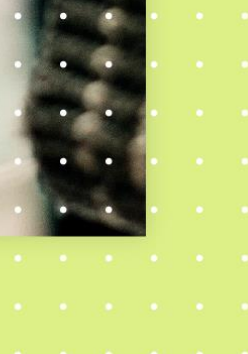




Plan de Bienestar Social



CONTENIDO

1. Generalidades Proyecto de Bienestar Social 2021
 - 1.1. Generalidades Institucionales
 - 1.2. Normatividad aplicable
 - 1.3. Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública- Versión publicada el 21 de diciembre de 2020.
2. Diagnóstico de necesidades para el Plan de Bienestar Social
 - 2.1. Balance de la ejecución del plan de bienestar social año 2020
 - 2.2. Gráficos estadísticos de la Encuesta de necesidades de Bienestar 2021
 - 2.3. Descripción de datos sociodemográficos vigentes
 - 2.4. Resultados estadísticos de la encuesta de necesidades de bienestar 2021
 - 2.5. Medición vigente de Clima Laboral
 - 2.6. Negociación Colectiva
 - 2.7. Planes de mejoramiento
 - 2.8. Organizaciones e instituciones de apoyo
3. Componente del Plan de Bienestar Social
 - 3.1 Componente de Bienestar Social
 - 3.2 MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Resultados FURAG (proceso de autodiagnóstico y clasificación de rutas).
4. Descripción de ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2021
5. Presupuesto
6. Indicadores del Plan de Bienestar Social

Anexo 1. Ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2021

Anexo 2. Cronograma actividades Plan de Bienestar Social 2021

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 2021 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 identifiquen estrategias autorreflexivas frente al cuidado propio y del entorno social en el cual se desarrollan las dinámicas individuales y sociales de todos los colaboradores de la Entidad.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto 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 2021, 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.

En ese orden, 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.”

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

MISIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM busca para la vigencia del año 2021 sensibilizar a todos los funcionarios, colaboradores y familias frente a la importancia de generar herramientas de cuidado y preservación de la salud física, emocional, mental y psicosocial, que favorezcan la disminución del estrés por las actuales condiciones sanitarias del país y del mundo y permitan generar hábito de vida saludables en donde se enriquezcan las relaciones familiares y a su vez las laborales.

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

VISIÓN DEL PLAN

Al finalizar el año 2021 el Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, habrá impactado positivamente en las pautas autorreflexivas sobre el cuidado de la salud física, mental, emocional y psicosocial del entorno laboral y familiar de todos los funcionarios y colaboradores a nivel nacional.

ESTRATEGIA

Todas las actividades que se registran en este proyecto se desarrollarán con el propósito de encaminar en 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 desarrollen 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.*
- 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 734 de 2002

El Código Disciplinario Único, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 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;*

² Para efectos de interpretar el concepto de familia, se deben tener en cuenta las sentencia 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.

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.

