



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2023

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

CONTENIDO

1. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL

INTRODUCCIÓN

1.1 Generalidades Institucionales

Misión del Plan

Visión del Plan

Estrategia

Herramientas

1.2 Normatividad Aplicable

Plan nacional de Bienestar: Servidores saludables, Entidades sostenibles del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2.1 Balance de la ejecución del Plan de bienestar Social ejecutado

Indicador de Gestión

Indicador de Cobertura

Indicador de presupuesto

2.2 Gráficos estadísticos de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada para formulación del plan de la siguiente vigencia.

Ruta de análisis de datos.

Motivación de la participación en actividades de bienestar.

Información para generar valor público a través de la “ruta de la felicidad”

Ruta del crecimiento

2.3 Descripción de datos sociodemográficos vigentes

2.4 Resultados estadísticos encuesta de necesidades de bienestar aplicada para formular el presente plan

2.5 Medición vigente de clima laboral

2.6 Resultados de la encuesta de código de integridad y buen gobierno

2.7 Negociación colectiva

2.8 Planes de mejoramiento

2.9 Organizaciones e instituciones de apoyo

3. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

3.1 Componente de Bienestar Social

3.2 MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)

4. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

5. PRESUPUESTO

Indicadores del Plan de Bienestar Social

ANEXOS

1. Ejes y actividades del plan de bienestar social

2. Cronograma Actividades Plan de Bienestar Social de la siguiente vigencia

3. Dimensión del Talento Humano (enfoque de género y diferencial para mujeres en el IDEAM)

Fecha: Día Internacional de la Mujer y la Niña de la ciencia, Día internacional de los derechos de las mujeres, Día internacional de acción por la salud de las mujeres, Día internacional del trabajo doméstico, Día de la mujer afrolatina, afocaribeña y la diáspora, Conmemoración de mujeres jóvenes, Día internacional de las mujeres indígenas, Día internacional de la niña, Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

1. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en su cartilla de Orientaciones Metodológicas para la construcción del Sistema de Estímulos, publicada en el año 2012, precisó, que por Bienestar Social se debe tener en cuenta lo indicado por Hernández & Yrigoyen como el *“conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc.”*.¹

En este sentido el Plan de Bienestar Social del año 2023 estará orientado al fortalecimiento de herramientas laborales e intrapersonales que propendan un cuidado de la salud física, mental, psicosocial y emocional de todos los funcionarios y sus familias, en el cual se identifican estrategias autorreflexivas frente al cuidado propio y del entorno social en el que se desarrollan dinámicas individuales y sociales de todos los colaboradores de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de suma importancia tener en cuenta que cada uno de los objetivos específicos que persiga el presente plan, deberá estar encaminado al fortalecimiento del salario emocional como factor clave en la satisfacción de los funcionarios, lo que redundará en un incremento progresivo en la percepción de un Clima Laboral fortalecido y en este sentido mejores pautas de trabajo en equipo, liderazgo y patrones mayormente definidos sobre el compromiso con la salud física, mental, emocional y psicosocial de todos los colaboradores.

Es importante resaltar que las dinámicas particulares que intervienen en la salud mental y emocional están directamente relacionadas con las relaciones interpersonales al interior de la entidad, el sistema de reconocimientos e incentivos y el fortalecimiento de la productividad mediante la identificación y aplicación de parámetros motivacionales que serán aplicables en todos los niveles jerárquicos del Instituto y subyacen desde el centro y liderazgo de cada uno de los jefes inmediatos.

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2023, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios y en este sentido, puede impactar de una manera positiva y significativa en cada uno de ellos y sus familias.

¹ Medición del bienestar social provincial a través de indicadores objetivos., Instituto L.R. Klein-Dpto. de Economía Aplicada., Universidad Autónoma de Madrid.

Es preciso indicar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.” (Instituto L.R Klein. P. 3)

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que el ser humano busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y a encontrar en ello un espacio de satisfacción. Por esta razón, el esfuerzo de la administración se orienta hacia el trabajo progresivo para fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

1.1. Generalidades institucionales

Objetivo

Generar estrategias para mejorar las condiciones de vida de los funcionarios, colaboradores y familias del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam, mediante el fortalecimiento de las capacidades humanas estableciendo espacios de esparcimiento, preservación de la salud física, emocional, mental y psicosocial que favorezcan el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y familiar permitiendo incrementar positivamente los niveles de satisfacción de los colaboradores con la Entidad, y así mismo, contribuyan al aumento en la productividad y al logro de valores institucionales.

Para tal efecto se encaminarán estrategias de corresponsabilidad en el bienestar de todos los miembros de la familia Ideam.

Estrategia

Todas las actividades que se registran en este proyecto se desarrollarán con el propósito de encaminar a los funcionarios el cuidado de sí mismo y de sus familias, buscando que todos ellos proyecten una percepción más positiva hacia el Ideam dentro del mejoramiento permanente de su calidad de vida, desde el ámbito laboral del servidor público.

Herramientas

Para el logro de esta iniciativa se cuenta con las siguientes herramientas y actores con los cuales será viable la ejecución del Plan:

- a. La participación las Cajas de Compensación Familiar a las que se encuentran afiliados los funcionarios del Ideam a nivel nacional.
- b. La participación de la ARL POSITIVA, y los apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica logremos articular con ellos.
- c. La participación indispensable de los Directivos del instituto quienes motivarán al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes épocas del año por el Instituto.

- d. La suscripción de diferentes convenios, con entidades especializadas en temas de salud y bienestar, que tengan como principal propósito mejorar el bienestar, a través de la obtención de beneficios o descuentos específicos a los funcionarios y sus familias, entre ellos los ofrecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en su programa “Servimos”.
- e. Articulación con otras Entidades Públicas que permitan la realización de actividades adicionales a las contempladas en el presente plan, que redunden en el bienestar de los funcionarios y sus familias.
- f. Participación activa de los funcionarios y sus familias en cada una de las actividades que son contempladas en el presente plan, que permitan generar el impacto positivo esperado.

1.2 Normatividad aplicable

Las normas que desarrollan las actividades de los programas de bienestar social e incentivos dentro del sector público son las siguientes:

I. Decreto Ley 1567 de 1998

Este decreto, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

En su artículo 19 se ordena a las “Entidades Públicas” a “organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

II. Ley 909 de 2004

En este contexto normativo, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, indica que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y

rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social.

Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

III. Decreto 1083 de 2015

El artículo 2.2.10.1 en relación con los programas de estímulos, ordena a las entidades a organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. En este orden de ideas, los estímulos se deben implementar a través de programas de bienestar social.

Adicionalmente el artículo 2.2.10.2 del citado decreto determina que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

El referido artículo también aclara mediante su párrafo 1° que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

También el párrafo segundo del artículo 2.2.10.2, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, precisa que se entenderá por familia² el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

El Decreto 1083 de 2015, adicionalmente regula los siguientes temas:

- Artículo 2.2.10.5 *Financiación de la educación formal*

² Para efectos de interpretar el concepto de familia, se deben tener en cuenta las sentencias de la Corte Constitucional T- 606 de 2013, T-716 de 2011, C-577 de 2011 y demás aplicables al concepto de familia, desde el punto de vista constitucional.

- Artículo 2.2.10.6 *Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar*
- Artículo 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral*
- Artículo 2.2.10.8 *Planes de incentivos*
- Artículo 2.2.10.10 *Otorgamiento de incentivos*
- Artículo 2.2.10.12 *Requisitos para participar de los incentivos institucionales*
- Artículo 2.2.10.17 *Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.*

Respecto del este último la norma indica que “*Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.*”

IV. Ley 1952 de 2019

El Código Disciplinario Único, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales vigentes.

V. Decreto 1072 de 2015

Mediante el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo, y se pueden encontrar como obligaciones de los trabajadores dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las de:

ARTÍCULO 2.2.4.6.10. *Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:*

1. *Procurar el cuidado integral de su salud;*
2. *Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;*
3. *Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;*
4. *Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;*
5. *Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y*
6. *Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”*

De igual forma, encontramos frente a las actividades recreativas, culturales o de recreación efectuadas dentro de la jornada de trabajo, la de asistir.

Lo anterior, permitiendo evidenciar que la ejecución del Plan de Bienestar planteado por el Ideam, no depende únicamente de las gestiones que se realicen de su parte, sino que es un trabajo mancomunado entre los actores que contribuyen a su materialización, relatando para este caso, nuestros funcionarios y sus familias.

VI. Ley 1857 de 2017

La finalidad de la ley es definir los términos en que los empleadores deben facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia a través de la Jornada Familiar Semestral.

ARTÍCULO 5. Jornada Familiar

Los empleadores deben organizar y realizar una jornada familiar correspondiente en tiempo, a la jornada en la que habitualmente laboran los trabajadores, en cada semestre del año, en la que sus empleados o trabajadores compartan con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentra afiliado el empleador, y debidamente adecuado para garantizar la participación de todos los miembros de la familia, entre ellos, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.

Artículo 7. Reconocimiento de jornada de descanso

El empleador en todo caso promoverá que los trabajadores y sus familias asistan a la jornada familiar. Sin embargo, en caso de no ser posible realizarla, posibilitará que sus trabajadores gocen del descanso equivalente a la jornada laboral.

VI. Ley 1960 de 2019

Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable establecer la forma como el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam, ha elaborado el presente Plan de Bienestar Social Vigencia 2023 y se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas, las cual se describe a continuación:

2.1 Balance de la ejecución del plan de bienestar social ejecutado

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Bienestar Social 2022, se realizó seguimiento a los balances de las mismas y aplicación de la encuesta de "EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR", obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:

- **Indicador de gestión**

El indicador de gestión arroja un porcentaje del 95,45% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: número de actividades de efectivamente ejecutadas / número de actividades de programadas, debido a que no se desarrollaron dos de las actividades que se tenían programadas para la vigencia 2022.

- **Indicador de cobertura**

El indicador de cobertura arroja un porcentaje del 97 % teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: número mínimo esperado de servidores públicos participantes / número de servidores públicos efectivamente participantes en los procesos de capacitación, puesto que las actividades se difundieron masivamente, se realizaron campañas de expectativas y en la mayoría de actividades se cumplió con la participación esperada.

- **Indicador de presupuesto**

El indicador de presupuesto arroja un porcentaje del 94,30% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar / presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar, dado a que se tuvo que liberar una parte del contrato de bienestar debido a que las actividades tuvieron un menor valor al ejecutarlas.

- **Indicador de contratación**

El indicador de contratación arroja un porcentaje del 100% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: número de procesos ejecutados / número de procesos adjudicados, dado a que se realizó el proceso de contratación necesario para todas las actividades de bienestar requeridas.

De acuerdo a los indicadores mencionados se concluye que el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ha realizado la ejecución de todas las actividades programadas según el cronograma de la vigencia 2022 en los tiempos establecidos, haciendo uso de los recursos asignados para ello, sin embargo es importante en la próxima vigencia reforzar la cobertura respecto a la participación para que muchos más funcionarios se encuentren interesados en hacer parte de todas las actividades que brinda el plan de bienestar, para esto las evidencias del cumplimiento se pueden consultar en el Anexo 1 del presente documento.

2.2 Gráficos estadísticos de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada para formulación del plan de la siguiente vigencia

Durante los meses de noviembre a diciembre de 2022, se realizó la aplicación de la encuesta de “Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2023” mediante la plataforma de encuestas de Google, con el propósito de indagar las siguientes variables: datos sociodemográficos, de ubicación, composición familiar, aspectos económicos, intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, vacacionales, promoción y prevención en salud, aspectos motivacionales de participación, artes, proyectos de vivienda, entidades de apoyo a la gestión, competencias blandas, clima laboral, reconocimientos y estímulos, inducción y reinducción, trabajo en casa, teletrabajo, valores institucionales, conflicto de interés, etc., todo ello enmarcado en las cinco (5) rutas de creación de valor que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; en este orden de ideas la encuesta fue diligenciada por **93 funcionarios** y arrojó los siguientes resultados:

RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS

1. Nivel de participación por dependencia

Dependencia	Cantidad de encuestados
Dirección General	1

Oficina Asesora de Planeación	1
Oficina Asesora Jurídica	1
Oficina de Control Interno	3
Oficina de Informática	2
Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	2
Secretaría General	18
Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	4
Subdirección de Estudios Ambientales	5
Subdirección de Hidrología	40
Subdirección de Meteorología	16
Total general	93

2. Nivel de participación por grupo específico:

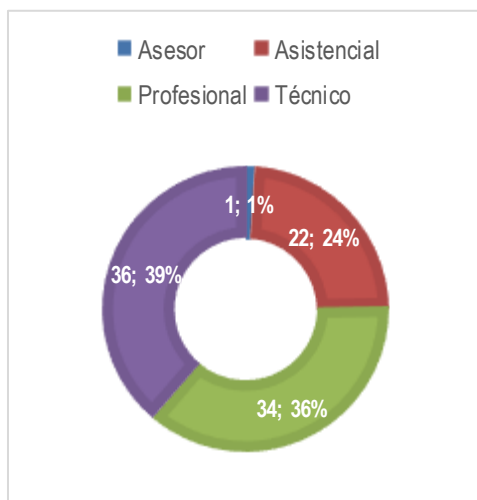
Grupo específico	Cantidad de encuestados
Área Operativa No. 01	4
Área Operativa No. 03	1
Área Operativa No. 04	4
Área Operativa No. 06	2
Área Operativa No. 08	4
Área Operativa No. 09	6
Área Operativa No. 10	7
Área Operativa No. 11	2
Dirección General	1
Grupo de Acreditación de Laboratorios	2
Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	5
Grupo de Arquitectura Empresarial TI y Seguridad De La Información	1
Grupo de Automatización	1
Grupo de Cambio Global	1
Grupo de Climatología y Agrometeorología	1
Grupo de Ecosistemas de Alta Montaña	1
Grupo de Evaluación Hidrológica	1
Grupo de Gestión de Datos y Red Meteorológica	2
Grupo de Gestión Documental y Centro De Documentación Correspondencia y Archivo	4
Grupo de Instrucción De Control Disciplinario Interno	1
Grupo de Instrumentos Y Metalmecánica	1
Grupo de Manejo Y Control de Almacén e Inventarios	2
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Centro	3
Grupo De Meteorología Aeronáutica Zona Norte	1
Grupo De Meteorología Aeronáutica Zona Occidente	3
Grupo De Meteorología Aeronáutica Zona Oriente	3
Grupo De Meteorología Aeronáutica Zona Sur	1
Grupo de Modelación y Pronósticos Hidrológicos	1
Grupo de Modelamiento Numérico del Tiempo y El Clima	1
Grupo de Planeación Operativa	1
Grupo de Seguimiento A La Sostenibilidad Del Desarrollo	2
Grupo de Servicios Administrativos	1
Grupo de Sistemas De Información	1
Grupo de Suelos y Tierras	2
Grupo de Tesorería	4

Grupo del Servicio Al Ciudadano	1
Grupo Laboratorio de Calidad Ambiental	3
Oficina Asesora de Planeación	1
Oficina Asesora Jurídica	1
Oficina de Control Interno	3
Oficina del Servicio De Pronóstico y Alertas	2
Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	1
Subdirección de Hidrología	2
Subdirección de Meteorología	1
Total general	93

