



PLAN DE *Bienestar* 2023

¡Un aporte al bienestar de nuestros colaboradores!



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 INVIAS y sus Directivos, el capital humano constituye un pilar fundamental de la Gestión Pública, por esta razón, en la Subdirección de Talento Humano 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.

Plan de Bienestar con equidad

El Programa de Bienestar Social del INVIAS, 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.

Para la vigencia 2023, se continúa integrando el programa de bienestar social con el 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 desde cada programa.

De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de percepción de clima laboral del año 2022 y la detección de necesidades para los servidores públicos.

Marco normativo

Decretos y Leyes

- › Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)
- › Ley 1960 de 2019
- › Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24
- › Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7
- › Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38
- › Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17
- › Ley 1811 de 2016
- › Circular Externa No. 11 de 2017
- › Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública.
- › Decreto 1740 de 1990.
- › Decreto 2771 de 2008 MINSALUD
- › Decreto 1072 de 2015
- › Decreto 1083 de 2015 C.P. Art. 49, 52, 70

Marco normativo

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 INVIAS

- › Resolución No. 6172 del 3 de septiembre de 2015: “Por la cual se establece un horario flexible en el INVIAS”.
- › Resolución No. 8571 del 3 de noviembre de 2017: “Por la cual se estimula y reglamenta el uso de la bicicleta en INVIAS”.
- › Resolución No. 313 del 29 de enero de 2019: “Por la cual se reglamenta el disfrute del cumpleaños en INVIAS”
- › 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”

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. 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.

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 las ciudadanas y ciudadanos, 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 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.

Objetivos específicos

- › 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 grupo familiar, de contribuir al 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.

Etapas del proceso

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2023, comprende las siguientes etapas:

- 1. Evaluación y diagnóstico:** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022; así como identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2023.
- 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 2023.
- 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 2023.

Estas etapas se han venido desarrollando así:

1. Evaluación y diagnóstico

Para identificar las necesidades de los servidores del INVIAS, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de satisfacción y necesidades 2022, y de clima laboral. (Ver anexo)

a) Medición de clima laboral

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

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 el 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.				

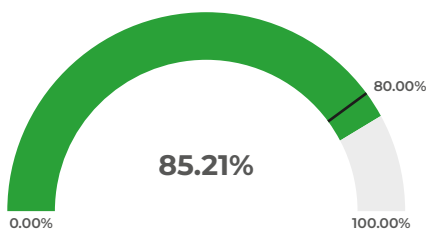
MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