1.3 Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública

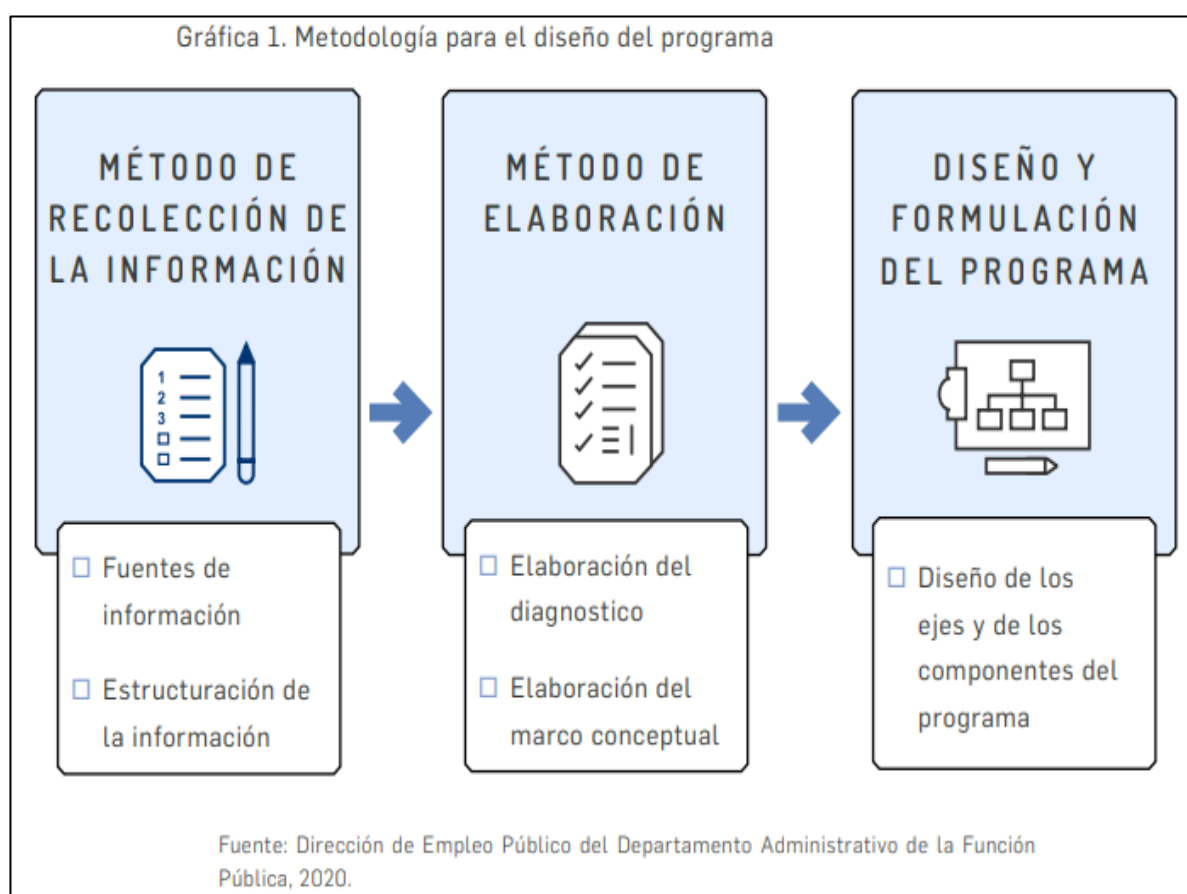
El Departamento Administrativo de la Función Pública el día 21 de diciembre de 2020, publicó el “Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, en el cual se resalta que *“la construcción del Programa Nacional de Bienestar se hace una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, luego se elabora un portafolio de alternativas que realmente apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.*

Por lo anterior, se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir con las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología y

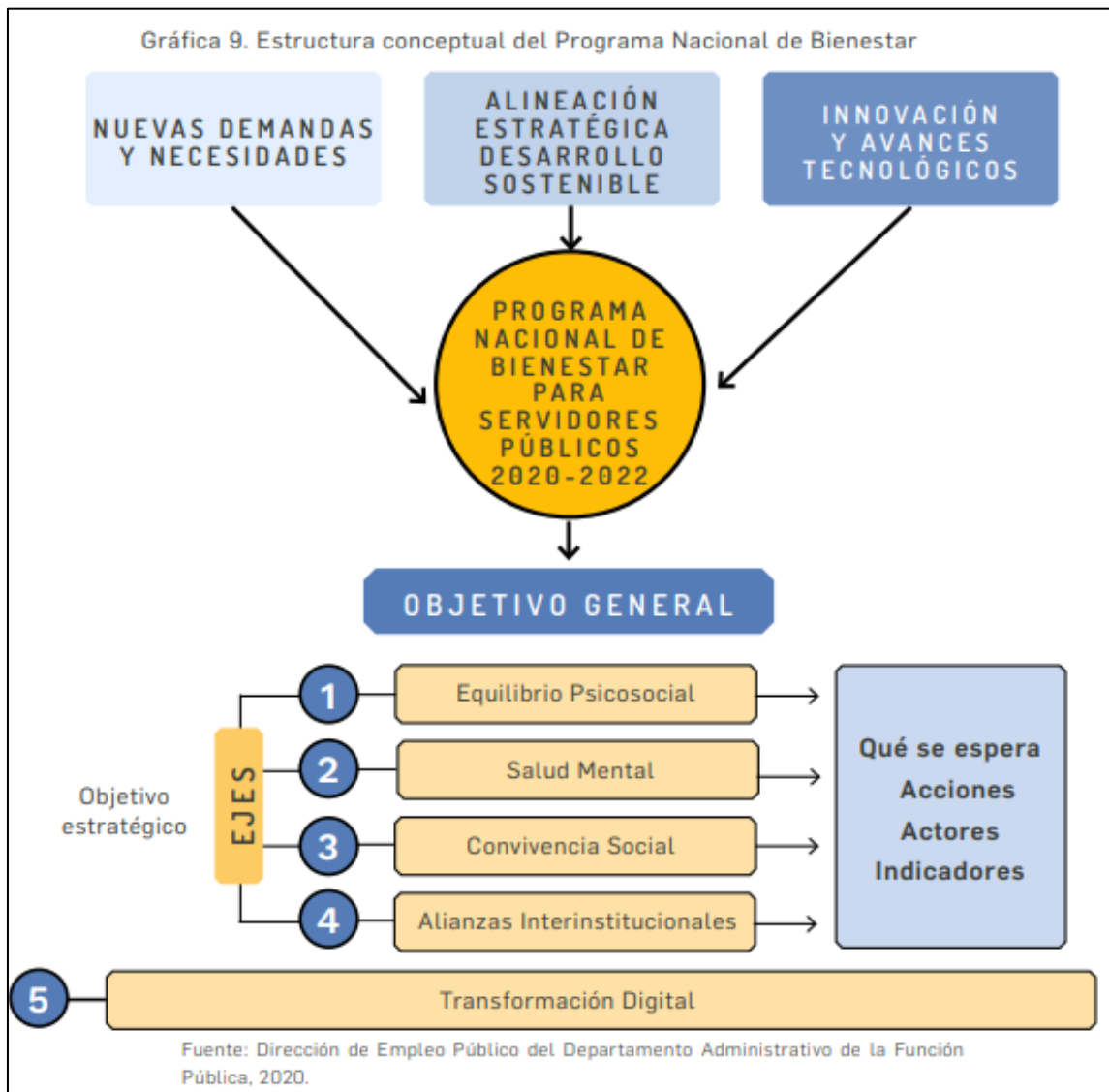
recientemente afectado por la pandemia ocasionada por el COVID-19, la más grande pandemia en los últimos años” (...)