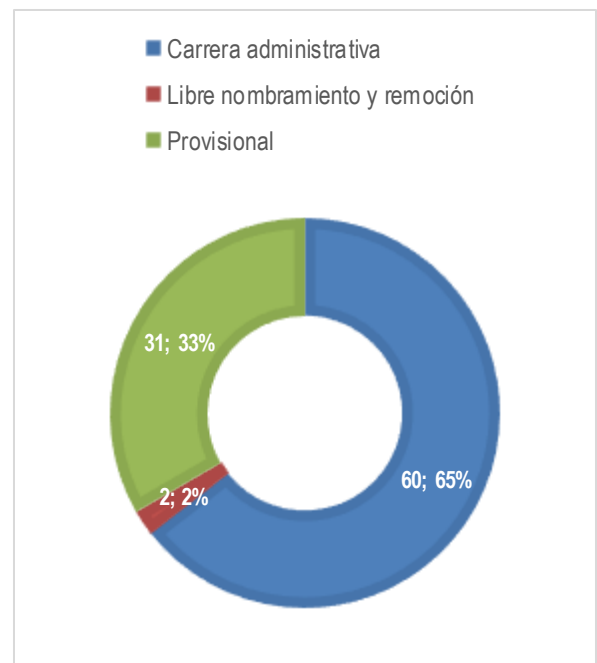
A continuación, se registra la Información general por parte de los funcionarios encuestados:

- Consolidado de las respuestas obtenidas por parte del grupo participantes:

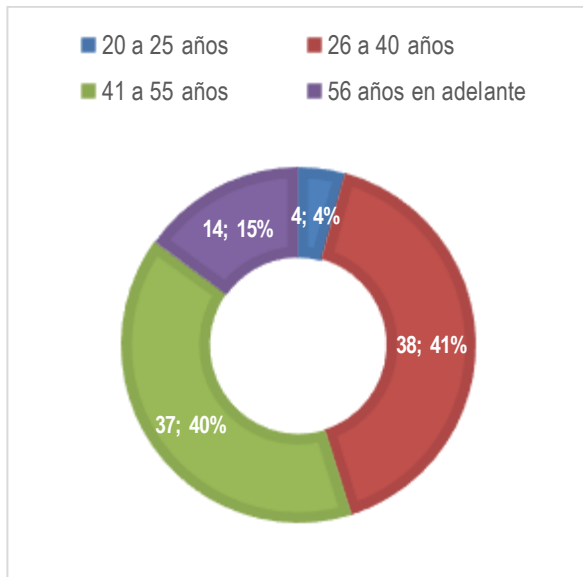
3. Nivel al que pertenece el empleo en la entidad:



4. El tipo de vinculación de los funcionarios que participaron es el siguiente:

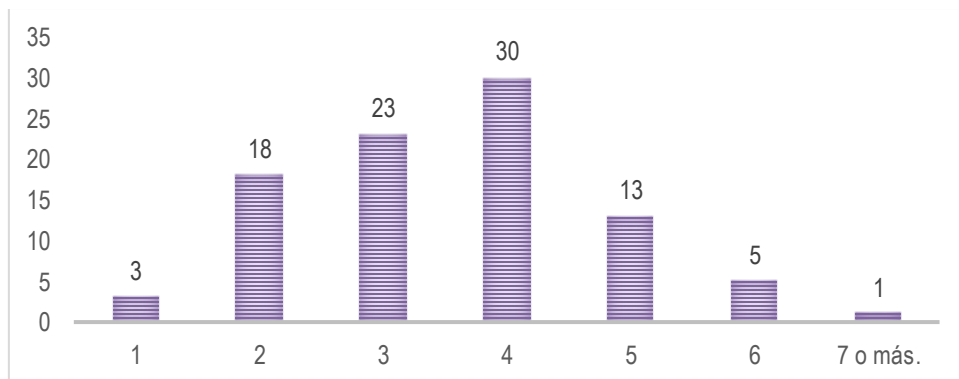


5. Rango de edades de los participantes:



- En la encuesta se buscó conocer la forma en que se encuentran conformadas las familias de nuestros funcionarios encontrando lo siguiente:

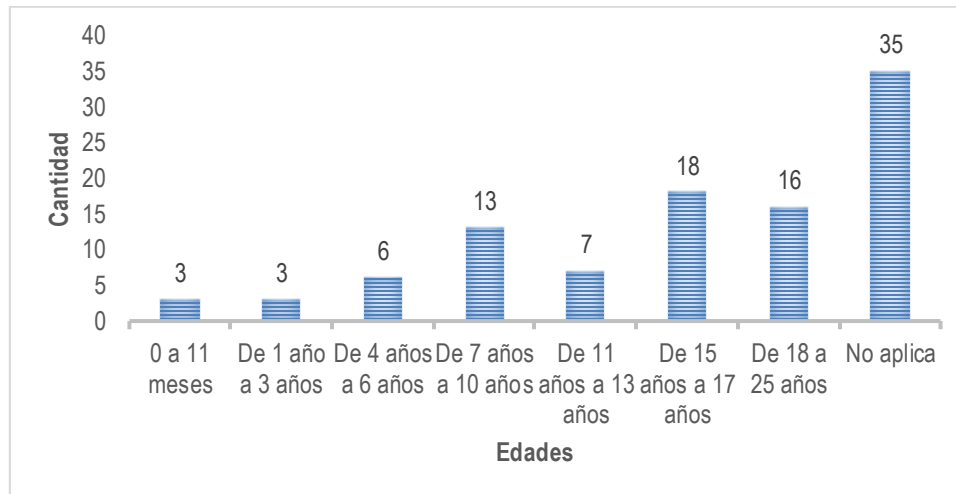
6. Número de integrantes del núcleo familiar:



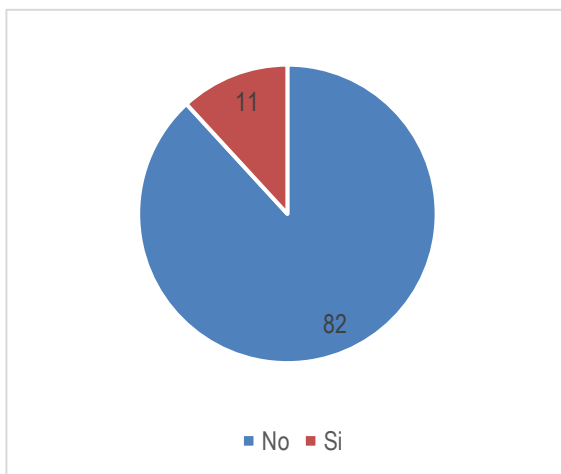
7. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económica mente de usted?:



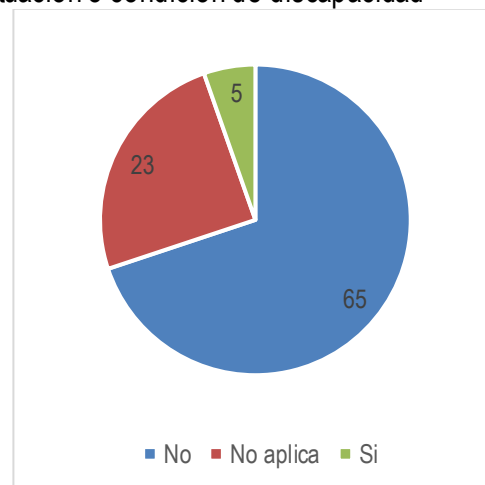
8. Rangos de edades con dependencia económica del funcionario:



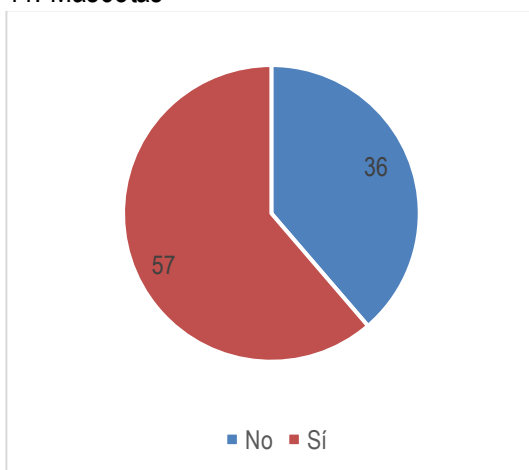
9. Cantidad de nietos



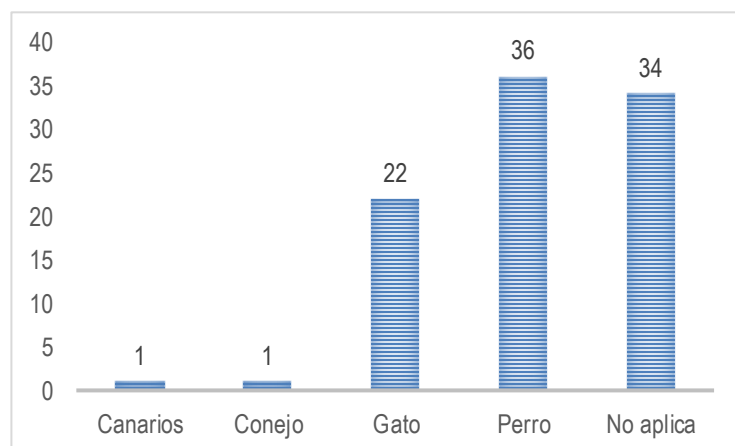
10. Hijos o personas dependientes económicas con situación o condición de discapacidad



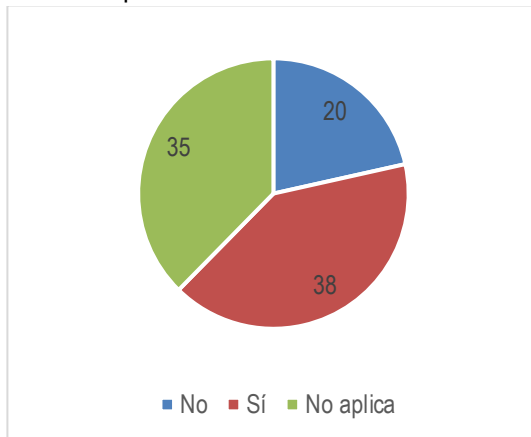
11. Mascotas



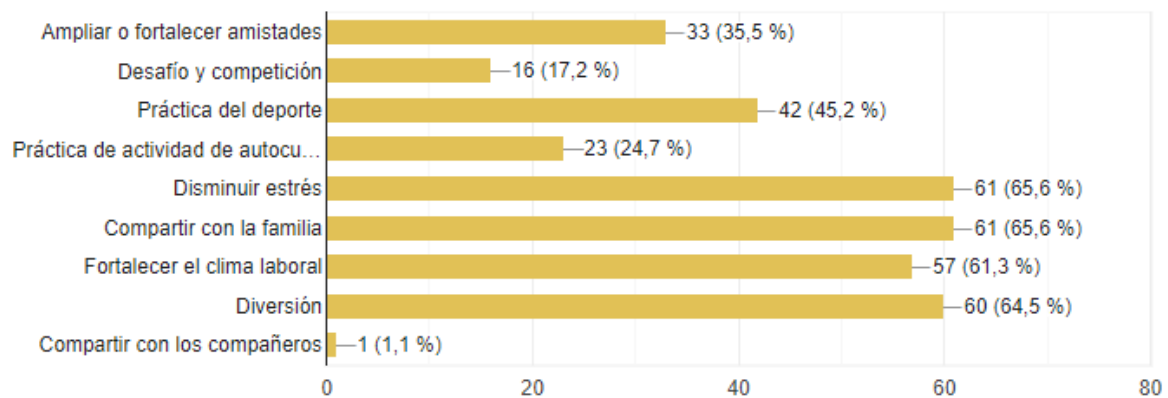
12. ¿Qué tipo de mascota?



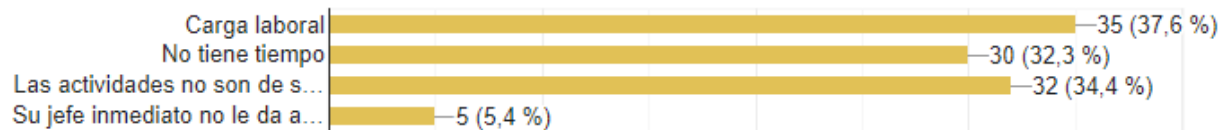
13. Participación de las mascotas en las actividades de bienestar:



14. Motivación de la participación en las actividades de bienestar:

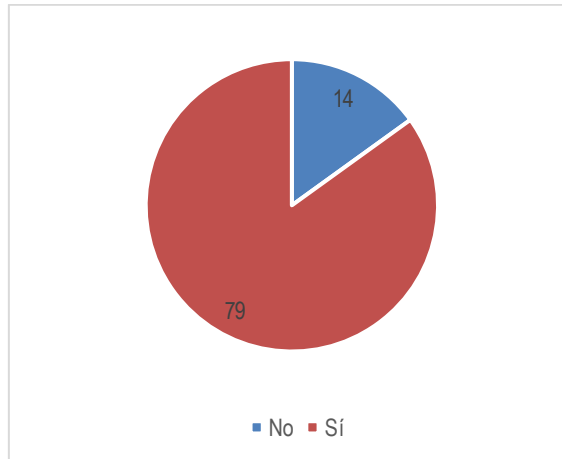


15. Motivos por los que no participaría en las actividades de bienestar:

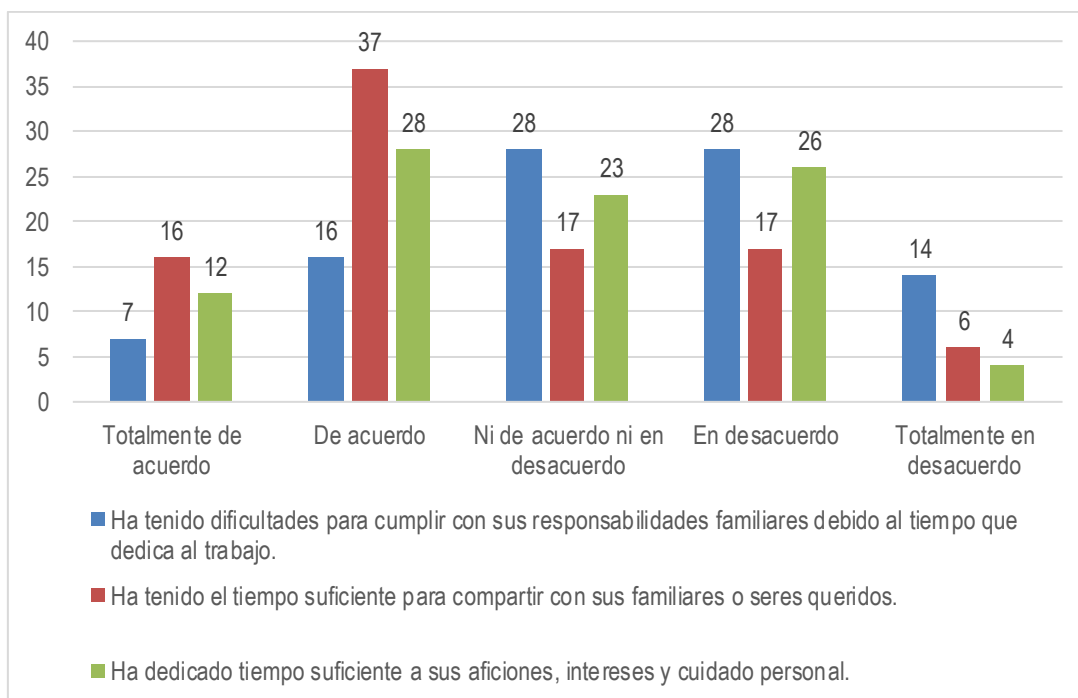


Información para generar valor público a través de la "ruta de la felicidad"

