a las normas y las decisiones que se formalicen a través del ente legislador; así como todos aquellos cambios que puedan surgir al interior de la entidad y de los cuales sea oportuno y necesario dar a conocer a los servidores.

Actividades:

• Actualizar el curso de reinducción de servidores de INVIAS de acuerdo con lo requerido.

• Realizar la reinducción a los servidores del INVIAS de acuerdo con la programación de esta.

Programas de Entrenamiento

Atender las necesidades de aprendizaje específico requerido para el desempeño de los funcionarios en sus puestos de trabajo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

-Escuela Corporativa Guillermo Gaviria:

El Instituto Nacional de Vías en cabeza de la alta Dirección y mediante Resolución 1075 de 22 de Abril de 2021 se crea la Escuela Corporativa Guillermo Gaviria como un modelo de gestión del saber que permita posicionar de manera eficaz y eficiente el conocimiento, como su mayor activo, con el fin de optimizar los recursos destinados a la capacitación , personalizar la formación e integrar a los trabajadores en la cultura corporativa de la organización y el desarrollo del talento humano, además de desarrollar estructuras y estrategias de formación relacionadas con todas las áreas del Instituto.

La dinámica de la Escuela Corporativa incluye la conformación de comunidades de aprendizaje, para involucrar a quien aprende como sujeto activo, a quienes enseñan y a los expertos de diferentes áreas que se inviten a participar en los programas, en el análisis de los temas y proponer la aplicación de nuevos conocimientos e innovaciones. Estos programas se implementarán de manera presencial o por medio de plataformas tecnológicas como e-learning, campus o espacios virtuales de aprendizaje y contará con cuatro líneas de acción:

1. Formador de formadores – Expertos de Invias
2. Intercambio de conocimiento
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Acercamiento con la academia

Programa De Capacitación

Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Instituto Nacional de Vías – INVIAS, propiciando su desarrollo integral y el mejoramiento continuo de la entidad.

Componentes:

Aprendizaje especializado: Consiste en la realización dela gestión contractual para el desarrollo de diplomados, cursos, seminarios, congresos, jornadas de actualización, entre otros, como parte de la educación informal, que se requieren de manera específica y para los cuales no se cuenta con el personal idóneo que garantice la actualización de acuerdo con los objetivos de acción de la entidad, como responsable sectorial de la ejecución de las políticas y proyectos relacionados con la infraestructura vial a cargo de la Nación. Se subdividen en las siguientes dos líneas:

• Capacitación en temas misionales

• Capacitación en temas estratégicos

Actividades:

• Formular el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia fiscal.

• Realizar actividades de aprendizaje para la actualización de conocimientos en los funcionarios.

• Realizar actividades de aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios.

• Realizar reuniones con grupos focales para consolidar temarios de formación establecidos en el PIC.

• Ampliar la utilización de la intranet para la disposición de las memorias del proceso de aprendizaje.

-Alianzas Universitarias: Las instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, las instituciones de formación técnica o los centros académicos, que por sus méritos académicos y su experiencia investigativa en un determinado campo de saber, pueden ser aliados estratégicos para el INVIAS, en procura del intercambio de conocimientos y la renovación académica que contribuyan de manera aliada al fortalecimientos de las competencias y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.

Actividades:

• Realizar alianzas con universidades y sus unidades de extensión para la participación de funcionarios en eventos de aprendizaje.

• Promover la participación de funcionarios en eventos gratuitos de aprendizaje de las instituciones educativas del país.

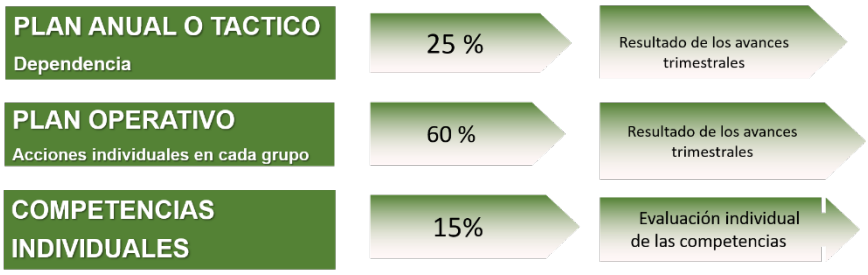
PROCESO TRANSVERSAL – EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El Instituto Nacional de Vías -INVIAS- cuenta con sistema propio de evaluación del desempeño laboral, valora las contribuciones individuales y el comportamiento de los funcionarios, permitiendo medir de esta manera el logro de los objetivos y metas institucionales; así como detectar la fortalezas y oportunidades de mejora del servidor público en el desarrollo de su trabajo.

Grafica No. 9.