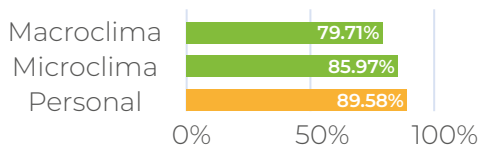
Índices de clima

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

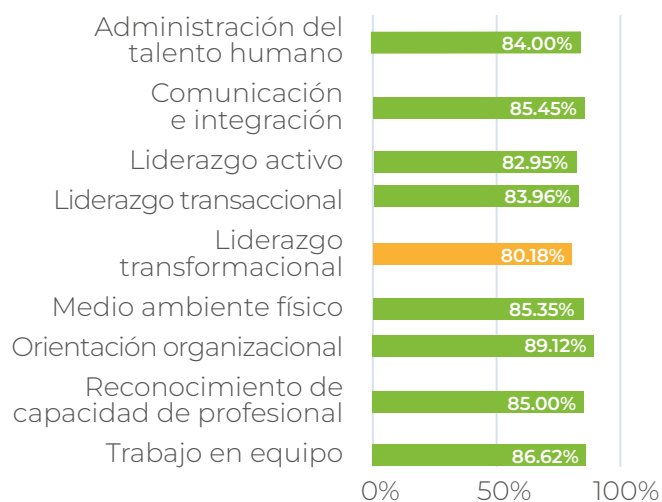
Clima general



Puntuaciones por nivel Clio



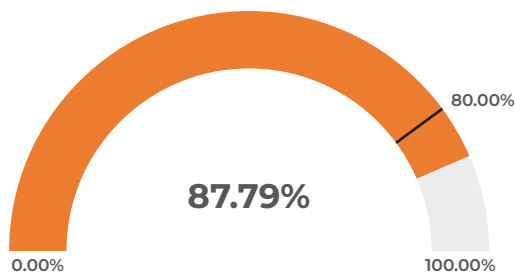
Puntuaciones por dimensión Clio



Índices de posicionamiento

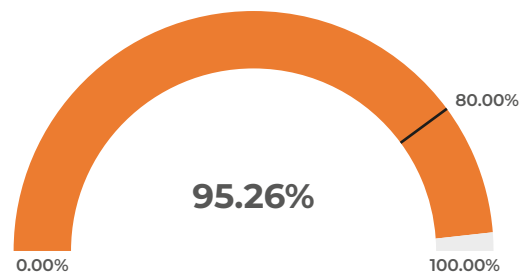
Los servidores consideran que el INVIAS es una gran entidad. Adicionalmente, expresan un de orgullo realmente alto por pertenecer a la entidad, lo cual debe ser resaltado en el despliegue de resultados.

Índice Top of Mind



6. INVIAS es la mejor entidad para trabajar.

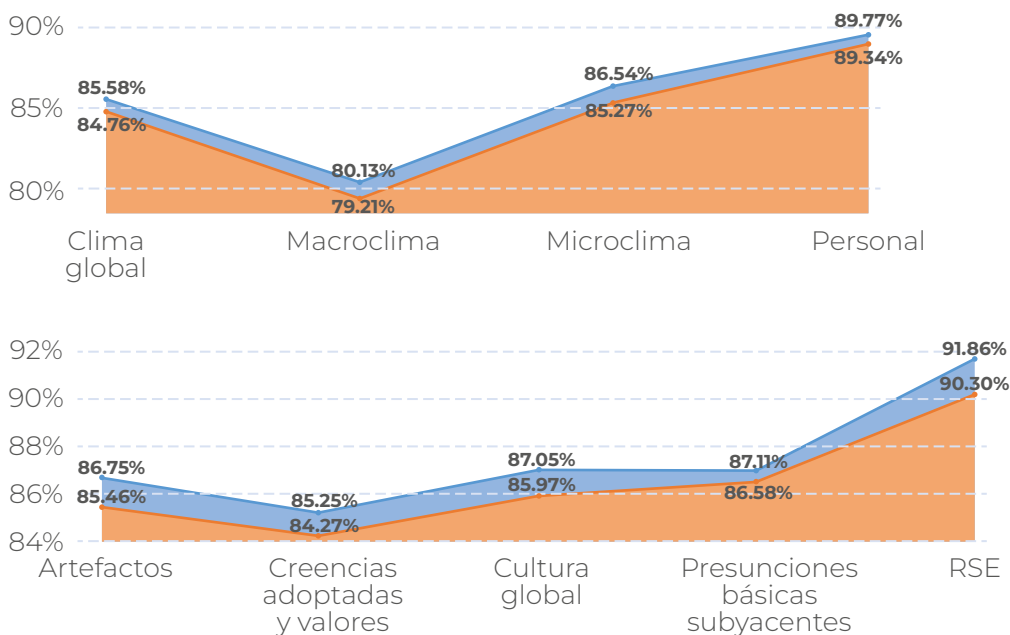
Índice de orgullo



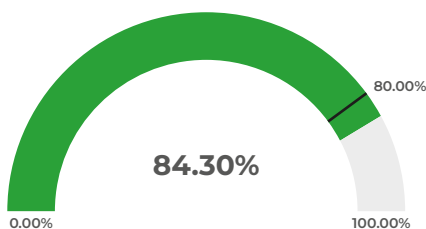
52. Me siento orgulloso(a) de trabajar en INVIAS