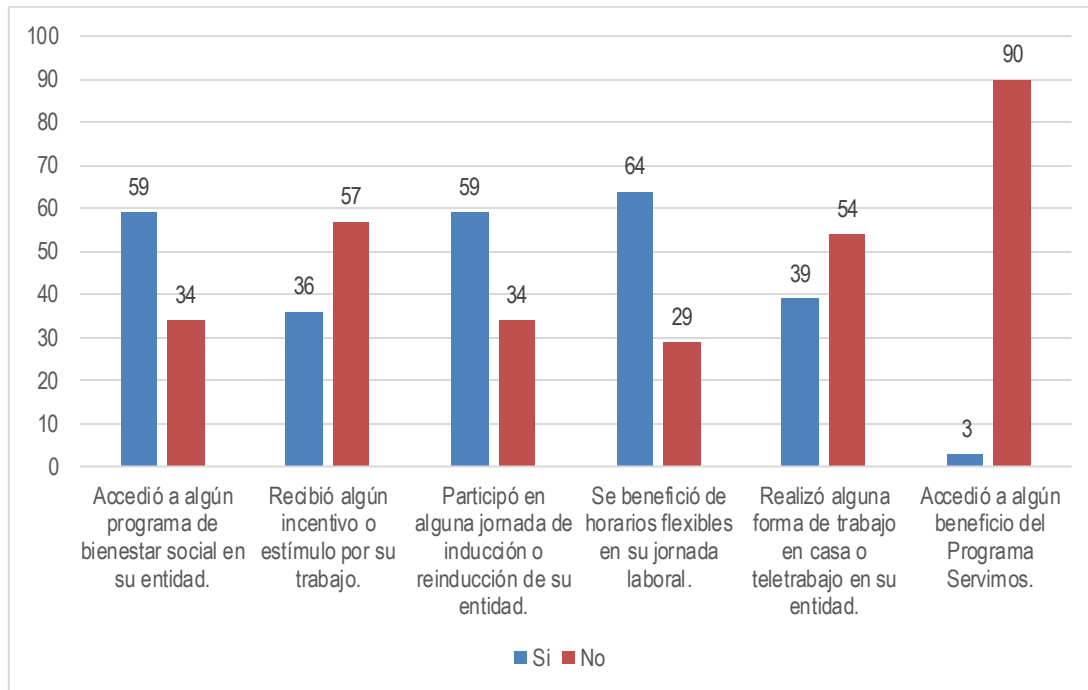
16. El trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral



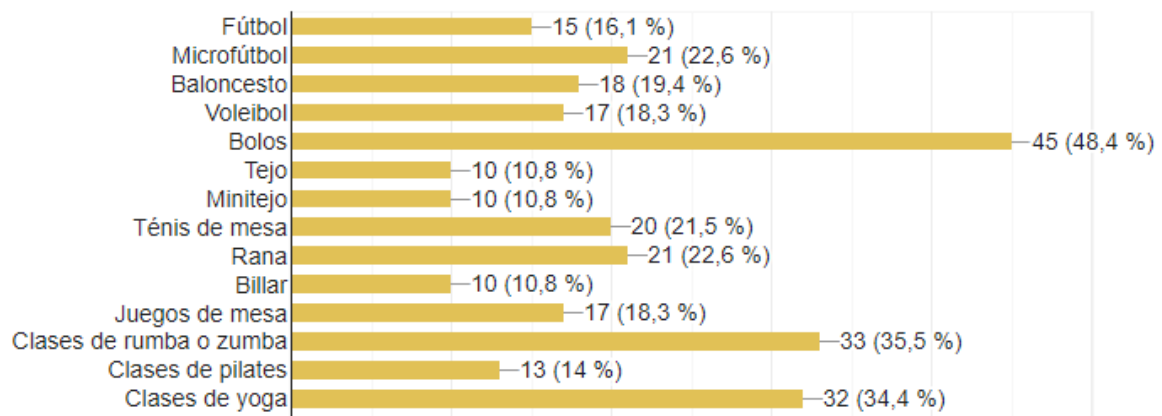
17. Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos 12 meses usted: ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones?



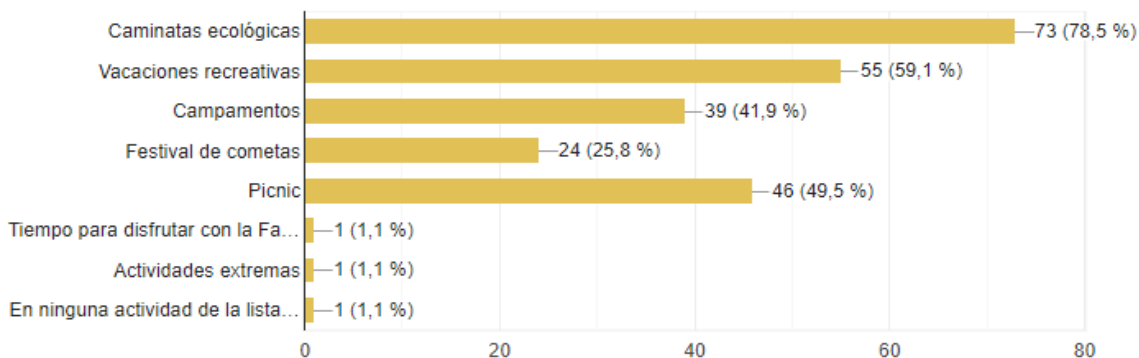
18. Durante los últimos doce meses



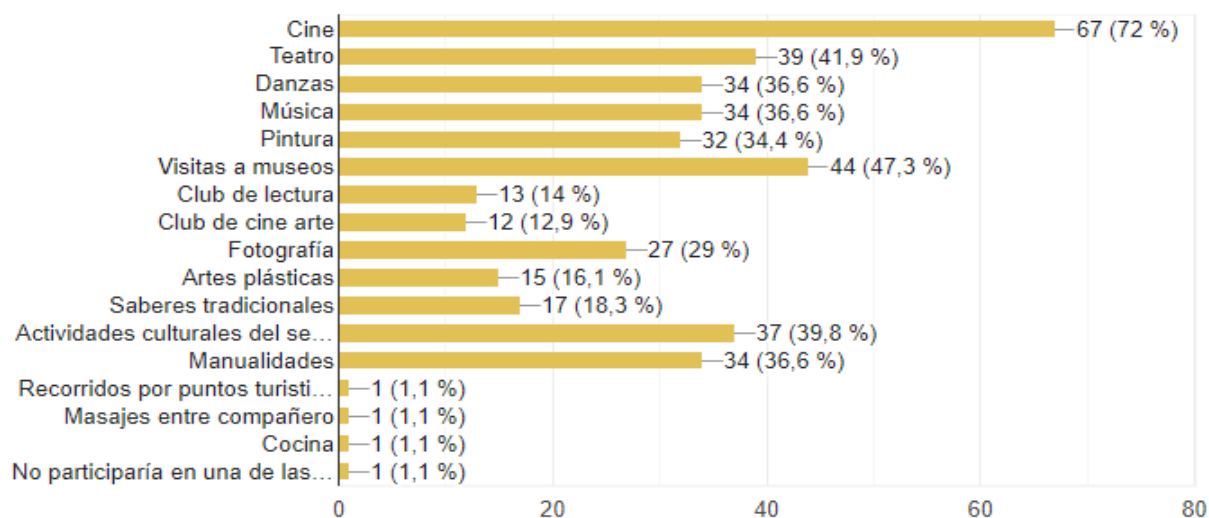
19. Intereses en el desarrollo de actividades deportivas



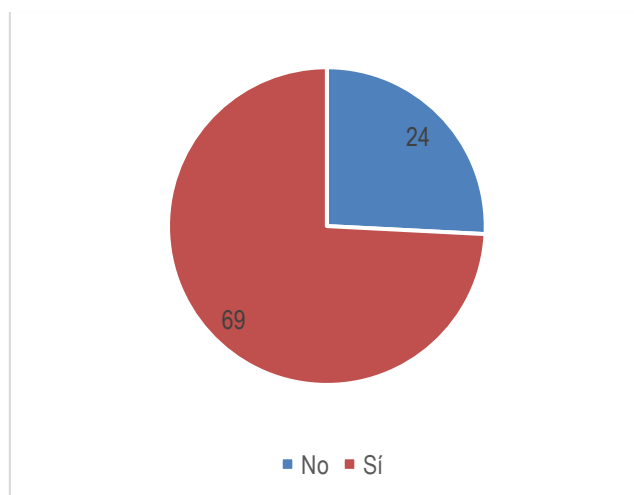
20. Intereses en el desarrollo de actividades recreativas y vacacionales



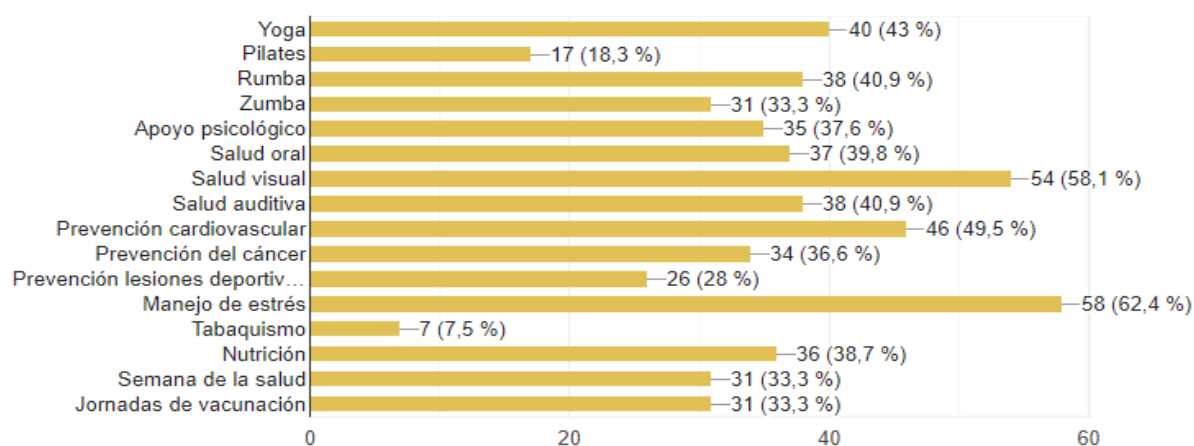
21. Intereses en el desarrollo de actividades artísticas y culturales



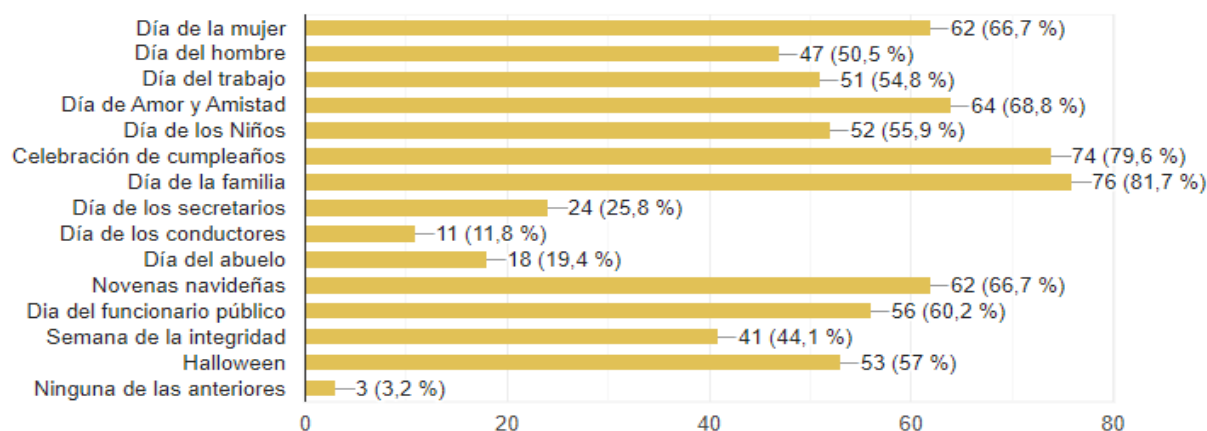
22. Participación en actividades para la promoción y desarrollo del trabajo social o comunitario



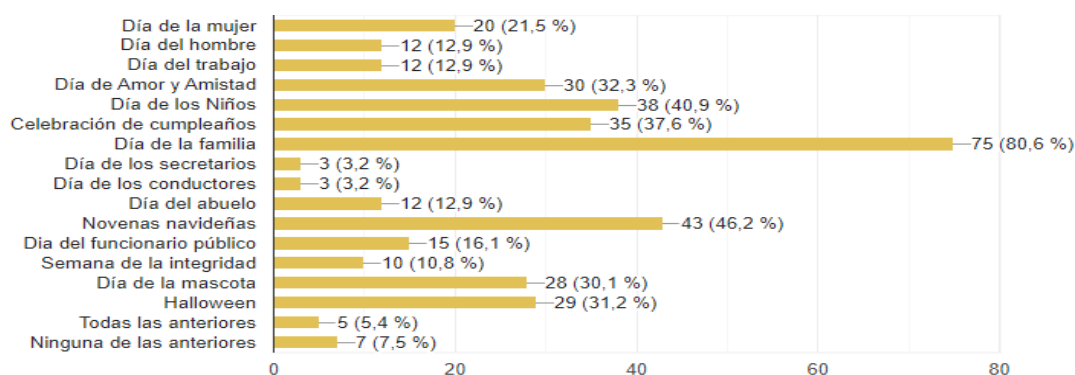
23. Señale en cuál de las siguientes actividades para la promoción y prevención de la salud usted participaría.



24. Seleccione las actividades en la que le gustaría seguir participando o desarrollando:

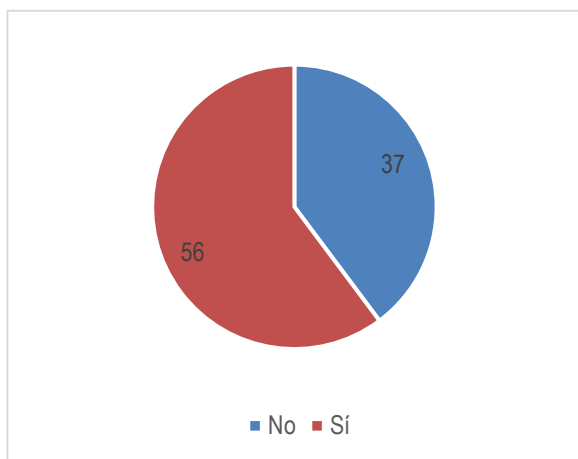


25. Selecciones la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar

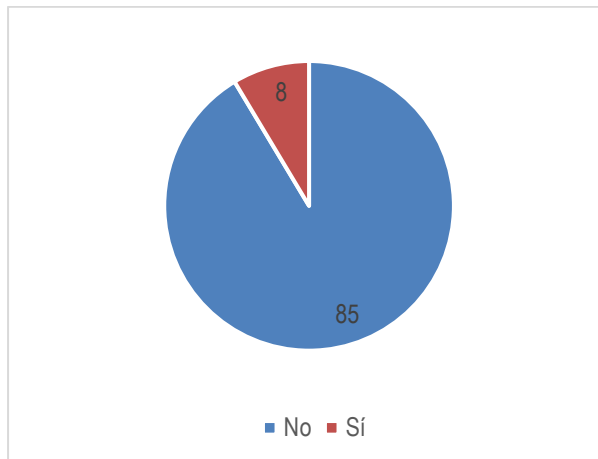


26. Participaría en el desarrollo de capacitaciones en artes y artesanías

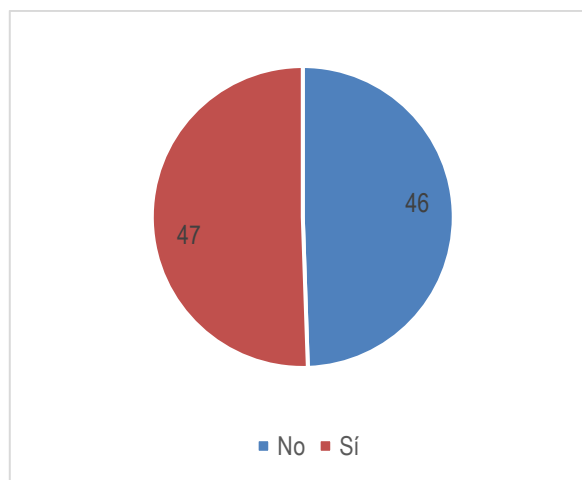
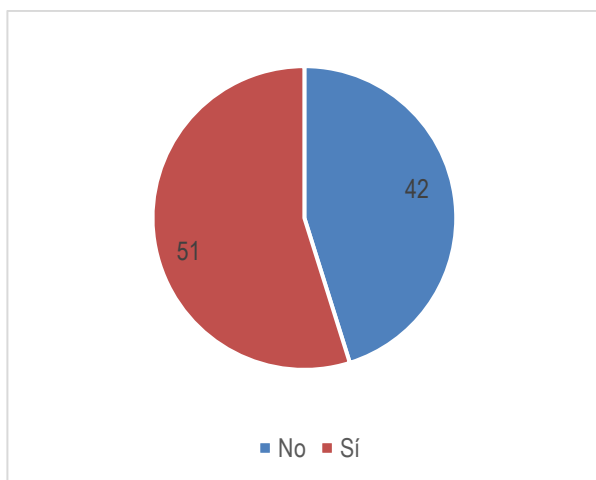
27. Estaría dispuesto a dictar un curso de artes artesanías o relación con actividades de bienestar