La evaluación del desempeño es un instrumento para mejorar el talento humano y es un insumo de los planes que adopta la Entidad. Aquí se valora y califica el desempeño del servidor en el marco del propósito principal, de las funciones y responsabilidades del empleo, con condiciones previamente establecidas. Esta evaluación es aplicable a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción (diferentes a gerentes públicos) y deben fijarse compromisos, los cuales serán evaluados cada seis (6) meses.

Grafica. No. 10.



Grafica. No. 11.

Componentes – Proceso De Evaluación Del Desempeño Laboral
-Período de prueba:

Aspectos funcionales= 70%

Aspectos comportamentales = 30%

Realizar concertación de compromisos laborales para el período de prueba de los funcionarios que ingresan por Concurso de Méritos: en esta actividad la Subdirección de Gestión Humana envía una comunicación al jefe de la dependencia, en donde se solicita la concertación de los compromisos laborales para el período de prueba y se envían los detalles del empleo, instructivos y formatos necesarios para realizar dicha concertación. Con lo anterior, el jefe de la dependencia junto con el nuevo funcionario realiza la concertación de compromisos y firman los documentos respectivos.

Una vez el jefe de la dependencia y el nuevo funcionario envían los formatos diligenciados y firmados de los compromisos laborales para el período de prueba, se revisan y se ingresa la información a una base de datos interna de seguimiento y control, finalmente se entregan para archivo en la historia laboral del funcionario.

Realizar seguimiento y Evaluación del Desempeño del Período de Prueba: En esta etapa el evaluador y evaluado realizan el seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales definidos en la etapa de concertación y cuando finaliza el período de prueba realizan la calificación final en donde especifican el porcentaje de cumplimiento para cada compromiso y se evalúan las competencias comportamentales; este proceso lo realizan en la plataforma SIPLAN diseñada por el INVIAS.

-Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos:
El Gerente Público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar en la vigencia de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, los cuales quedarán plasmados en el Sistema de Planeación de la entidad.

El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del Superior Jerárquico y el Gerente Público.

Una vez se reciban los formatos diligenciados y firmados de los Acuerdos de Gestión, se revisan y se ingresa la información a una base de datos interna de seguimiento y control, finalmente se entregan para archivo en la historia laboral del Gerente Público.

Trimestralmente con la evaluación de los planes tácticos se define el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Gerente Público; el período de evaluación es del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Al finalizar la vigencia se realiza la evaluación final que además incluye valoración de competencias comportamentales, en la que intervienen el superior jerárquico, par y subalternos del Gerente Público. En la Subdirección de Gestión Humana se reciben las evaluaciones de los Acuerdos de

Gestión, se revisan y se ingresa la información a una base de datos interna de seguimiento y control, finalmente se entregan para archivo en la historia laboral del Gerente Público.

-Período anual u ordinario:
Realizar concertación de compromisos laborales para el período anual u ordinario: en esta fase el evaluado y evaluador conciertan los compromisos laborales, teniendo en cuenta las acciones y metas definidas en los planes institucionales, esta concertación se ingresa en la plataforma SIPLAN en el momento del cargue de los planes operativos y según las instrucciones dadas por la Oficina Asesora de Planeación.

Realizar seguimiento y Evaluar Semestral y parcialmente (según el caso) el Desempeño de los funcionarios: En esta etapa el evaluador y evaluado realizan seguimiento trimestral al cumplimiento de los compromisos laborales definidos en los planes operativos, el período de evaluación del desempeño es del 01 de febrero al 31 de enero del siguiente año, la primera evaluación semestral se realiza en el mes de agosto y la segunda en el mes de febrero del siguiente año. La evaluación definitiva corresponde a la sumatoria de las evaluaciones semestrales y/o parciales si las hay, y se genera en el mes de febrero de cada año con corte al 31 de enero.

Una vez La Subdirección de Gestión Humana reciba los formatos diligenciados y firmados de las evaluaciones semestrales y definitivas, se revisan y se ingresa la información a una base de datos interna de seguimiento y control, finalmente se entregan para archivo en la historia laboral de los funcionarios.

Evaluación Del Desempeño Para Provisionales
Teniendo en cuenta que la Comisión Nacional del Servicio Civil desde el 2009 se ha pronunciado sobre la evaluación de los funcionarios en provisionalidad, estableciendo que, "… la evaluación de los funcionarios provisionales resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin (…)", señalando de manera expresa que, "la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esa condición, ni acceso a los incentivos previstos para los funcionarios escalafonados" (Concepto No.2- 2009-07345 del 08 de mayo/2009)

Mediante Resolución 1448 del 04 de junio 2021 el Instituto Nacional de Vías, adoptó el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos que se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional mediante la aplicación de los instrumentos diseñados con el fin de garantizar la permanencia de los funcionarios, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Los componentes de la evaluación son los siguientes:

- Compromisos laborales Individuales: 70%
- Competencias comportamentales Individuales según nivel correspondiente: 30%

PLAN DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS

Involucra análisis permanente de la planta de personal, velando porque el instituto cuente con el personal suficiente para el desarrollo de su misión, mediante la provisión de vacancias definitivas o temporales que se presenten, a través de encargos del personal con derecho preferencial a través del procedimiento establecido por Talento Humano.