Resultados por género

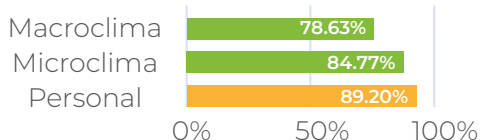
◆ Femenino ◆ Masculino



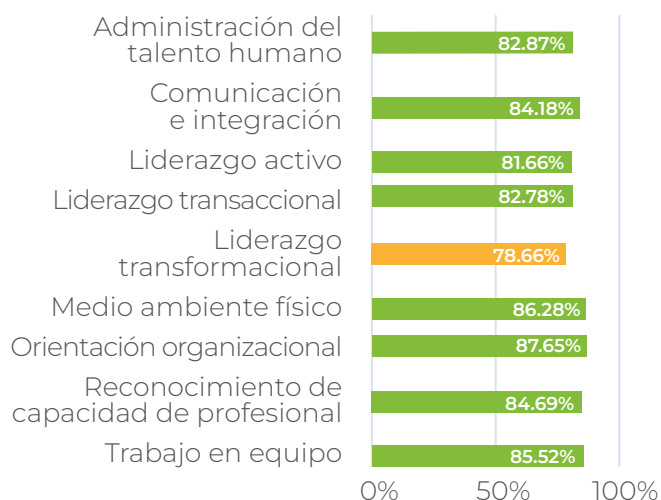
Clima general



Puntuaciones por nivel Clio



Puntuaciones por dimensión Clio



Índices de clima Dependencias Territoriales

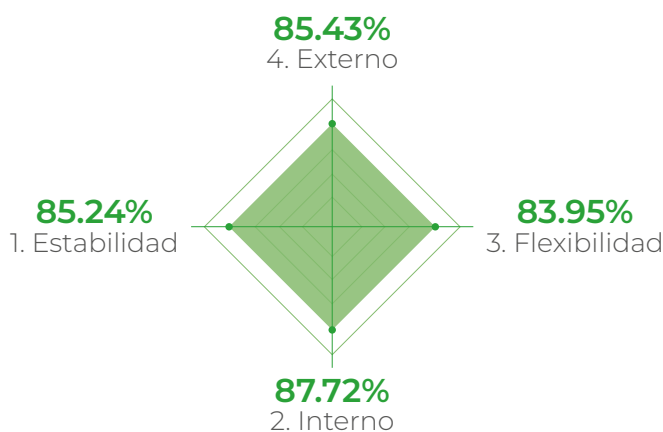
Puntuaciones desglosadas por dimensión y nivel en clima

Dimensión	Macroclima	Microclima	Personal	Puntuación Promedio
Administración del talento humano	82.57% ✓	82.07% ✓	91.60% ✓	85.41%
Comunicación e integración	80.87% ✓	89.67% ✓	90.50% ✓	87.01%
Liderazgo activo	80.05% ✓	86.25% ✓	87.35% ✓	84.55%
Liderazgo transaccional	78.55% ⚠	85.65% ✓	92.05% ✓	85.42%
Liderazgo transformacional	77.75% ⚠	86.35% ✓		82.05%
Medio ambiente físico	81.75% ✓	83.45% ✓	87.43% ✓	84.21%
Orientación organizacional	84.77% ✓	90.87% ✓	97.17% ✓	90.93%
Reconocimiento de capacidad de profesional	81.30% ✓	92.03% ✓	82.83% ✓	85.39%
Trabajo en equipo	81.87% ✓	90.63% ✓	91.43% ✓	87.98%

Índice de cultura orgánica

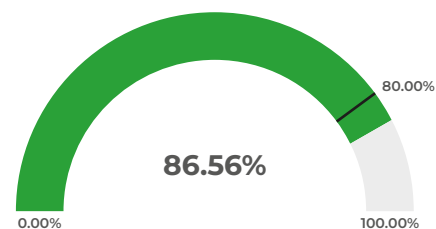
Se tiene una cultura propicia donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.

Puntuaciones dimensión cultura

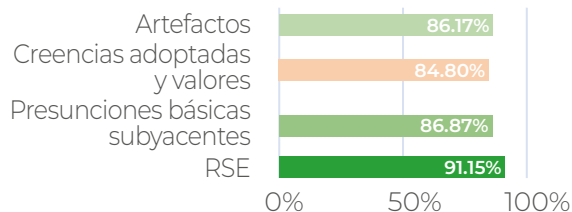


Fortaleza 88.80%

Cultura global



Puntuaciones nivel cultura



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

Ítems con puntuaciones más altas Cultura Organizacional

Ítem	Promedio	TA	PA	PD	TD	Instrumento	Nivel	Dimensión
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 organizacionales 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

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 macroclima 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.