“Función Pública desarrollará un Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos a través de estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión y se beneficie a los servidores en términos de ahorro de tiempo en el desplazamiento y, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida.”

El referido plan fue elaborado bajo la siguiente metodología:



Adicionalmente se resalta que el programa se estructura respecto de 5 ejes temáticos a saber:



Con base en los ejes propuestos por el plan, se establecen indicadores por cada uno a través de los cuales se materializan las actividades de bienestar y posteriormente se podrá medir el impacto del desarrollo de estas.

Por lo expuesto, las entidades publicas debemos adaptar nuestros planes de bienestar, para incluir actividades que permitan formar capital humano que contribuya a generar valor público y por ende a mejorar la prestación del servicio y contribuir a la satisfacción de la ciudadanía.

2. DIAGNOSTICO 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 2021 y porque se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas, lo cual se describe a continuación:

2.1 BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2020

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Bienestar Social 2020, 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 CUMPLIMIENTO:**
El indicador de cumplimiento arroja un porcentaje del 100% del plan en las actividades ejecutadas versus las actividades planeadas, teniendo en cuenta los ajustes realizados al plan de Bienestar 2020 en el mes de mayo, en razón a las metodologías de ejecución replanteadas derivadas de la emergencia sanitaria por la cual atraviesa el país y el mundo.
- **INDICADOR DE PARTICIPACIÓN**
El indicador de participación en las actividades ejecutadas fue de un 93,55% de acuerdo a la población objetivo en cada una de ellas versus la población inicialmente esperada para la cual iba dirigida cada una de las actividades estipuladas en el plan.

Las evidencias del cumplimiento se pueden consultar el siguiente cuadro:

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBEINTALES - IDEAM													
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO													
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL													
BIENESTAR SOCIAL 2020: Radicado 20202020013123 – Expediente 202020205902200004E													
N°	EVENTOS Y ACTIVIDADES	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	% CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN	NÚMERO DE PERSONAS CONVOCADAS	NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES	NIVEL JERÁRQUICO DE LOS PARTICIPANTES	COSTO DE LA ACTIVIDAD	RADICADO DE LAS EVIDENCIAS	OBSERVACIONES
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					100,00 %	26/06/2020	420	420	TODOS	\$ -	20202020004603	cero costo y contratación