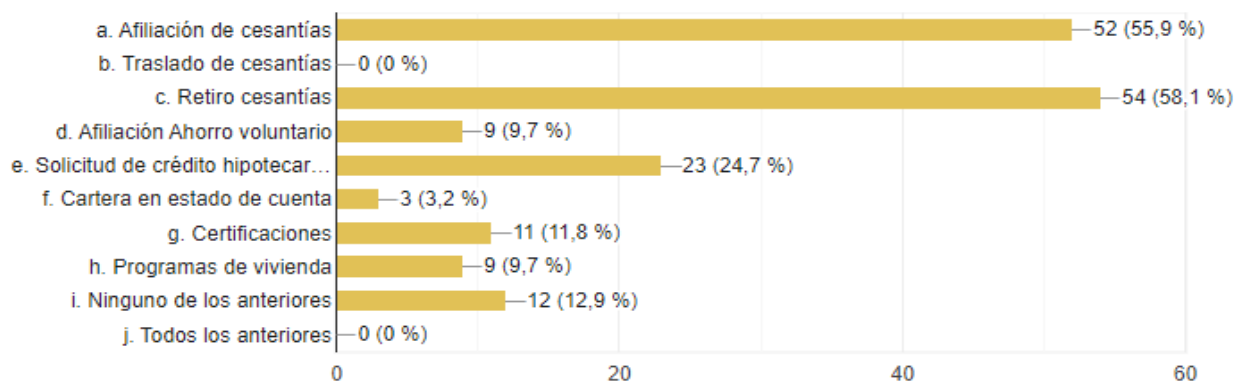
28. Vivienda propia



29. Vehículo propio

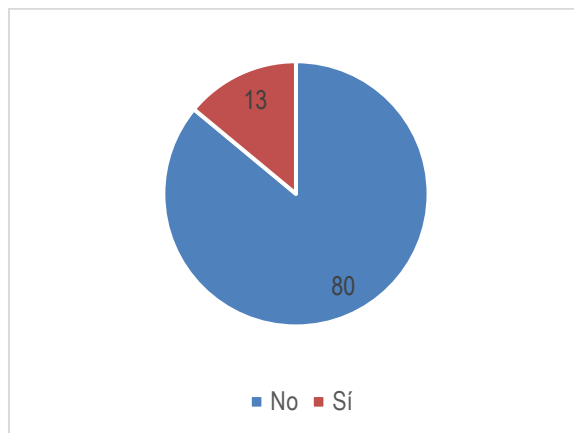
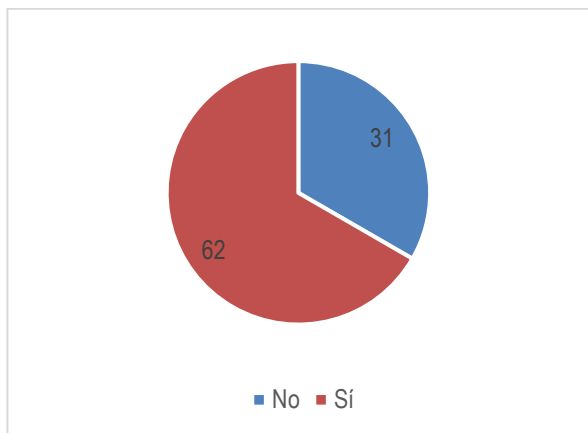


30. ¿Cuál o cuáles de estos servicios a utilizado con el FNA?



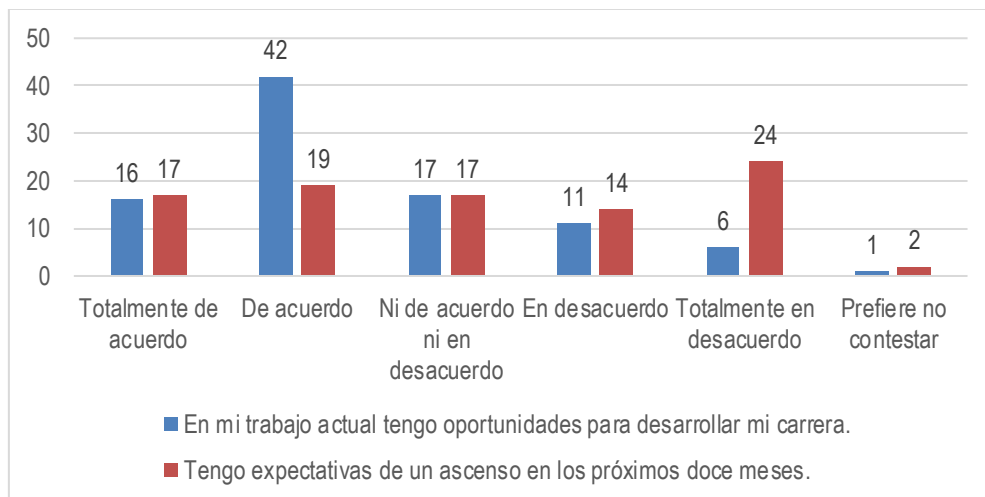
31. Satisfacción con la caja de compensación

32. Pensionados

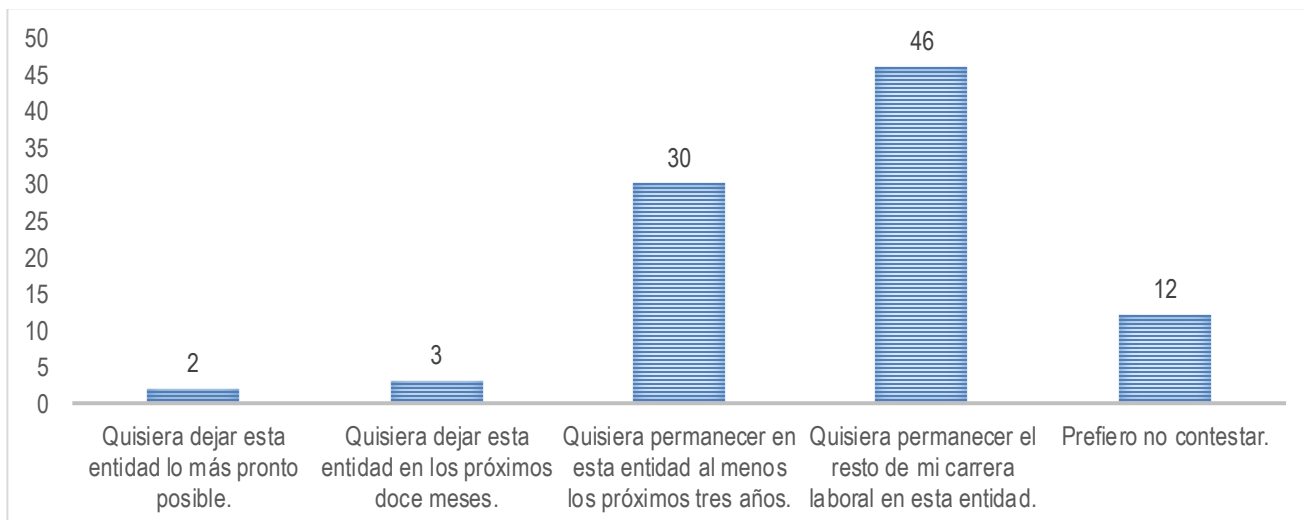


Ruta de crecimiento

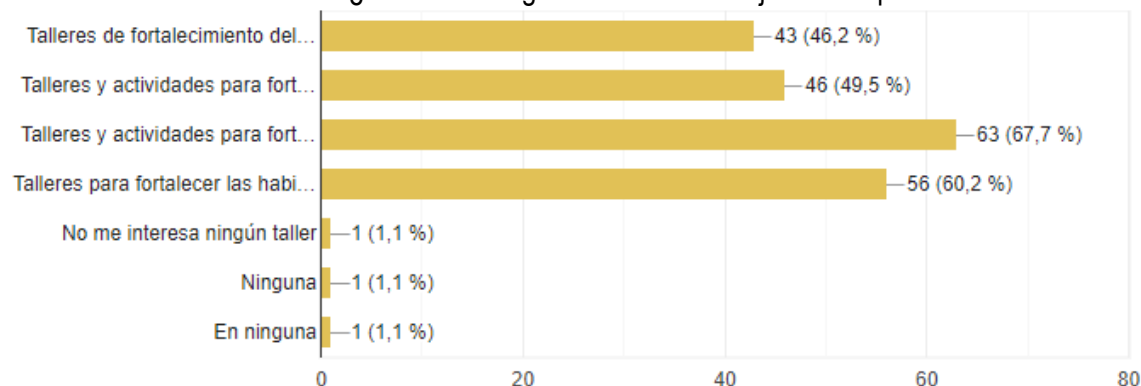
33. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral?



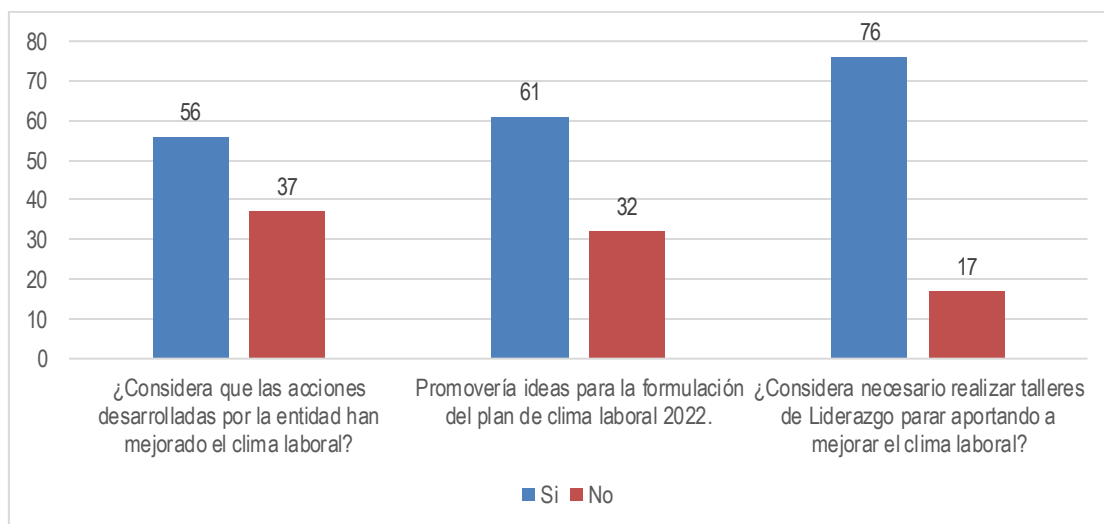
34. Pensando en su futuro laboral ¿Cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad?



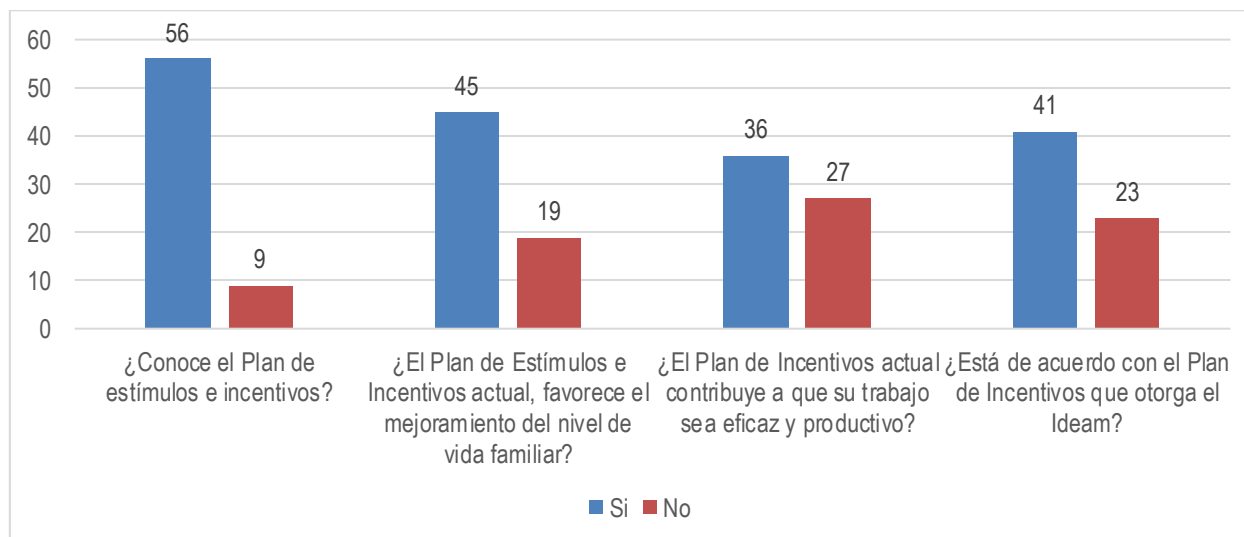
35. Pensando en su futuro laboral ¿Cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad?