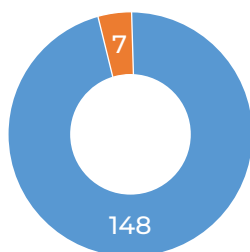
Clima organizacional global

- › La principal fortaleza identificada en el INVIAS 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 del INVIAS, así como el compromiso de las áreas y colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.
- › La segunda y tercera fortaleza identificada al interior de INVIAS 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 INVIAS, 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.

b) Encuesta de satisfacción y necesidades de bienestar

Metodología:

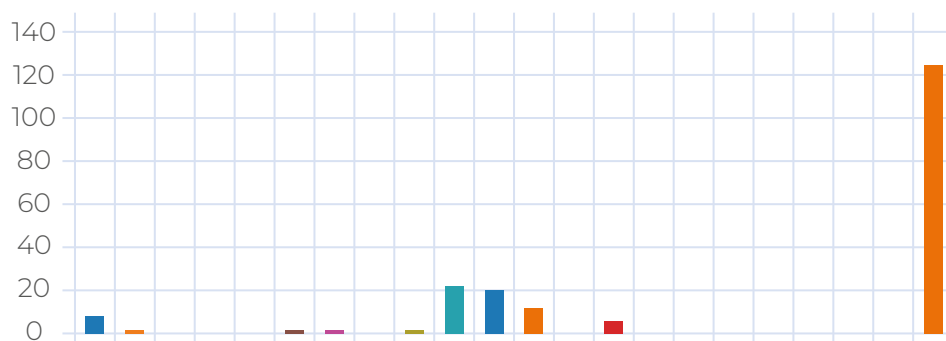
Este programa surge de conocer las necesidades de los funcionarios a través de encuestas de satisfacción y medición de eficacia de las actividades realizadas (Decreto 1083 de 2015), cuyos resultados fueron:



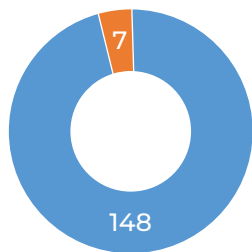
68. ¿Las actividades de bienestar generan motivación entre los funcionarios?

◆ SI ◆ NO

58. Ha utilizado los beneficios del programa “Servimos” (salud y bienestar, educación, turismo y recreación y seguros) ¿Cuáles?

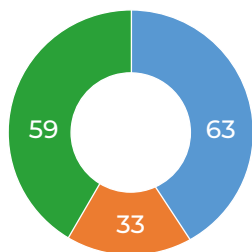


Colpensiones	7	Banco de la República (Museo del Oro)	0	Instituto Nacional para Ciegos	0
Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta	1	Mina de sal de Nemocón	1	Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central	0
Parque Panaca	0	Cajas de compensación	21	Instituto Caro y Cuervo	0
Ministerio del Deporte	0	Fondo Nacional de Ahorro	20	Uniempresarial	0
Instituto de Turismo de Paipa	0	ARL Positiva	12	Icetex	0
Catedral de sal	1	Previsora de Seguros	0	Programas de educación internacional	0
Satena	1	SENA	4	Ninguna	122
		Instituto Nacional para Sordos	0		



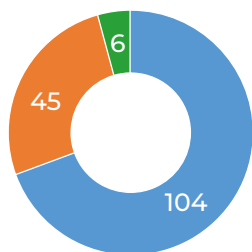
35. ¿Considera que el incentivo de fin de año beneficia altamente a los funcionarios y que este debe continuar?

◆ SI ◆ NO



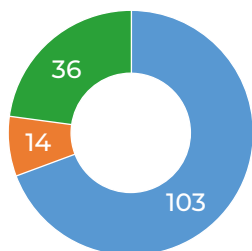
36. ¿Sabe usted que la entidad brinda incentivos y se reconoce la labor de atención al ciudadano?

◆ SI ◆ NO ◆ No sabe, no responde



45. ¿Ha utilizado los apoyos educativos que la entidad otorga para funcionarios y sus hijos?

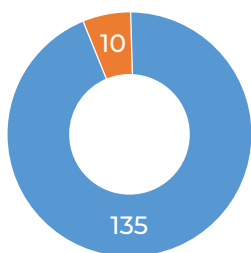
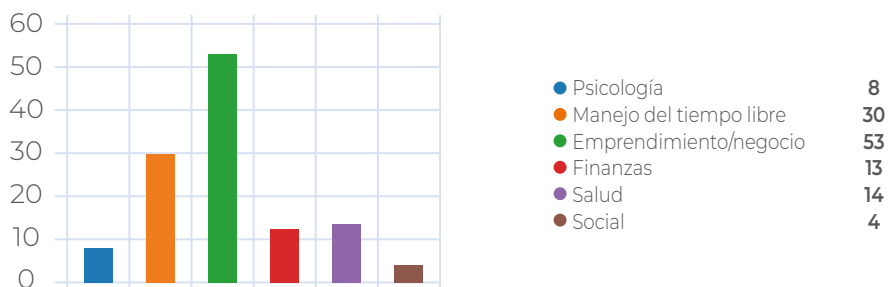
◆ SI ◆ NO ◆ No tengo hijos



46. ¿Le han generado un impacto positivo para usted y su familia?