Durante el primer mes de cada vigencia, el Subdirector de Gestión Humana o quien éste designe, teniendo en cuenta la información de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva elaborará el Plan Anual de Vacantes, con eso se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que el gobierno nacional cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

El Instituto Nacional de Vías mediante Decreto 1293 de 14 de octubre de 2021 modificó la planta de personal de la entidad, ajustando así el número de empleos de los niveles directivos, profesional y de las 26 direcciones territoriales según los resultados establecidos en el estudio de cargas de trabajo, así como la formalización del empleo desarrollado por algunos contratistas (Decreto 1800 de 2019), de igual manera se tuvo en cuenta la inclusión productiva del empleo joven (Decreto 2365 de 2019), en la creación de la nueva estructura.

CARRERA ADMINISTRATIVA	PROPIEDAD	PROVISIONALIDAD	ENCARGO	COMISIÓN	VACANTE	TOTAL
Asesor	3	0	0	0	0	3
Profesional	175	45	158	0	363	741
Técnico	32	7	22	0	12	73
Asistencial	117	41	7	0	14	179
TOTAL PARCIAL	327	93	187	0	389	996
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	**PROPIEDAD**	**PROVISIONALIDAD**	**ENCARGO**	**COMISIÓN**	**VACANTE**	**TOTAL**
Directivo	41	0	1	7	1	50
Asesor	15	0	0	1	10	26
Profesional	1	0	0	0	1	2
Asistencial	4	0	0	0	1	5
TOTAL PARCIAL	61	0	1	8	13	83
TOTAL GENERAL	**388**	**93**	**188**	**8**	**402**	**1079**

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROPIEDAD	PROVISIONALIDAD	ENCARGO	COMISIÓN	VACANTE	TOTAL
Directivo	41	0	1	7	1	50
Asesor	15	0	0	1	10	26
Profesional	1	0	0	0	1	2
Asistencial	4	0	0	0	1	5
TOTAL PARCIAL	61	0	1	8	13	83
TOTAL GENERAL	**388**	**93**	**188**	**8**	**402**	**1079**

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Humana

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Grafica No. 12

PLANIFICACION DEL SGSST

- Evaluación Inicial del SG-SST año 2022, a partir de lo establecido en el Dec. 1072 de 2015
- Autoevaluación de estándares mínimos SST (Res 0312 del 2019)
- Autoevaluación de estándares mínimos SST para el Ministerio de trabajo
- Divulgación procedimientos y aplicación de los mismos
- Asignación del responsable del SGSST
- Asignación de recursos del SGSST
- Elaboración del Plan de capacitaciones del SGSST
- Difusión Política y objetivos del SGSST
- Difusión Reglamento de Higiene y seguridad Industrial
- Elaboración y actualización de curso de 50 horas
- Actualización del Manual Descriptor del SGSST
- Actualización de la Matriz de requisitos legales
- Actualización de las Matrices riesgos y peligros
- Inducción y reinducción funcionarios y contratistas
- Revisión y actualización de documentación básica del SGSST
- Actualización de Indicadores del SGSST

GESTIÓN DE LA SALUD

- Elaboración de informe condiciones de trabajo y salud (perfil sociodemográfico)
- Exámenes ocupacionales de ingreso, retiro (Planta y direcciones Territoriales)
- Chequeos Ejecutivos
- Exámenes médicos ocupacionales específicos (Trabajo en alturas)
- Atención Primeros Auxilios
- Seguimiento y actualización de todos los documentos del SG-SST
- Semana de la Salud
- Ejecución de las actividades y capacitaciones contempladas en los programas de promoción y prevención
- Conservación Visual
  * Estilos de vida Saludable
  * Salud Publica
- Capacitaciones de los SVE y programas de promoción y prevención Invias (Según Cronograma de Capacitaciones)
  * Riesgo Cardiovascular
  * Riesgo Biológico Covid-19
- Seguimiento de indicadores de los SVE (Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos)