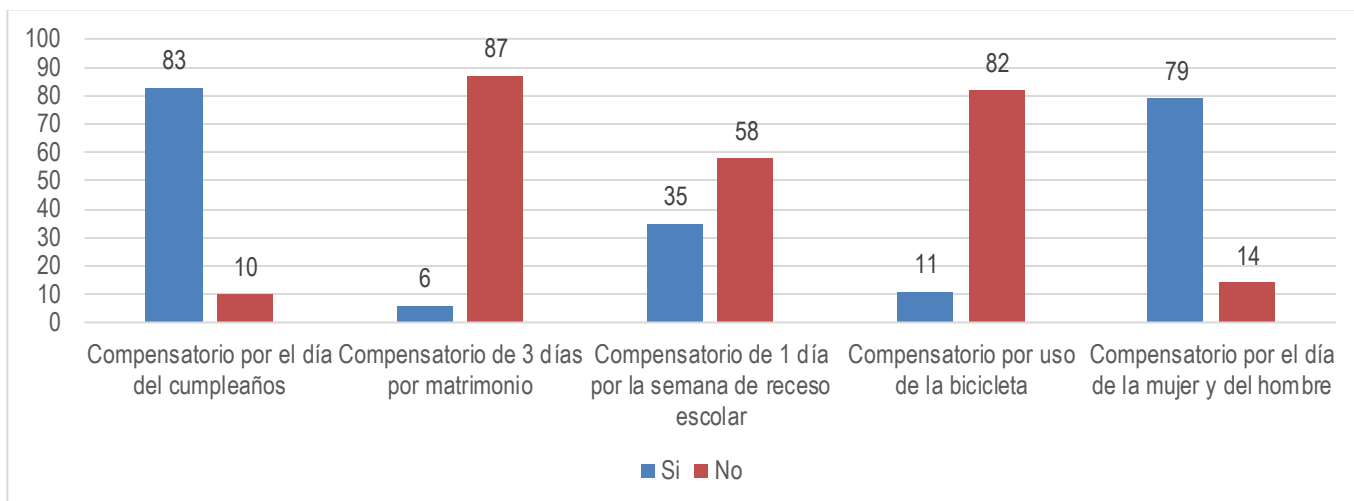
36. Percepción sobre las acciones de clima laboral



37. Si usted es servidor de carrera administrativa, por favor contestar lo siguiente



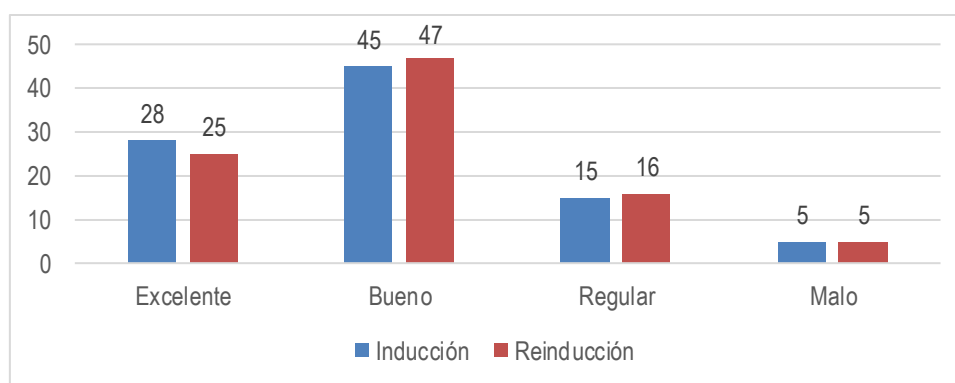
38. Ha utilizado alguno de los beneficios del salario emocional del Ideam, que se señalan a continuación:



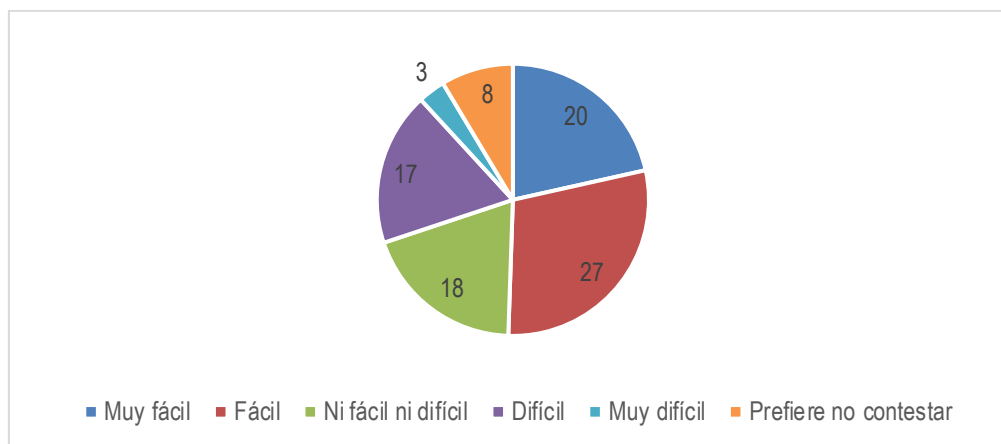
39. Respecto a la pregunta ¿Qué beneficios le gustaría recibir como salario emocional?, las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Teletrabajo
- Trabajo en casa
- Día cumpleaños hijos
- Para los funcionarios que no tenemos la familia en la misma ciudad donde laboramos, que otorguen 3 días de permiso para compartir
- Comunicados de la Caja de compensación
- Bonos para eventos
- Al menos de 1 a 3 días para acompañamiento en incapacidades de los hijos en edades escolares

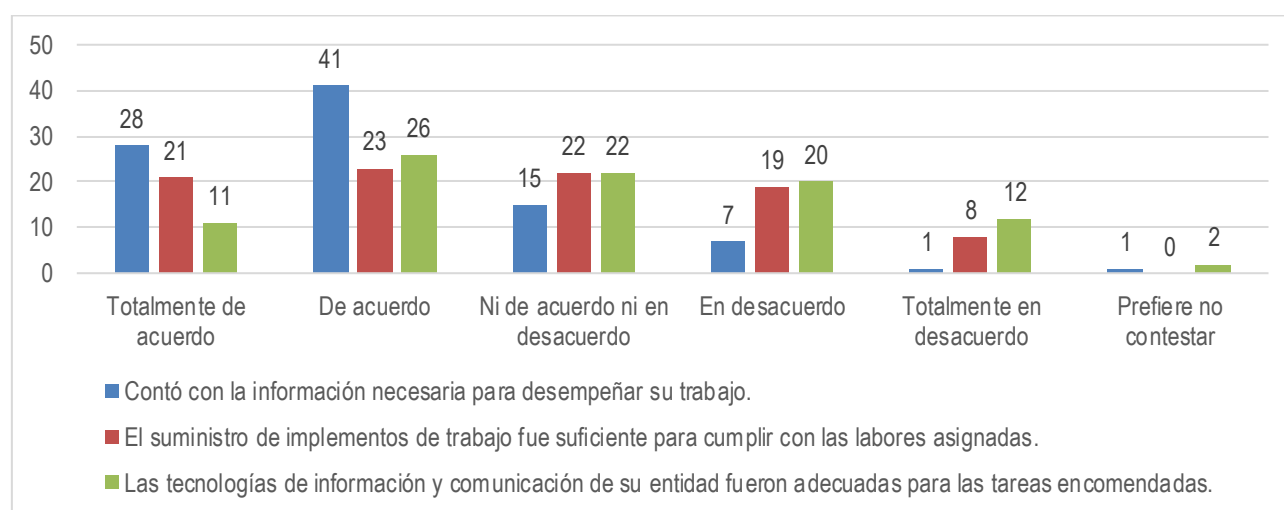
40. Satisfacción en los procesos de inducción y reinducción



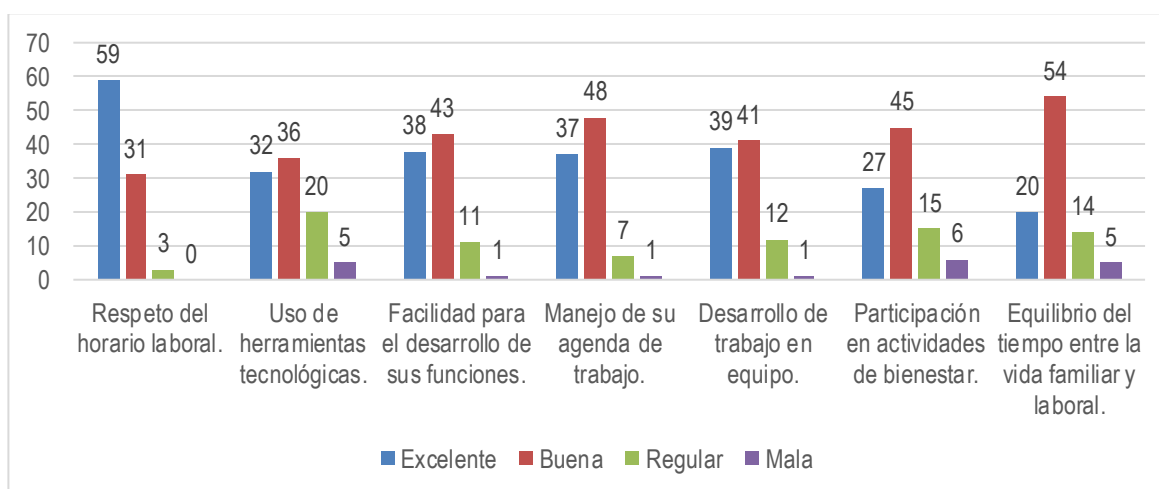
41. Adaptación a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses



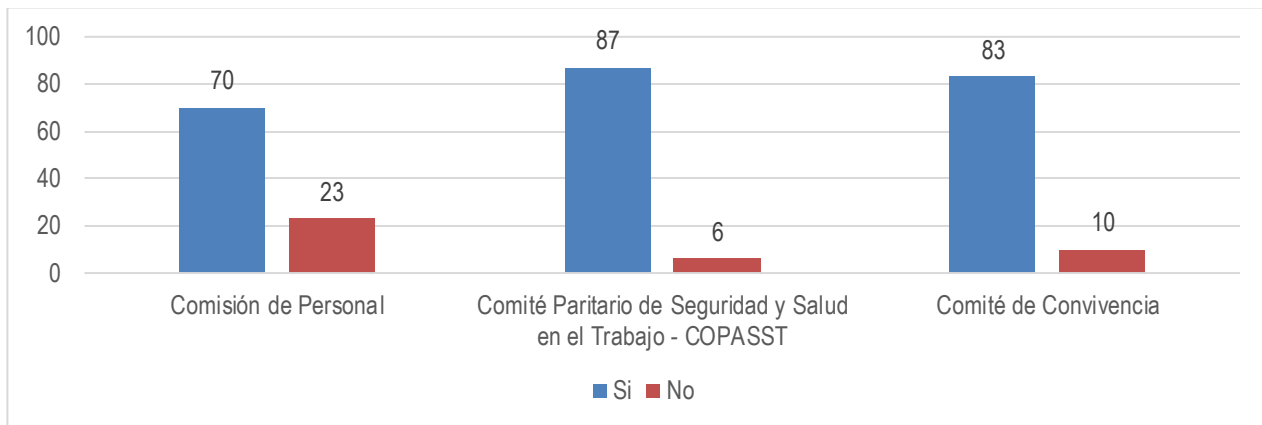
42. Durante los últimos doce meses la entidad



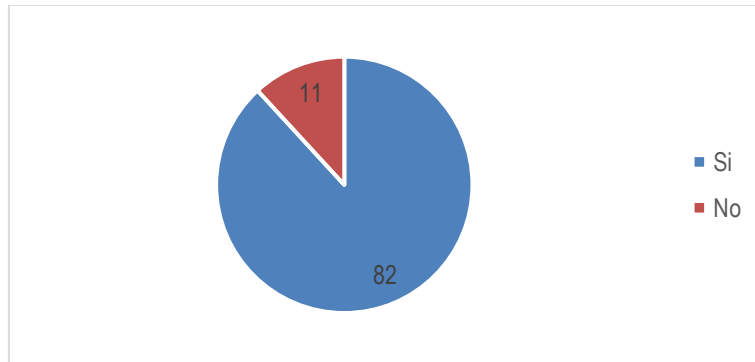
43. Calificación de experiencia desarrollando su cargo actual



44. Conoce usted para que sirven los siguientes comités institucionales



45. ¿Conoce usted los canales disponibles para manifestar sus opiniones, situaciones relacionados con conflictos de interés y relacionados con el Código de Integridad ?



2.3 Descripción de datos sociodemográficos vigentes

A partir de la aplicación de la “Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2023” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam, con una participación de 93 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- Los participantes encuestados son pertenecientes al 69,35% de las dependencias del Ideam a nivel nacional, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a todos los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, sin embargo, se evidencia poca participación del nivel directivo y asesor.
- De acuerdo al tipo de vinculación el 65 % de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 33% están vinculados mediante provisionalidad y el 2 % son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años de edad, con un 41%.
- El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,25%.

- f. El 63,44% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 88,17% de los encuestados registran no tener nietos, por lo cual se registra un alto índice que no encontrar interés en su participación en actividades de bienestar para ellos.
- h. El 70% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 25% adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

2.4 Resultados estadísticos encuesta de necesidades de bienestar aplicada para formular el presente plan

Descripción de gustos e intereses

A continuación, se describen los datos estadísticos de los gustos e intereses manifestados por los participantes en la encuesta:

- a. El criterio más alto para participar en las actividades de bienestar está enfocado a compartir con los integrantes de su núcleo familiar y a disminuir el estrés.
- b. Con un 37,6% predomina de manera significativa el argumento de presentar niveles importantes de carga laboral por la cual no podrían hacerse partícipes de las actividades de bienestar.

Ruta de la Felicidad

- a. El 85% de los encuestados indican que pueden tener un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- b. Referente a la vida personal y familiar se evidencia que el 45,16% ha tenido dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo, el 56,98% ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos y el 43,01% ha dedicado tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal.
- c. Entre los últimos doce meses el 63,44% de los funcionarios accedió a algún programa de bienestar en la entidad, el 38,70% recibió algún estímulo o incentivo en el trabajo, el 63,44% participó en las jornadas de inducción y reinducción realizadas, el 41,93 % se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral, el 41,93% realizó trabajo en casa y el 1% accedió al programa servimos.
- d. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: bolos con un 49,4%, clase de zumba o rumba con un 35,5% y clases de yoga con un 34,4%.
- e. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 78,5 %, vacaciones recreativas con un 59,1% y picnic con 49,5 %.
- f. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 72%.
- g. El 74% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- h. Las actividades de promoción y prevención de salud en las que participaría son: Manejo del estrés con un 62,4%, salud visual con un 58,1% y prevención cardiovascular con un 49,5%.

- i. En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la familia con 81,7%, celebración de cumpleaños con un 79,6% y día del amor y la amistad con un 68,8%, estas fueron las más votadas, sin embargo, se evidencia gran participación en actividades como: día de la mujer, novenas navideñas, día del funcionario público, Halloween.
- j. A los funcionarios encuestados les gustaría poder participar con su núcleo familiar en actividades como: día de la familia con un 80,6%, novenas navideñas con un 46,2% y día de los niños con el 40,9%.
- k. Con un significativo 60% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- l. El 91% de los participantes no muestran interés en dictar cursos de artes y artesanías.
- m. El 55% de los participantes en la encuesta cuentan con vivienda propia, a su vez manifiestan de manera contundente que han utilizado trámites con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), para trámites de afiliación y retiro de cesantías.
- n. El 51% de los participantes en la encuesta cuentan con vehículo propio, esto indica que se deben realizar ferias de servicios en cuanto a la adquisición de vehículos propios como moto o carro.
- o. El 67% de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación.
- p. El 86% de los encuestados reportan no encontrarse en carácter de pre - pensionados, en este sentido la mayoría manifiesta no aplicar para el desarrollo de temáticas de capacitación al respecto.

Ruta del Crecimiento

- q. El 62,36% indican que su trabajo actual tiene la oportunidad para desarrollar su carrera, el 38,70% indica no tienen expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.
- r. El 49,46% de los encuestados tienen el siguiente pensamiento frente al instituto: "Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta entidad".
- s. Con un significativo 67,7% de los participantes muestran interés en realizar talleres y actividades para fortalecer el clima laboral.
- t. Referente al clima laboral el 60,21% considera que las acciones desarrolladas por la entidad han mejorado el clima laboral, el 65,59% promovería ideas para la formulación del plan de clima laboral 2022 y el 81,72% el considera necesario realizar talleres de Liderazgo para aportar a mejorar el clima laboral.
- u. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 60,21% conoce el Plan de estímulos e incentivos, el 38,70% indica que el plan de estímulos e incentivos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, el 46,20% el plan de incentivos contribuye que a su trabajo sea eficaz y productivo y el 44,08% está de acuerdo con el plan de estímulos que ofrece el Ideam.
- v. El 89,24 % de los participantes ha utilizado el Compensatorio por cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2022. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.
- w. Con un porcentaje que oscila entre el 48,38% y el 50,53%, los participantes consideran que los procesos de inducción y reinducción al interior del Instituto son buenos.
- x. El 29,90% de los encuestados indican que adaptarse a los cambios que han vivido en los últimos doce meses fue fácil para ellos.