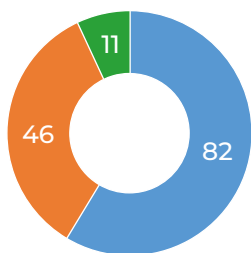
◆ SI ◆ NO ◆ No los utilizo

41. En cuanto a las capacitaciones de proyecto de vida que le ofrece el programa de desvinculación laboral asistida, ¿cuál de estos prefiere?



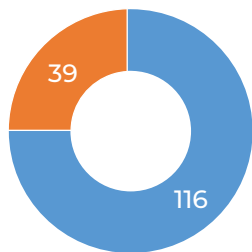
42. ¿Cree usted que es necesaria la asesoría y el apoyo de la entidad para planificar su desvinculación laboral asistida?

◆ SI ◆ NO



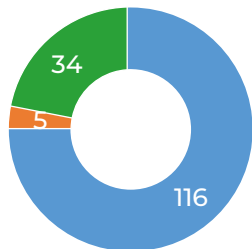
42. ¿Se siente preparado psicológicamente para enfrentar los cambios que conllevan la desvinculación laboral asistida? Si responde no, ¿qué sugiere?

◆ SI ◆ NO ◆ Otras



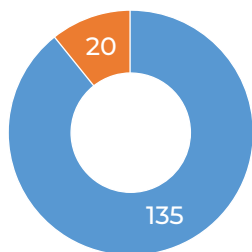
64. ¿Ha sido beneficiario del día de “disfrute por el día de cumpleaños”?

◆ SI ◆ NO



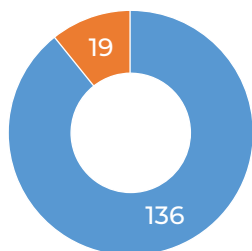
65. ¿Le genera un impacto positivo el beneficio de “disfrute por el día de cumpleaños”?

◆ SI ◆ NO ◆ No he disfrutado ese beneficio



70. ¿Las actividades del programa contribuyen a su bienestar personal, familiar y/o laboral?

◆ SI ◆ NO



71. ¿Le gustaría que la entidad implementara la modalidad de teletrabajo?

◆ SI ◆ NO

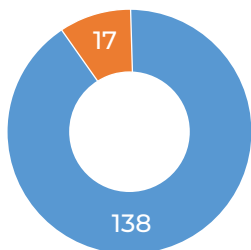
72. Qué sugerencias adicionales le gustaría dar a nuestros programas

154

Respuestas

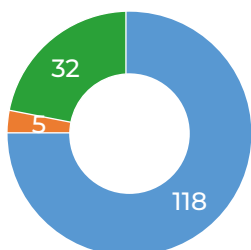
“Por favor aumentar el número de horas en el gimnasio. Lo han disminuido”

“Mayor motivación”



73. ¿Conoce usted qué es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

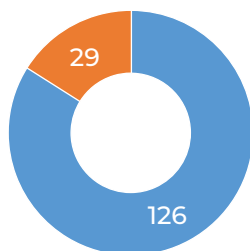
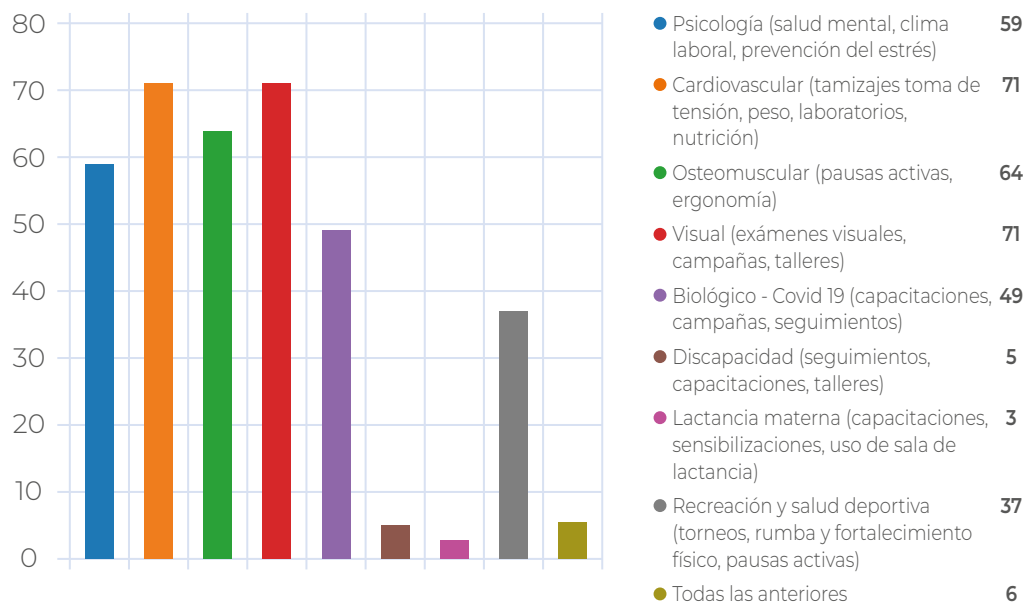
◆ SI ◆ NO