ENFERMEDAD LABORAL –EL-

- Seguimiento a funcionarios con Enfermedad Laboral
- Actualización y seguimiento de base de datos
- Aplicación de la encuesta de sintomatología músculo esquelética SIDME funcionarios nuevos.
- Actualización de bases de información de SVE-DME 2022 e Identificación de trabajadores no registrados
- Seguimiento a los ajustes en las estaciones de trabajo en casa , críticas registradas en el 2021
- Seguimiento virtual a trabajadores
- Seguimiento funcionarios con sintomatología medio planta
- Asesoría terapéutica personalizada personal con sintomatología alta y media

RIESGO PSICOSOCIAL:

- Intervención en riesgo psicosocial para equipos de trabajo
- programa salud mental riesgo psicosocial para funcionarios y contratistas población vulnerable
- Intervenciones clima laboral
- Seguimiento casos programa de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial
- Asesorías individuales y atención psicológica
- Ejecución plan de capacitaciones 2022

RIESGO CARDIOVASCULAR:

- Seguimiento Trabajadores Incluidos al SVE-RCV
- Tamizaje RCV (medidas antropométricas, Signos Vitales, Antecedentes Cardiovasculares)

RIESGO BIOLOGICO COVID -19

- Seguimiento casos Covid-19 (sospechoso-probable-confirmado)
- Identificar casos sintomáticos respiratorios , adherencia a protocolos de bioseguridad y reporte diario de asistencia de personal en modalidad presencial en planta central Bogotá.
- Identificación población vulnerable Covid-19 (EMO y Censo)
- Notificación a entidades reguladoras de casos Covid-19 (sospechoso-probable-confirmados)
- Identificación y seguimiento al reporte diario de condiciones de salud de la población trabajadora

GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS
PREPARACION Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS:

- Actualización Planes de Emergencias planta central y Direcciones Territoriales
- Continuar la socialización e implementación del Plan de Emergencias y Contingencias Planta Central y direcciones territoriales
- Convocatoria Brigada de Emergencias
- inspecciones locativas para identificar condiciones inseguras que puedan conllevar emergencias. (plan de inspecciones)
- Simulacro de evacuación o autoprotección
- Compra y suministro de elementos de emergencias (dotación brigadistas, botiquines , camillas , entre otros)
- Capacitación a la Brigada de Emergencias según cronograma de capacitaciones

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

- Actualización Copasst o vigía conforme vencimiento en las direcciones territoriales.
- Reuniones mensuales del Copasst
- Capacitación al Copasst y vigías del sgsst según cronograma de capacitaciones
- Inspecciones planeadas

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Formación y entrenamiento al comité de convivencia laboral / riesgo psicosocial según cronograma de capacitaciones
- Elaboración de informe trimestral y anual del comité de convivencia laboral.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL:

- ssolicitud y entrega de elementos de protección personal -EPP- incluyendo covid-19
- solicitud a los contratistas y subcontratistas de soportes que acrediten la entrega de elementos de protección personal -EPP- incluyendo covid-19
- Capacitación uso y mantenimiento de EPP´S -incluyendo covid-19

ACCIDENTES DE TRABAJO:

- Reporte, Investigación y Seguimiento de los Accidentes de Trabajo
- Actualización de registro estadístico con análisis y conclusiones de los Accidentes de Trabajo

TRABAJOS DE ALTO RIESGO –ALTURAS

- Solicitud y verificación de vigencia de los exámenes y cursos de alturas del personal expuesto
- Divulgación del manual trabajo en alturas contratistas e interventores y grandes contratistas

SEGURIDAD VIAL:

- Actualización y divulgación plan de seguridad vial
- Capacitación a conductores según plan de capacitaciones
- verificación la vigencia de licencia de conducción y solicitud resultado de aptitud medico ocupacional para conducción de los contratistas

CONTRATISTAS

- Validación de afiliación de contratistas al sistema general de seguridad social integral

ADMINISTRACIÓN DE NOMINA

La administración salarial y de seguridad social, comprende todas las actividades necesarias para lograr una liquidación correcta y oportuna de los elementos salariales y prestaciones, así como los aportes al Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la normatividad vigente.

Dentro del ciclo de ingreso, permanencia y retiro del servidor público, dicho proceso juega un papel muy importante, debido a la producción de información vital como son: situaciones administrativas, gastos de personal, control de las prestaciones sociales, entre otras que son utilizada por entidad y entes externos para la toma de decisiones y otras actividades.

Dentro de MIPG, la administración salarial permite que talento humano cuente con información oportuna y actualizada, y por ende, que los planes se orienten bajo la perspectiva de manejar esas dos características.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas herramienta para la toma de decisiones en la Administración del personal.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humano.

Se llevará a cabo por medio de:

SIPLAN (Sistema de Planeación y Evaluación de la Gestión Institucional)

Trimestralmente el sistema permite presentar los avances en la gestión, acción que incluye como uno de los pasos para la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

FURAG II

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos y evidencias.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión y el FURAG Como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.