- y. Con un porcentaje del 95,7% la modalidad de trabajo de los encuestados fue presencial.
- z. Dentro de los últimos doce meses el 74,19% de los funcionarios encuestados consideran que contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo, el 47,31% tuvo el suministro de implementos de trabajo suficiente para cumplir con las labores asignadas y el 39,78% considera que las tecnologías de información y comunicación de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
- aa. Teniendo en cuenta la experiencia de los funcionarios encuestados en su experiencia de trabajo el 96,77% indican que les han respetado el horario laboral, el 73,11% hizo buen uso de las herramientas tecnológicas, el 87,09% tuvieron facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 44,76 % ha podido manejar su agenda de trabajo, el 91,29% ha desarrollado trabajo en equipo, el 77,41% pudo participar en las actividades de bienestar y el 74% tuvo un equilibrio del tiempo entre la vida familiar y laboral.
- bb. Respecto al conocimiento de los encuestados a la comisión y comités, el 75,26% indica que conoce a la comisión de personal, el 93,54% conoce el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el 89,24% conoce el comité de convivencia.
- cc. El 88,17% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

2.5 Medición vigente de clima laboral

En la vigencia 2021 se aplicó la batería de riesgo psicosocial a los colaboradores del Ideam, en donde indica que se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- **Características de liderazgo:** se debe reforzar la interacción entre los jefes y subalternos, de tal forma que los líderes generen apoyo individualizado dependiendo de las necesidades de cada trabajador, se recomienda realizar desayunos de trabajo para generar confianza, mejorar la comunicación entre ellos y conocer los diferentes puntos de vista de sus subalternos para que entre todos trabajen en pro del cumplimiento de las metas y objetivos; así mismo se obtienen resultados positivos cuando el líder destaca los aciertos y apoya las falencias brindando acompañamiento continuo para la mejora de los resultados y es capaz de delegar responsabilidades, aumentando el trabajo en equipo y la productividad.
- **Retroalimentación de desempeño:** se debe realizar un especial trabajo con los líderes de la forma B para que logren apropiarse del instrumento de evaluación de desempeño y puedan visualizar no solo como un requisito de diligenciamiento, si no que realicen un trabajo mancomunado con los colaboradores para definir estrategias y tareas concretas que permitan mejorar su rendimiento. Así mismo, es importante entrenarlos en habilidades para que puedan generar estrategias de retroalimentación cotidianas con sus equipos de trabajo.
- **Claridad de rol:** se sugiere reforzar los procesos de inducción y reinducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.
- **Capacitación,** a través de la realización de un tamizaje que permita identificar los temas de capacitación de mayor relevancia que aporten directamente al buen ejercicio de sus labores.
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia de COVID-19, en la que algunos colaboradores se encuentran en modalidad de trabajo en casa, es posible que tengan la sensación de que en ocasiones se dificulta visualizar el límite entre las actividades laborales, personales y familiares, ya que todas las actividades concernientes a estos contextos se dan en un mismo espacio. Para ello, es importante realizar talleres en la medida de lo posible virtuales para el manejo y planeación del tiempo y afrontamiento de la diversidad de funciones en un mismo espacio.
- **Reconocimiento y compensación:** es importante fortalecer la divulgación a los colaboradores sobre el programa de bienestar de la entidad, así como las estrategias que emplea la misma sobre reconocimientos.

- En cuanto a las condiciones extralaborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son: Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, aunque se trata de un aspecto de difícil manejo para la entidad es importante visualizar la opción del manejo de horarios flexibles o implementar alternativas de teletrabajo a largo plazo.
- **Características de la vivienda y del entorno:** Se sugiere fomentar capacitaciones sobre el manejo de aspectos como la seguridad personal y capacitaciones o talleres para fomentar el desarrollo del proyecto de vida fomentando la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.
- Al realizar una lectura por dependencias de la forma B se visualizan como dominios a fortalecer liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la Secretaría general, Subdirección de estudios ambientales, Subdirección de hidrología, Oficina del servicio de pronósticos y alertas, Subdirección de meteorología y Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio control sobre el trabajo la Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio demandas del trabajo la Dirección general y la Oficina asesora de planeación; y en el dominio recompensas la Oficina asesora de planeación, la Subdirección de estudios ambientales, la Subdirección de ecosistemas e información ambiental y la Oficina de informática.
- Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma B se observa que los servidores públicos presentan niveles de riesgos significativos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Actualmente, el Ideam se encuentra experimentando un cambio, que le exige adecuar y organizar sus procesos, a fin de alinearlos en torno a la necesidad tanto productiva, como social, que le permitan por medio del recurso humano (colaboradores); regularla y mantenerla de forma competitiva en el actual entorno laboral.

Así las cosas, se revisaron los resultados de los procesos que conforman el área de clima laboral dentro del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, y a partir de esto se dio prioridad al eje intervención grupal, ejecutados durante los meses de febrero a noviembre y mediante los cuales se alcanzó en primera instancia a organizar y desarrollar procedimientos que permitieron la participación de algunas de las áreas de la Institución.

En la medida en que se generaron estrategias y procesos, encaminados a mitigar de forma estratégica la relación entre colaboradores y entre trabajadores – entidad, de tal manera se logró evidenciar que la entidad tiene como prioridad propender por la calidad de vida de sus empleados, y a su vez estos últimos coadyuven mediante su desempeño y productividad, a la consecución del objetivo básico o primordiales en la construcción de conocimientos y continúe con los ajustes de las políticas ambientales, en la toma de decisiones con el apoyo en el Sistema Nacional Ambiental, lo cual la hace única en las actividades medio ambientales.

Por lo tanto, fue indispensable conocer las condiciones individuales de cada uno de los colaboradores y las condiciones asociadas a las afectaciones de estrés, que ayuden en el bienestar laboral; las características socio demográficas hacen referencia a la información propia de cada trabajador, características personales que puedan modular la percepción el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extra laborales; la información ocupacional hace referencia a los aspectos que modulen sus factores intralaborales, actividades extra laborales; los estilos de afrontamiento hacen referencia a la capacidad cognitiva y conductual que realizan para mejorar y afrontar las demandas externas e internas que son evaluadas como estresantes por cada individuo y la sintomatología del estrés se refiere a la identificación de los síntomas relacionados con la presencia del estrés laboral, identificados como síntomas fisiológicos de comportamiento social, laboral síntomas intelectuales y emocionales relacionados con el estrés.

2.6 Resultados de la encuesta de código de integridad y buen gobierno

Al tabular la encuesta en el formato de análisis de la función pública, las respuestas de las 30 preguntas sobre integridad a los funcionarios y contratistas del Ideam, generó el siguiente indicador a comparación de 2022:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA 2021	ESTADO DE LA ENCUESTA 2022
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%	91%
2	HONESTIDAD	79%	81%
3	RESPETO	86%	87%
4	COMPROMISO	82%	83%
5	DILIGENCIA	76%	76%
6	JUSTICIA	86%	87%
PROMEDIO		83%	84%
		MUY ALTO	MUY ALTO

Se evidencia que los ejes de código de integridad e integridad se encuentran entre el 81 - 100%, lo cual muestra que los encuestados del Ideam han tomado con apropiación el Código de Integridad como herramienta para el actuar y pensar, cabe resaltar que no solo se implementa el código de integridad en la institución y en su cotidianidad, sino que a su vez tienen en cuenta su vocación para realizar las actividades demandadas por la misma, basados en el código de integridad en conjunto con valores como la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforcemos el Código de integridad	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Alto ¡Vamos por buen camino!	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad	Medio Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad	Reforcemos el Código de integridad	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	Muy Bajo No se ha implementado el Código de integridad	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

Asimismo, se identifica que el indicador menos practicado en el Ideam es la "Diligencia" con el 76%, resultado que se mantiene comparado a la encuesta aplicada en la vigencia 2021, por lo cual se debe incentivar la voluntad de realizar los deberes, funciones y responsabilidades a cargo con atención, prontitud y efectividad, buscando siempre la optimización de los recursos.

Adicionalmente es importante resaltar que los demás valores del código de integridad subieron y se mantuvieron relativamente, esto mejorando el porcentaje total respecto al año pasado un uno por ciento, sin embargo, es necesario seguir reforzando los valores a los colaboradores puesto que este test está adaptado a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad y evidencia como los colaboradores responden ante ciertas circunstancias, motivo por el cual se hace necesario en la vigencia 2023 seguir reforzando los valores.

Por último, respecto a la segunda parte de la encuesta enfocada en las actividades de integridad de la vigencia 2022, se puede concluir que, es indispensable que los funcionarios y contratistas del Ideam implementen la integridad en sus labores y actuaciones diarias, en donde cada uno se debe sentir identificado y debe practicar los cinco valores que conforman el Código de Integridad y Buen Gobierno como lo son el respeto, el compromiso, la honestidad, la diligencia y la justicia. Cabe resaltar que los colaboradores enfatizaron en que las diversas actividades que se sigan desarrollando y que se implementen se involucren a todos los niveles jerárquicos con el que cuentan en el instituto. De acuerdo a lo anterior el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, propiciara la continuidad de las actividades que promuevan, interioricen e integren a los grupos de trabajo enfocándose en el Código de Integridad y Buen Gobierno, adicionalmente se crearán nuevos espacios de integración entre colaboradores y directivos de manera presencial para poder abarcar mayor cantidad de colaboradores respecto al Código de Integridad implementado.

2.7 Negociación colectiva

En la elaboración del presente Plan, se tuvieron en cuenta los siguientes Acuerdos Sindicales suscritos por las partes de la negociación colectiva del periodo 2022-2023:

- **ARTÍCULO 21. ACTIVIDADES DE BIENESTAR.** *El IDEAM continuará realizando las actividades de bienestar para los funcionarios de la Entidad, para lo cual se propenderá porque los trámites administrativos y presupuestales se realicen desde el primer semestre del año, sujeto a las condiciones de ejecución presupuestal de la vigencia y respetando todas las situaciones normativas aplicables.*
La administración continuará realizando la consulta, dentro de la cual se incluirá entre otros:
 - 1. Actividad Cultural — Ej. Entradas a cine
 - 2. Actividad familiar — Ej. Entradas a Parque de diversiones
 - 3. Actividad Deportiva — Ej. Participación en actividades deportivas interinstitucionales
 - 4. Actividad Integración Laboral — Ej. Celebración de los cumpleaños
 - 5. Actividad Recreativa: Ej. Vacaciones recreativas
- **ARTÍCULO 22 - PRESUPUESTO BIENESTAR.** *El IDEAM continuará asignando el presupuesto para las actividades de Bienestar Social Laboral de manera equitativa para los funcionarios de oficinas centrales, áreas operativas y aeropuertos el cual quedará definido en el presupuesto anual de la entidad.*
- **ARTÍCULO 24 - PROTECCIÓN DE LA FAMILIA IDEAM.** *El IDEAM, continuará promoviendo y gestionando una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. En el evento que el IDEAM no logre gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso, en el marco de la Ley 1857 de 2017 y realizará actividades para la celebración del Día Nacional de la Familia.*

- **ARTÍCULO 25. PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS.** El IDEAM continuará gestionando para todos los funcionarios del IDEAM, políticas de pre pensionados priorizando dentro del programa de bienestar se incluyan charlas en las siguientes temáticas:

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales o familiares.

El funcionario que se encuentre en condición de prepensionado, es decir el funcionario que se encuentre dentro de los tres (3) años o menos para adquirir su derecho a pensión de vejez, que acredite que se encuentra realizando talleres prácticos con la Caja de Compensación Familiar podrá solicitar y justificar ante el jefe inmediato permiso remunerado hasta por cuarenta (40) horas por semestre. Cada permiso solicitado no podrá superar las veinticuatro (24) horas al mes, para su decisión el jefe inmediato deberá valorar la necesidad del servicio.

- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.

El funcionario que se encuentre en condición de prepensionado, es decir el funcionario que se encuentre dentro de los tres (3) años que acredite que se encuentra realizando labores de voluntariado podrá solicitar y justificar ante el jefe inmediato permiso remunerado Hasta por un (1) día para cuya decisión el jefe inmediato deberá valorar la necesidad del servicio. El permiso por dicho concepto podrá ser concedido por una (1) vez al mes.

- Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer

- **ARTÍCULO 36 – RECREACIÓN Y DEPORTE.** Con base en Acuerdo Singular anterior, el IDEAM apropiará el 50% del presupuesto de bienestar para el desarrollo de una política de recreación y deporte para los Servidores Públicos y sus familiares y respetando todas las situaciones normativas aplicables.

- **ARTÍCULO 37. ACTIVIDADES DEPORTIVAS.** El IDEAM a través del GADTH, reglamentará el uso de hasta cuatro (4) horas laborales quincenales sin afectación del servicio, para la práctica deportiva de los funcionarios que contendrá como mínimo las siguientes reglas:

1. Las horas para práctica deportiva NO podrán ejecutarse los días hábiles siguientes a los días festivos.
2. Las horas para práctica deportiva NO podrán ejecutarse los días viernes
3. Las horas para práctica deportiva NO podrán ejecutarse el primer día hábil de cada semana
4. Las horas para práctica deportiva NO podrán acumularse.
5. Por día se tomará un máximo de una hora para práctica deportiva.
6. La solicitud de uso de horas para prácticas deportivas deben ser coordinadas con antelación con el jefe inmediato.

Parágrafo 1. En todo caso el GADTH elaborará un formato para control de esta actividad.

Parágrafo 2. Para el caso del Grupo de Meteorología Aeronáutica el DADTH en coordinación con el líder del grupo de meteorología aeronáutica nacional reglamentarán el uso de las horas para prácticas deportivas.

- **ARTÍCULO 38. TRANSPORTE.** El IDEAM cotizará el servicio de una ruta circular extendiendo el recorrido del servicio para la sede central.

- **ARTÍCULO 40. PERMISO REMUNERADO.** El IDEAM incluirá en el plan de bienestar como justa causa permiso remunerado de dos (2) horas semanales u ocho (8) horas mensuales a los funcionarios que estén cursando programas de educación formal en la modalidad de pregrado o posgrado en instituciones legalmente reconocidas.

- **ARTÍCULO 41. PERMISO REMUNERADO GRADUACIÓN.** El IDEAM incluirá en el plan de bienestar como justa causa permiso remunerado de hasta dos (2) días a los funcionarios que se gradúen en instituciones legalmente reconocidas en las modalidades de pregrado y posgrado.

- **ARTÍCULO 44. EXONERACIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO PARA DESCANSOS DE SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO.** Por circunstancias especiales de vulnerabilidad en armonía con el sistema de estímulos e incentivos del IDEAM, y solo para efectos del disfrute en semana Santa y las festividades de fin de año, el IDEAM exonerará de la compensación del tiempo de descanso a quienes se encuentren en las siguientes circunstancias.

- Movilidad reducida o situación de discapacidad.
- Con hijos o personas del grupo familiar en situación de discapacidad que requieran su presencia.
- Con hijos entre 0 y 5 años.
- Mujeres gestantes y lactantes.
- En condiciones médicas catastróficas.
- En calidad de pre-pensionado a la fecha de inicio de la compensación.

Parágrafo. El servidor público que desee exonerarse de compensar tiempo deberá solicitar la exoneración en el formato correspondiente, indicando la causal o circunstancia que corresponda, adjuntando los documentos que acrediten la causal o circunstancia de exoneración, el cual deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato quien será el encargado de remitir al GADTH el formato debidamente diligenciado.

- **ARTÍCULO 72. ACTIVIDADES DE BIENESTAR.** El IDEAM garantizará los trámites administrativos y presupuestales para la ejecución de los contratos cuyo objeto sean actividades de bienestar para los funcionarios del grupo de Meteorología Aeronáutica y sus familias, los cuales deberán ejecutarse desde el primer semestre cada año.

Las actividades de Bienestar deben estar orientadas a las necesidades de sano esparcimiento con enfoque a la mitigar el Riesgo Psicosocial que genera el trabajo por turnos:

Propuestas

1. Actividades Deportivas
2. Actividad Integración Laboral en caminata ecológica y celebración de los cumpleaños
3. Actividad Recreativa para los hijos de los funcionarios en vacaciones de mitad de año.

Estas actividades podrán hacerse efectivas mediante Pasadías recreativos que incluyan alimentación, seguro y transporte o bonos de consumo que garanticen la total participación de los funcionarios del grupo de Meteorología Aeronáutica.