78. ¿Utiliza y sabe la importancia de los elementos de protección personal de acuerdo con su labor?

◆ SI ◆ NO ◆ No aplica a mi labor

79. ¿Ha participado en algunas de las actividades de los sistemas de vigilancia epidemiológica y programas de promoción y prevención que maneja la entidad y que están enfocados a la prevención de enfermedades laborales?



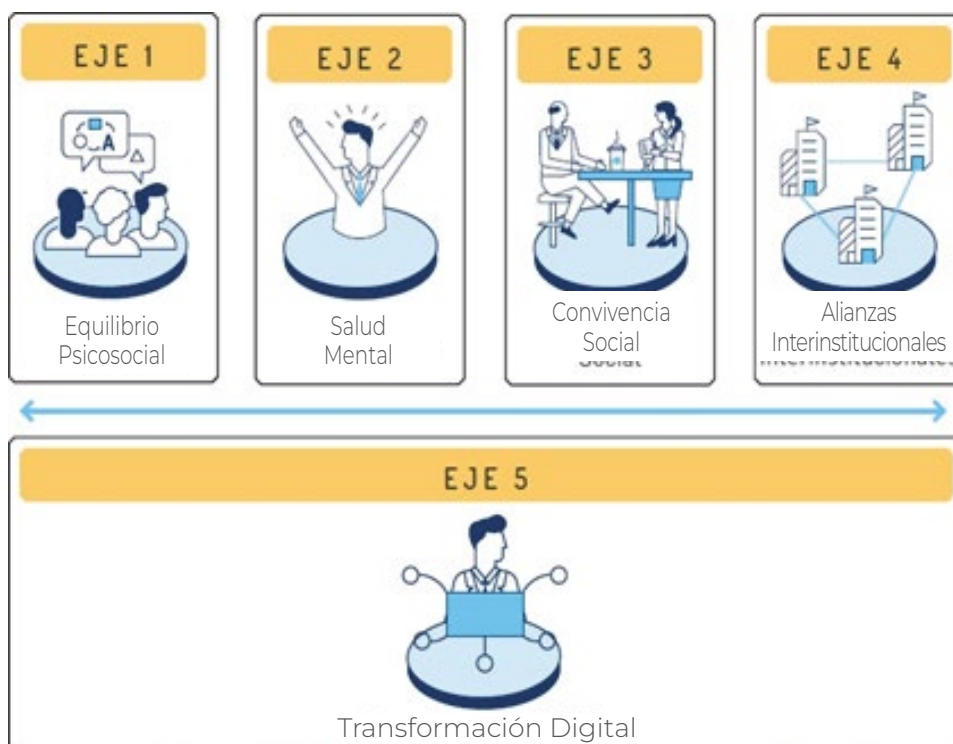
71. ¿La entidad realiza actividades para la medición de las condiciones de salud y clima laboral?

◆ SI ◆ NO

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

Programa de bienestar

Ejes temáticos

Eje 1:

Bienestar y equilibrio psicosocial



Actividades relacionadas con el equilibrio

- Psicosocial
- Vida laboral y familiar
- Calidad de vida laboral



- Teletrabajo
- Bienestar espiritual
- Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales y presenciales.
- Celebraciones: día nacional del servidor público, trabajo decente, cumpleaños, día de la familia, de la niñez, del abuelo.
- Desvinculación laboral

Eje 2:

Bienestar y salud mental



Actividades relacionadas con:

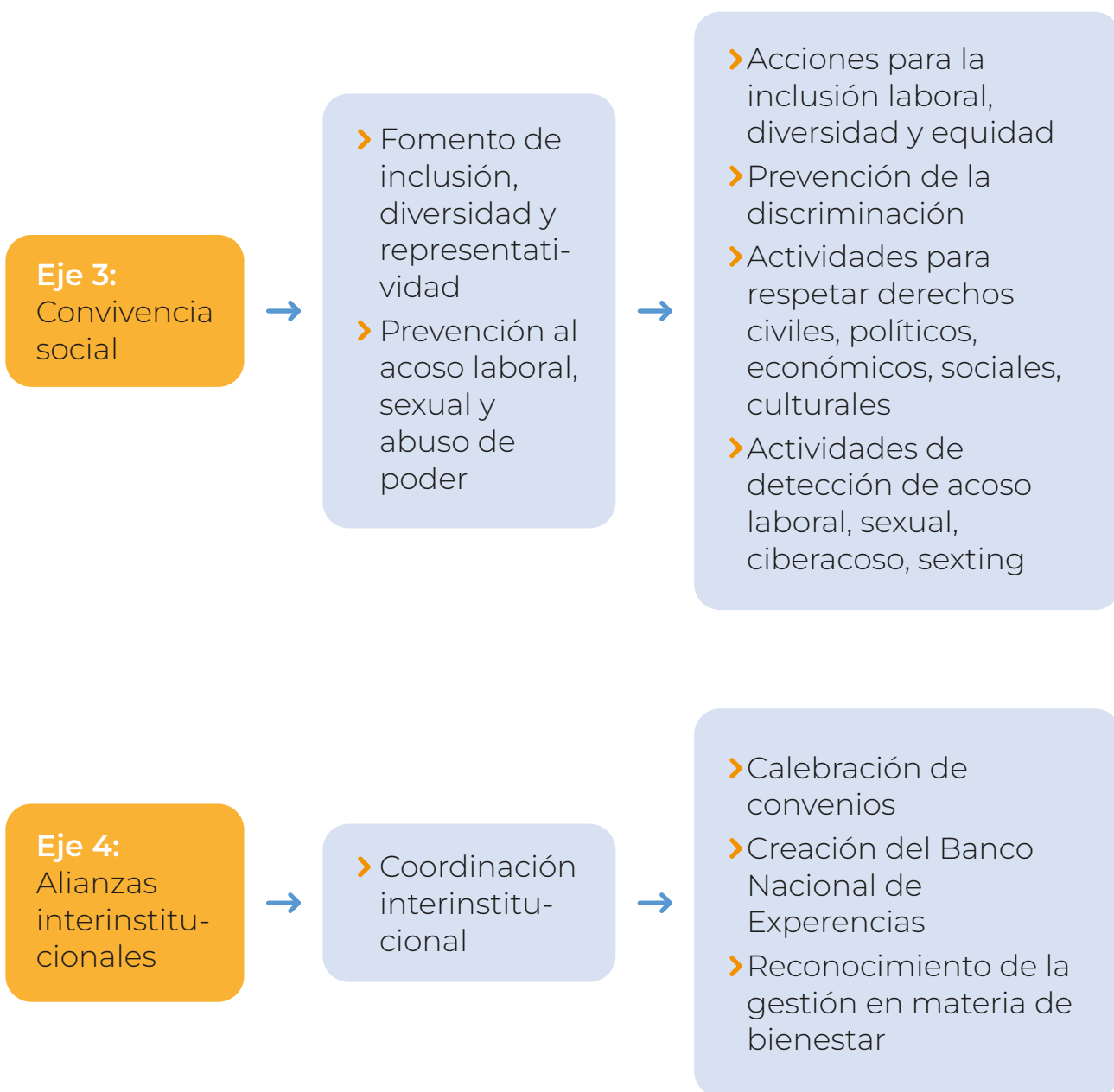
- Salud mental
- Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia



- Estrategias de trabajo bajo presión
- Teleorientación psicológica, telemedicina
- Manejo de la ansiedad y la depresión
- Promoción del uso de la lectura en familia

Programa de bienestar

Ejes temáticos



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)

Fortalecimiento Rediseño Organizacional

Realizar actividades que favorezcan la adaptación al cambio para favorecer la cultura organizacional enfocada a consolidar el rediseño organizacional en cada una de las nuevas dependencias de la entidad.