Cabe resaltar que todos los acuerdos antes mencionados fueron cumplidos por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

2.8 Planes de mejoramiento

A su vez para establecer las actividades que se deben ejecutar dentro del programa de Bienestar para esta vigencia, se ha tenido en cuenta los Planes de Mejoramiento vigentes realizados al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en el año 2022.

2.9 Organizaciones e instituciones de apoyo

Para el desarrollo de las actividades de bienestar el Ideam, se apoyará con las siguientes organizaciones e instituciones formales y no formales.

Organizaciones

- Cajas de Compensación Familiar
- Departamento Administrativo de la Función Pública con el programa “Servimos”
- Entidades Prestadoras de Salud EPS
- Administradora de Riesgos Laborales ARL- POSITIVA
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades beneficiarias de nómina (bancos, Cooperativas, etc.)
- Entidades interesadas en ofrecer diferentes bienes y servicios
- Empresas particulares interesadas
- Universidades, entre otras.

Instituciones formales

- La Constitución
- La ley
- El reglamento

Instituciones no formales

- Funcionarios del instituto

3. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. Componente de bienestar social

El Concepto de Bienestar Social, hace referencia a aquellos lineamientos que se han estructurado por el DAFP y el Ministerio del Trabajo, en ellos existe el de la Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial: a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998, citado en el Decreto 1083 de 2015), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas que serán atendidos a través de este componente son los siguientes:

- **Deportivos, recreativos y vacacionales.** Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, asimismo, con todas y cada una de las actividades de carácter lúdico creativos, se busca contribuir al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.
- **Planes de Incentivos.** Enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, los cuales tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, y con ello propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales.
- **Mejoramiento y recuperación de la salud.** El principal enfoque del plan de bienestar, es desarrollar actividades que permitan a los funcionarios, como a sus familias realizar actividades que les permitan tener una excelente salud mental y física.

- **Fortalecimiento de las capacidades individuales.** Teniendo en cuenta que todos los seres humanos, contamos con diferentes habilidades e intereses, es propósito para el desarrollo del presente plan de bienestar, brindar a lo funcionario espacios liderados por ellos que les permita mejorar sus capacidades individuales y compartir sus conocimientos con la institución.
- **Salario emocional.** Se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional; entre las estrategias orientadas al salario emocional, dentro del Instituto se contemplan las siguiente:
 - a. Horario flexible, es decir, cumplir las ocho horas, pero sin tener horario estricto de entrada o de salida, en este caso el Ideam cuenta actualmente con un horario establecido de 8:00 am a 5:00 pm y un horario flexible de 7:00 am a 4:00 pm.
 - b. Días libres para los funcionarios el día de su cumpleaños (en donde se enviarán correos masivos incentivando el disfrute de este compensatorio mediante la solicitud de dicho día en el transcurso del mes, en el formato establecido para ello).
 - c. Acompañar a los funcionarios en momento difíciles de pérdida de un ser querido, lo cual se desarrolla mediante procesos de intervención psicológica y masivos de condolencias.
 - d. Se han establecido jornadas de compensación para el disfrute de fechas particulares del año (semana santa y fin de año). De igual forma se establecen tres días de libres por contraer matrimonio y un día libre por el nacimiento de nietos.
 - e. Ayuda en capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario como idiomas, talleres culturales y artísticos que el funcionario considere necesario para su desarrollo personal.
 - f. Actividades de voluntariado promovidas por la Entidad para que los colaboradores puedan participar de actividades diferentes a su rutina de trabajo, tales como el pertenecer a la brigada de emergencias, o a los diferentes comités que existen dentro del Instituto.
 - g. Reconocimiento al trabajo bien hecho. Promoviendo la cultura del buen trato, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el uso de habilidades sociales básicas tales como agradecer, pedir colaboración, saludar, responder adecuadamente a las preguntas, atender adecuadamente al ciudadano interno y externo, son parte de un salario emocional que compensa y satisface en ocasiones mucho más que cualquier retribución económica; estos reconocimientos se realizarán en el marco del Código de Integridad del Ideam.
 - h. Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación.
 - i. Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.
 - j. Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.
 - k. Otorgamiento de tres días compensatorios por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.
 - l. Los establecidos en el enfoque de género y diferencial para mujeres en el Ideam.
- **Ferias de Vivienda y Vehicular.** Realizar eventos y brindar espacios para que las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro, concesionarios y las inmobiliarias contactadas realicen una amplia

oferta de proyectos con los que cuenta cada una de ellas actualmente para adquirir vivienda y vehículo propio. De igual forma, la información será enviada a las áreas operativas y aeropuertos por medio de comunicaciones masivas y cartelera virtual a nivel nacional.

- **Prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional.** Hacer campañas de promoción y prevención de salud física, mental y emocional para los funcionarios y contratistas del instituto, sensibilizando a los mismos sobre dichos temas, brindando herramientas para su prevención, adicionalmente se efectuarán intervenciones con los funcionarios y contratistas que las requieran en donde se evaluara la situación de su salud tanto física, mental y emocional, realizando el seguimiento correspondiente.

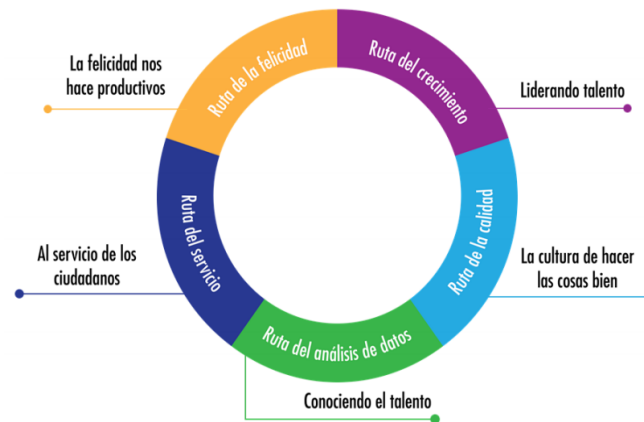
Se institucionalizará un día al mes de la jornada deportiva, en la cual participará toda la organización en todos sus niveles, de conformidad con las fechas que sean establecidas y comunicadas por el Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano, adicionalmente, se hará uso de hasta cuatro (4) horas laborales quincenales sin afectación del servicio, de acuerdo a lo estipulado en los acuerdos sindicales.

3.2 MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

- Herramienta de AUTODIAGNÓSTICO en la dimensión de Talento Humano de MIPG: Dentro de los ítems en los cuales se describe el autodiagnóstico para el presente Plan de Bienestar se describen los siguientes:
 - a. El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación.
 - b. Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información.
 - c. Se elaboró el Plan de Bienestar Social y el Plan de Estímulos e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras.
 - d. Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad.
 - e. Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad.
 - f. Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia.
 - g. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 22,19% de los servidores de la Entidad.
 - h. Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
 - i. Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
 - j. Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
 - k. Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
 - l. Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.

- m. Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
- n. Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de los servidores.
- o. Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado alianzas estratégicas para los colaboradores.
- p. Se han realizado oportunamente las mediciones de clima laboral.

- Rutas de creación de valor. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG



Fuente: Función Pública

Ruta de la Felicidad
<ul style="list-style-type: none"> ● Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. ● Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada. ● Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional. ● Ruta para generar innovación con pasión.
Ruta del Crecimiento
<ul style="list-style-type: none"> ● Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. ● Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro. ● Ruta para implementar un liderazgo basado en valores. ● Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
Ruta de la Calidad
<ul style="list-style-type: none"> ● Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien". ● Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.
Ruta del Análisis de Datos
<ul style="list-style-type: none"> ● Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.
Ruta del Servicio
<ul style="list-style-type: none"> ● Ruta para implementar una cultura basada en el servicio. ● Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

4. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2023 dentro del Programa de Bienestar Social, en el anexo 2 se presenta el cuadro que registra las actividades a desarrollar dando cobertura a todos los frentes o temáticas que integran el Bienestar Social de la Entidad.

5. PRESUPUESTO

El presente Plan de Bienestar cuenta con un presupuesto de \$300.000.000, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

OBJETO	PRESUPUESTO SOLICITADO 2023
Servicio para el desarrollo de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos del Ideam vigencia 2023	\$ 300.000.000
TOTAL	\$ 300.000.000

Con relación al monto de los \$300.000.000, con base en la información analizada en el presente plan se prevé su priorización en la contratación en los siguientes ítems:

1. Actividades de integración familiar.
2. Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la premiación del plan de estímulos e incentivos.
3. Desarrollo de actividades recreativas y culturales.
4. Desarrollo de actividades deportivas virtuales y al desarrollo de una cultura de vida saludable.
5. Compra de bienes necesarios para realizar el reconocimiento laboral y el sistema de estímulos e incentivos, tales como medallas, placas conmemorativas, diplomas entre otros.
6. Actividades para prepensionados.
7. Vacaciones recreativas.
8. Actividades al aire libre para el Grupo de Meteorología Aeronáutica en el marco del curso recurrente.
9. Coaching en liderazgo y trabajo en equipo.
10. Desarrollo de fechas especiales.
11. Los demás que sean priorizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Indicadores del plan de bienestar social

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2023 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

1. **Indicador de gestión:** número de actividades ejecutadas por 100 / número de actividades programadas.
2. **Indicador de cobertura:** número personas participantes por 100 / número de personas convocadas. (cuando las convocatorias sean de participación abierta, el indicador tendrá como resultado el 100% con por lo menos un asistente)

3. **Indicador de presupuesto:** presupuesto ejecutado por 100 / presupuesto asignado. (cuando el presupuesto adjudicado implique menos gasto del recurso económico en razón a la disminución de facturación, el indicador será 100% por el cumplimiento de la actividad a la que se asignó presupuesto).
4. **Indicador de contratación:** número de procesos ejecutados por 100 / número de procesos contratados.

Indicadores del Plan Nacional de bienestar

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2023			
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
EJE No. 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 del 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.	FACTORES PSICOSOCIALES	Participar en eventos deportivos y de recreación	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos, culturales y conmemoración de fechas especiales presenciales y/o virtuales Día de la madre Día del padre Día de la mujer Día del hombre Día de la niñez Día del abuelos Día de la Secretaria Día del amor y la amistad Día del conductor Día Nacional del Ideam Novenas navideñas	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Trabajo en casa	Total de servidores públicos solicitantes de trabajo en casa / Total de servidores públicos aprobados de trabajo en casa
		Feria de emprendimientos	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
		Bienestar espiritual: Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal.	Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la cantidad de masivos realizados de condolencias y la difusión de espacios espirituales en el año
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Horarios flexibles para los servidores públicos	Total de servidores que seleccionan horario flexible / Total de servidores interesados en el programa de horarios flexibles
		Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la implementación y difusión de esta, esto es, la determinación de si la entidad cumple o no con esta

			actividad relacionada con este componente
		Día del abuelo. Se celebrará en el mes de agosto	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Día compensatorio: Total de servidores solicitantes del día / Total servidores de la entidad Día presencial: Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Día de la Niñez y la Recreación	Total de niños beneficiados / Total de niños inscritos (Se celebra en abril y octubre)
		Vacaciones recreativas	Total de niños beneficiados / Total de niños relacionados
		Realizar actividades de disfrute de tiempo libre (3 días) a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	Total de servidores beneficiados / Total de servidores que contrajeron nupcias
		Uso de la sala de lactancia materna	Total de servidoras que utilizan la sala de lactancia / Total servidoras inscritas para el uso de la sala
		Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales. La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas o capacitaciones al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre	Servidores públicos involucrados en las campañas o capacitaciones / Total de servidores públicos
		Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación.	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres
		Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres
		Otorgamiento de tres días compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.	Total de servidores participantes / Total de servidores abuelos en la vigencia
		Realización del evento de logros laborales	Total de participantes / Total de ganadores
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Ferias de servicio de vivienda, vehicular	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad
		Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos

		Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)	Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la difusión de esta, esto es, la determinación de si la entidad cumple o no con esta actividad relacionada con este componente
		Celebración del día del Trabajo	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad
		Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida	Desvinculados acompañados /Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación
		Celebración de cumpleaños: Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad
		Entorno laboral saludable. Semana de salud. (Dos al año)	Total de actividades desarrollados / Total de actividades ejecutadas
		Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos que usan la bicicleta
		Otorgamiento de mediodía por el cumpleaños de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad, el día en el que el mismo cumpla (este beneficio no podrá ser redimido en un día diferente)	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad
		Caminatas ecológicas (Grupo de Meteorología Aeronáutica)	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de meteorología aeronáutica
EJE No. 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.	HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental, por medio de capacitaciones en el transcurso de la vigencia	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
		Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés. La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas o capacitaciones al año en donde informen dichas estrategias	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA	Prevención del sedentarismo. La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas o capacitaciones al año en donde informen las actividades para la prevención del sedentarismo	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
		Teleorientación psicológica	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
EJE No. 3 CONVIVENCIA SOCIAL Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad: Se llevarán a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.	Una campaña por semestre
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas y comunidades afrocolombianos	Una campaña anual para resaltar la importancia de estas comunidades.

		Campañas de creación de cultura inclusiva: Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.	1. Una campaña de empoderamiento de la mujer. 2. Acompañamiento psicológico a las personas en condición de discapacidad que lo requieran 3. Una campaña de inclusión de personas en condición de discapacidad. 4. Una charla respecto a la igualdad de género
	PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder: Se realizará una sensibilización sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.	Servidores públicos sensibilizados o capacitados /Total de servidores públicos de la entidad.
	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Convenios vigentes/ Total de convenios suscritos en el año
EJE No. 4 ALIANZAS INTERNACIONALES 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.	FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Participar en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, que sea creado por el DAFP, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia.	Número de acciones reconocidas en el banco /Total de acciones postuladas por entidad
	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa y el servicio al ciudadano.	Total de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad
EJE No. 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL La búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.	ANÁLITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. En consecuencia, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).	Servidores públicos participantes /Total de servidores interesados
		Actualización de redes y sistemas de información personal para la toma de decisiones en materia de bienestar y capacitación.	Una campaña de actualización de datos de los servidores públicos, con respeto a la intimidad y habeas data, entre otros.
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.	Creación de espacios de Bienestar y Capacitación de la vigencia en la Intranet

El presente Plan de Bienestar Social 2023 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2023.

	Nombre	Cargo
Revisó	Gilberto Antonio Ramos Suarez	Coordinador de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Proyectó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Proyectó	María del Pilar Linares	Profesional Universitario Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Radicado Orfeo No: 20222020177403

ANEXOS

ANEXO 1: EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

GRUPO DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO INDICADORES ESPECIFICOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022				
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Participar en eventos deportivos y de recreación	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos.	100%
		Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100%
		Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100%
		Teletrabajo	Total de servidores que teletrabajaron / Total de servidores susceptibles de teletrabajar	0%
		Trabajo virtual en casa	Total de servidores públicos en trabajo virtual en casa / Total de servidores públicos de la entidad	100%
		Los Servidores Públicos Tienen Talento: Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100%
		Bienestar espiritual: Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.	Total de servidores involucrados / Total de servidores interesados en los programas	100%
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Horarios flexibles para los servidores públicos	Total de servidores que seleccionan horario flexible / Total de servidores interesados en el programa de horarios flexibles.	100%

		Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la implementación y difusión de esta, esto es, la determinación de si la entidad cumple o no con esta actividad relacionada con este componente	100%
		Día del abuelo. Se celebrará en el mes de agosto	Servidores públicos beneficiados / Total de abuelos servidores	100%
		Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Total de servidores asistentes / Total servidores de la entidad (Se desarrollará una jornada semestral).	100%
		Día de la Niñez y la Recreación (Vacaciones recreativas)	Total personas beneficiadas / Total personas inscritas (Se desarrollará en el mes de octubre)	100%
		Realizar actividades de disfrute de tiempo libre (3 días) a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	Total de servidores beneficiados / Total de servidores que contrajeron nupcias	100%
		Uso de la sala de lactancia materna	Total, de servidoras que utilizan la sala de lactancia / Total servidoras inscritas para el uso de la sala	100%
		Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales. Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, y a sea a través de comunicación electrónica o impresa.	Servidores públicos involucrados en las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	100%
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Total de servidores beneficiados / Total de servidores inscritos	100%
		Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos que cumplen la condición	100%
		Celebración del día del Trabajo	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	100%
		Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.	1) Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos prepensionados en transición	100%
			2) Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación	100%
		Celebración de cumpleaños: Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de la entidad	100%
		Entorno laboral saludable. Semana de salud.	Servidores públicos involucrados en las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	100%
		Día de la lectura. Busca la promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	Servidores inscritos / Total de servidores que participen en el desarrollo del día de la lectura	100%
		Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de la entidad	100%
SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos de la entidad	100%
		Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad	100%
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA	Prevención del sedentarismo	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	100%
		Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	100%
		Telemedicina y Teleorientación psicológica	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad.	100%
CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad: Se llevarán a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte	Una campaña por semestre.	100%

		del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.		
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas y comunidades afrocolombianos y otras minorías étnicas.	Una campaña para resaltar la importancia de estas comunidades.	100%
		Campañas de creación de cultura inclusiva: Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.	1. Una campaña de empoderamiento de la mujer.	100%
			2. Acompañamiento psicológico a las personas en condición de discapacidad.	100%
			3. Desarrollar actividades con el propósito de vincular a la planta de personal personas en condición de discapacidad.	0%
			4. Una charla respecto a la igualdad de género.	100%
	PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder: Se realizará una sensibilización sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad.	100%
		Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: Campaña de sensibilización en conjunto con el Comité de Convivencia.	1. Servidores que participaron en la prevención de acoso laboral / Total de servidores públicos de la entidad. 2. Servidores públicos con acompañamiento / Total de servidores públicos de la entidad.	100% 100%
ALIANZAS INTERNACIONALES	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Convenios vigentes/ Total de convenios suscritos en el año	100%
	FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Participar en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, que sea creado por el DAFP, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia.	Número de acciones inscritas en el banco / Total de acciones realizadas por entidad	100%
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.	Total, de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad	100%
	ANÁLISIS DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. En consecuencia, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).	Servidores Públicos de la entidad que aplica la analítica de datos en sus procesos / Número de servidores públicos participantes.	100%
		Actualización de redes y sistemas de información personal para la toma de decisiones en materia de bienestar y capacitación.	Una campaña de actualización de datos de los servidores públicos, con respecto a la intimidad y habeas data., entre otros.	100%
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.	Reunión, con las Oficinas Asesora de Planeación y de Informática para evaluar la creación de ecosistemas digitales.	100%

INDICADOR	GESTIÓN	COBERTURA	PRESUPUESTO	CONTRATACIÓN
-----------	---------	-----------	-------------	--------------

DESCRIPCIÓN	número de actividades del plan efectivamente ejecutadas / número de actividades del plan programadas por 100.	número mínimo esperado de personas participantes / número de personas efectivamente participantes en las actividades por 100.	presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan de Bienestar / presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar por 100.	Número de procesos ejecutados / número de procesos adjudicados X 100.
% DE AVANCE	95,45%	97,00%	94,30%	100%

ANEXO 2: EJES, ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA SIGUIENTE VIGENCIA

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	GESTIÓN O CONTRATACIÓN	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
RUTA DE LA FELICIDAD	<p>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p> <p>Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p>	1	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7), para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos. PRIMER SEMESTRE –	Gestión		X		
		2	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7), para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos. SEGUNDO SEMESTRE –	Contratación				X
		3	Adquisición de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la premiación del plan de estímulos e incentivos y bonos para el desarrollo de actividades recreativas y culturales, en el marco del Plan de Bienestar.	Contratación				X
		4	Día antiestrés , se desarrollará una jornada mensual con el propósito de disminuir el estrés, mediante desarrollo de actividades físicas, culturales y que promuevan la salud mental, en horario que sea comunicado por el GADTH desde el mes de febrero de 2023, como parte del programa de entorno laboral saludable. Durante el día antiestrés se realizarán actividades tales como: Manejo del estrés, jornadas de actividad de pausas activas cognitivas, visuales y auditivas y las demás que contribuyan al desarrollo de la actividad.	Contratación y gestión.	X	X	X	X
		5	Conmemoración de fechas especiales (día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, día del trabajo, amor y amistad, celebración del mes de los niños - octubre)	Contratación y gestión.	X	X	X	X
		6	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario.	Gestión	X	X	X	X

		7	Otorgamiento de mediodía por el cumpleaños de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad, el día en el que el mismo cumpla (este beneficio no podrá ser redimido en un día diferente)	Gestión	X	X	X	X
		8	Incentivo uso de la bicicleta	Gestión	X	X	X	X
		9	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación.	Gestión			X	
		10	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.	Gestión			X	
		11	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.	Gestión	X	X	X	X
		12	Día del Abuelo	Contratación			X	
		13	Otorgamiento de tres días compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.	Gestión	X	X	X	X
		14	Novenas navideñas	Gestión				X
		15	Actividades artísticas y culturales virtuales	Contratación		X		X
		16	Ferias de vivienda y vehicular	Gestión		X	X	
		17	Feria de emprendimientos	Gestión		X	X	X
		18	Caminatas ecológicas	Contratación			X	X

Nota: Varias de las actividades descritas en el presente plan, están sujetas a proceso de contratación e inversión de recursos, serán priorizadas de acuerdo al presupuesto vigente y las aprobaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ANEXO 3: DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO -ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL PARA MUJERES EN EL IDEAM

La transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres, busca impactar de manera progresiva en el IDEAM la igualdad de género, es decir, reconocer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a través de la gestión de acciones al interior de la entidad que permitan que el enfoque de género sea un elemento fundamental en la toma de decisiones, dada la concientización que se pretende realizar por las diferencias y desigualdades que producen los diferentes tipos de discriminación y violencias de género, las cuales se generan mayoritariamente por factores diferenciales como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, la orientación sexual, la edad, entre otras.

Por su parte la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los dirigentes mundiales en el año 2015, propone una hoja de ruta para lograr progreso sostenible, y por supuesto el IDEAM, atendiendo las disposiciones establecidas en el artículo 17 de la Ley 99 de 1993, la cual, es una entidad de carácter científico del orden nacional, con régimen de establecimiento público, adscrito al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con autonomía administrativa y patrimonio independiente, encargada del levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país, así como de establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento del territorio, no puede dejar de trabajar por generar acciones que promueven la igualdad de género al interior de la estructura organizacional.

Por medio de la transversalización de estos enfoques se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional del IDEAM para que el enfoque de género sea un elemento fundamental de la dimensión de talento humano, incorporando poco a poco el enfoque de género y diferencial en el manejo de su talento humano, partiendo del ciclo de vida laboral de las personas (ingreso, desarrollo y retiro).

Pautas Generales

Ingreso

- **Aumentar la cantidad de mujeres en posiciones de toma de decisiones de la entidad.** Es importante vincular mujeres en toda su diversidad en todos los niveles de la organización, especialmente en el directivo.
- **Aplicación de formatos.** Es importante continuar aplicando los formatos diseñados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, ya existentes con variables desagregadas por sexo y otras variables diferenciales.

Desarrollo

- **Programas de bienestar -Sensibilización para todo el talento humano sobre los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres.** Se gestionará una sensibilización anual para servidoras, servidores y contratistas sobre los enfoques de género, enfoque diferencial y derechos de las mujeres.
- **Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial.** Se gestionará la adecuación de dispensadores de toallas higiénicas en los baños de las instalaciones del IDEAM a nivel Nacional o la visita de alguna de las marcas que producen este tipo de productos para nuestras servidoras.
- **Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial.** Las servidoras públicas que realicen el curso virtual del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, el cual comprende un total de 4 módulos y 40 horas tendrán derecho a un día de permiso remunerado adjuntado el respectivo diploma de haber cursado y aprobado el mismo.

Toda la información del citado curso puede ser ubicada en el siguiente link: <https://www.sdmujer.gov.co/cursos/curso-virtual-derecho-a-una-vida-libre-de-violencias>

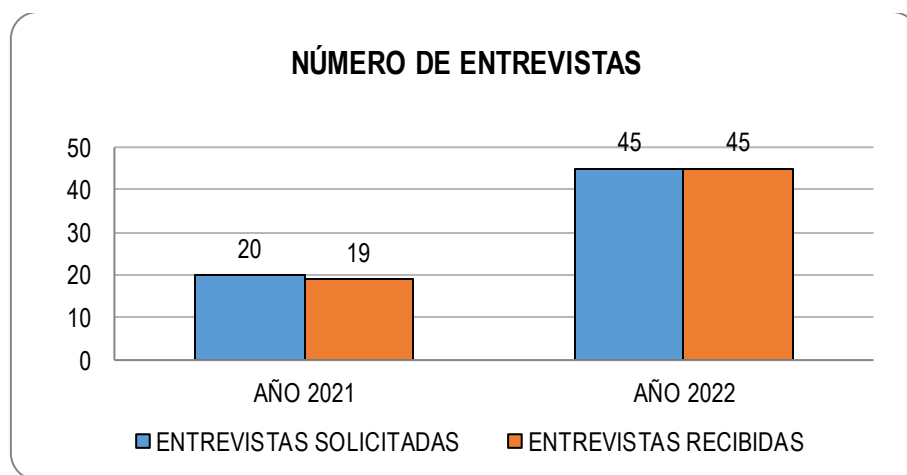
El IDEAM pretende que las mujeres que realicen este curso, aprendan las herramientas conceptuales y prácticas para el reconocimiento y garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias a través de una herramienta que les permitirá conocer cómo prevenir las violencias contra las mujeres, rutas y entidades que garantizan los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y las herramientas para la atención digna e integral como garantía del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.

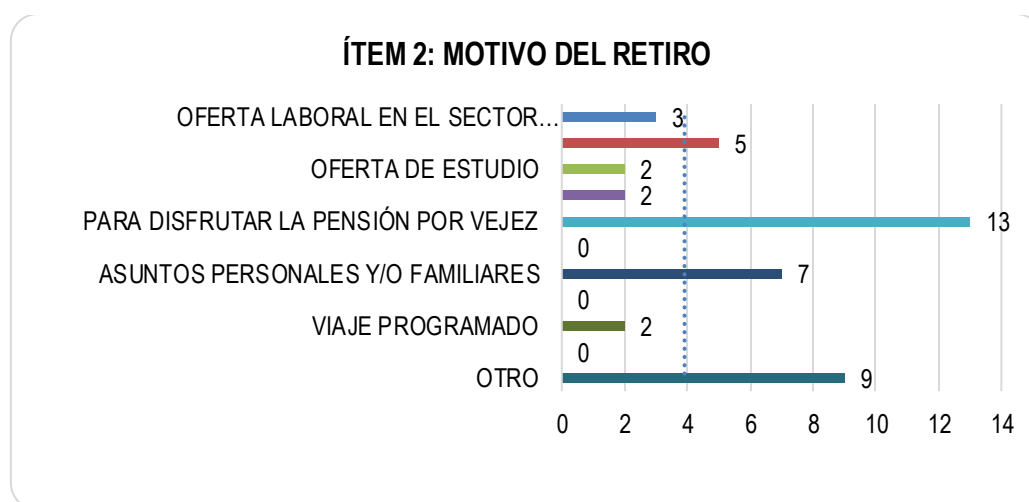
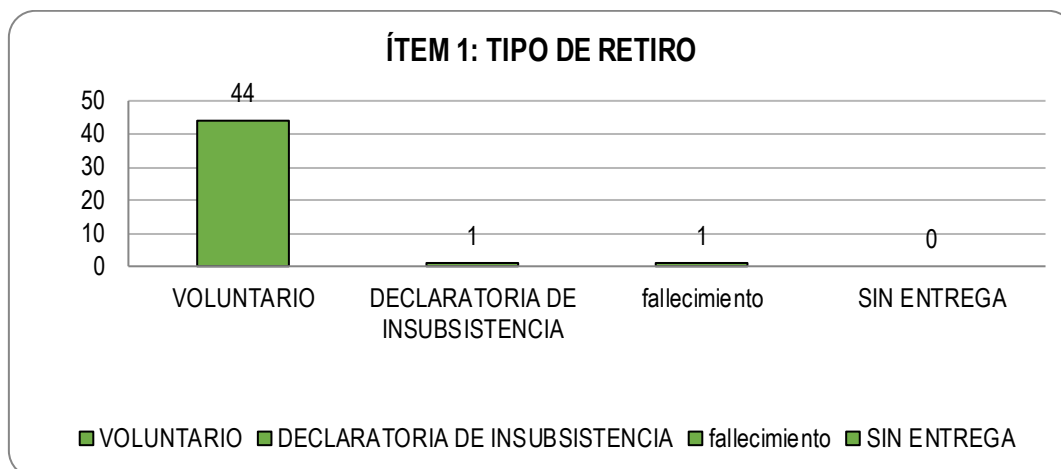
- **Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial.** Conmemoración de fechas emblemáticas a través de piezas comunicativas enviadas a los correos electrónicos.

FECHA	DÍA	CONMEMORACIÓN
Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	11 de febrero	Fecha decretada por la ONU con el objetivo de que las mujeres y las niñas en todo el mundo, tengan una mayor inclusión y participación en las ciencias.
Día Internacional de los derechos de las mujeres	8 de marzo	Se conmemora, para lograr la igualdad efectiva y empoderar a las mujeres y a las niñas en un mundo cada vez más justo.
Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.	28 de mayo	Se establece y se conmemora las causas de enfermedad y muerte que afectan a las mujeres en sus diferencias y diversidades.
Día Internacional del Trabajo Doméstico	22 de junio	Se conmemora y se reconoce el valor económico y social de los trabajos domésticos y de cuidado, que generalmente son ejercidos por mujeres.
Día Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y la Diáspora	25 de julio	Es una fecha que tiene como objetivo visibilizar a las mujeres afrodescendientes.
Conmemoración de Mujeres Jóvenes	19 de agosto	Se conmemora como mujeres transformadoras, creativas, innovadoras y fundamentales para el cambio social.
Día Internacional de las Mujeres Indígenas	25 septiembre	Fecha para conmemorar, reconocer y reafirmar los propósitos de mujeres indígenas
Día Internacional de la Niña	11 de octubre	Se conmemora para concientizar sobre los desafíos que tienen que superar las niñas y promover su desarrollo y potencial.
Día Internacional de las Mujeres Campesinas y Rural	15 de octubre	Objetivo de reconocer a la mujer rural por su contribución en el desarrollo rural y agrícola, la erradicación de la pobreza
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	25 de noviembre	El 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, una de las formas de violencia más extendidas en el mundo.

Retiro

- **Aplicación de formatos.** Es importante continuar aplicando los formatos diseñados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, ya existentes con variables desagregadas por sexo y otras variables diferenciales. La tendencia más alta de los retiros en el año 2022 fue por pensión, la mayoría de funcionarios reconocen el cumplimiento del pago y el aporte que ha brindado el instituto en sus crecimientos profesionales, cabe resaltar que en la vigencia 2022 se realizaron 45 entrevistas de retiro, una sola persona no fue posible citarla a entrevista cuando comunicaron la resolución de retiro ya no estaba en el instituto.





Glosario

Enfoque de género: se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera distintas por hombres y mujeres, que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos

Transversalización de género: es un proceso técnico-político de largo plazo para lograr la igualdad de género, por medio del cual se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional y las instituciones en sus distintos niveles, para que el enfoque de género sea parte de la toma de decisiones.

Enfoque diferencial para mujeres: es una herramienta que reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, edad, orientación sexual, creencia religiosa, discapacidad, entre otros.

Bibliografía

ONU MUJERES

Secretaría Distrital de la Mujer

Objetivos de desarrollo Sostenible