- Grupos focales
- Adaptación al cambio
- Empoderamiento de los grupos de trabajo
- Trabajo en equipo y comunicación efectiva.



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 (plan piloto de teletrabajo)

Actividades familiares virtuales: Programa 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, eucaristías, rosarios, atención individual, este grupo lleva más de 10 años de creado y es un apoyo fundamental para los funcionarios y colaboradores.



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.

Desarrollo 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, a través de valores tales como: el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando así ambientes de convivencia humana e institucional, al igual que a través del estímulo a la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.



Acondicionamiento físico individualizada

Una vez realizada la valoración de manera virtual, se elabora un plan de entrenamiento acorde con las posibilidades, capacidades y necesidad de movimiento del servidor público. Se realiza de manera pregrabada e individualizada o sincrónicamente con el entrenador. Se prescriben ejercicios de fuerza, resistencia, flexibilidad, y coordinación, que contribuyan a mejorar el estado físico en el que se encuentre el servidor; teniendo en cuenta sus gustos y preferencias en cuanto a los medios y modos de realizar el ejercicio, generando adherencia y gusto por la actividad.

Actividad física para la salud – 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, natación y gimnasio (en niveles de aprendizaje de estilos y perfeccionamiento).

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 de la Función Pública versión 202, INVIAS participa en disciplinas individuales en tenis de mesa masculino y femenino, y 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 desde la plataforma de hábitos de vida saludable. Al momento de la prescripción del ejercicio, se realizan recomendaciones nutricionales que contribuyan a la obtención de los resultados deseados por el servidor público, se pretende ofrecer información de carácter nutricional dentro de las comunicaciones internas haciendo recomendaciones referidas a cómo 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

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.

Caminatas ecológicas

Con el fin de crear espacios de recreación y sano esparcimiento, se realizarán actividades de caminatas ecológicas que armonicen el espíritu del servidor con la naturaleza.

Balance de fin de año

Planta Central y Direcciones Territoriales (reunión institucional de cierre de vigencia 2021: La entidad realizará 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.

Novenas de aguinaldos

Con fin de unirse a las festividades de fin de año, la entidad apoyará la realización de las novenas de aguinaldos.

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.

Día internacional de la mujer

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 aquí sus servicios.

Día de la secretaria

La entidad honra a todas aquellas mujeres que se esfuerzan día tras día en su labor de secretarias, para celebrar el reconocimiento merecido todos los 26 de abril de cada año.

Día de la madre

La entidad honra a las servidoras 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 que tienen el rol de padre con una actividad en el mes de junio como reconocimiento por tan loable labor.



Día del Servidor Público

La entidad conmemora esta fecha el 27 de junio.

Día del conductor

Se festeja la celebración de la fiesta de la Virgen del Carmen con la santa eucaristía, se reconoce la labor de los conductores la entidad y se realizará una actividad de integración con un familiar acompañante, en la cual se fortalezcan sus lazos familiares.

Día de 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.

Plan Institucional de Bienestar 2023

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 el acuerdo de gestión para el gerente público.

Seleccionar los mejores equipos de trabajo

Estímulo que se otorgará a los empleados públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la entidad.

Los reconocimientos respectivos se harán más tardar antes del 30 de noviembre.



Incentivos especiales

Se entregan a todos los funcionarios como reconocimiento por el aporte al cumplimiento de la misión institucional y sentido de pertenencia, colaboración y compañerismo, a través de la Caja de Compensación.

Biciusuarios

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

Programa Vigilancia Riesgo Psicosocial

- Prevención drogadicción y alcoholismo
- Apoyo psicológico a los funcionarios
- Grupos focales
- Spa emocional
- Adaptación al teletrabajo

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 apoyar 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

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 la vivencia de los valores del Código de Buen Gobierno e Integridad, carteleras, intranet, metodología caja de herramientas) para potenciar la cultura organizacional del INVIAS.

Actividades de preparación al retiro laboral

(Prepensionados) Programa de 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.

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 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 y lingüística.

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.

Fortalecimiento programa para personas con discapacidad

Eje 4: Alianzas interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 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
- › Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como otras alianzas con empresas públicas y privadas.
- › Programa Servimos

3. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa se llevará 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.



¡Un aporte al bienestar de nuestros colaboradores!