2	Día de Integración Familiar – IDEAM para funcionarios por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7) para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos.					100,00 %	30/11/2020	420	420	TÉCNICO Y PROFESIONAL	\$ 158.638.096,50	20202020009473	Contratación
3	Conmemoración de fechas especiales (día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, amor y amistad, celebración del mes de los niños - octubre)					100,00 %	Día de la mujer 06/03/2020 Día del Hombre 24/03/2020 Día de los Secretarios: 24/04/2020 Día del Servidor Público: 26 y 30/06/2020	420	420	TODOS	\$ -	20202020001603: Día de la mujer 20202020003763: Día del Hombre 20202020003773: Día de los Secretarios 20202020003743: Día del Servidor Público 20202020009643: Amor y Amistad 20202020010673: Mes de los niños - Octubre	cero costo
4	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario					100,00 %	Permanent e	122	122	TODOS	\$ -	202020205902200001E	cero costo
5	Incentivo uso de la bicicleta					100,00 %	Permanent e	12	12	TODOS	\$ -	202020205902200003E	cero costo
6	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar en el mes de octubre)					100,00 %	Permanent e	75	75	TODOS	\$ -	202020205902200005E	cero costo
7	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio					100,00 %	Permanent e	5	5	TODOS	\$ -	202020205902200004E	cero costo
8	Otorgamiento de un día compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios					100,00 %	Permanent e	1	1	TODOS	\$ -	202020205902200002E	cero costo
9	Novenas navideñas					100,00 %	16/12/2020 - 17/12/2020 - 18/12/2020 - 21/12/2020 - 22/12/2020 - 23/12/2020 - 24/12/2020	100	100	TODOS	\$ -	20202020013553	cero costo
10	Actividades artísticas y culturales en Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos					100,00 %	Permanent e	420	420	TODOS	\$ -	20202020004183	cero costo
11	Ferias virtual de vivienda					100,00 %	Permanent e	420	420	TODOS	\$ -	20202020003783	cero costo
12	Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional					100,00 %	Permanent e	420	420	TODOS	\$ -	20202020003793	cero costo
13	Feria virtual de emprendimientos					100,00 %	Noviembre y Diciembre de 2020	20	20	TODOS	\$ -	20202020012853	cero costo
14	Actividad de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo e idea innovadora.					100,00 %	10/12/2020	420	420	TODOS	\$ 11.457.010,00	20202020013013	Contratación

15	Implementaciones iniciales de TELETRABAJO y TRABAJO EN CASA				100,00 %	desde 16/03/2020	600	600	TOD OS	\$ -	20202020004173	cero costo
16	Actividad de preparación para pre – pensionados				100,00 %	22/10/2020 - 23/10/2020	26	26	TOD OS	\$ 7.53 5.15 8,00	20202020010223	Contratación
17	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana				100,00 %	10/12/2020	420	420	TOD OS	\$ -	20202020013013	cero costo
18	Actividades de Implementación Código de Integridad				100,00 %	Permanente	600	600	TOD OS	\$ -	20202020003673	cero costo

1800%

AVANCE DE EJECUCIÓN A 01/12/2020	100,00%	SUMATORIA PARTICIPACIÓN	4921	4921
----------------------------------	---------	-------------------------	------	------

INDICADORES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020	PORCENTAJE PARTICIPACIÓN	100%
	PORCENTAJE NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS	100%

2.2 GRÁFICOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2021

Durante el mes de diciembre de 2020, se realizó la aplicación de la encuesta de “ENCUESTA PARA ESTABLECER LAS NECESIDADES DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021” 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, 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 **380 funcionarios** y arrojó los siguientes resultados:

RUTA DE ANALISIS DE DATOS

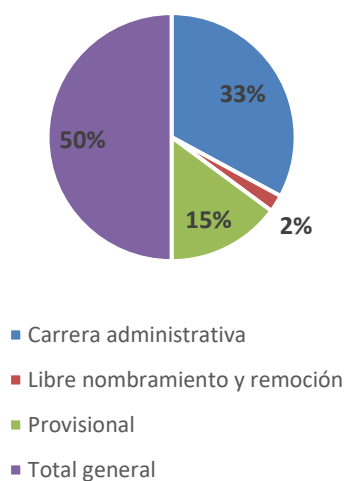
1. Nivel de participación por dependencia:

Etiquetas de fila	N°
DIRECCIÓN GENERAL	9
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
OFICINA ASESORA JURÍDICA	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3
OFICINA DE INFORMÁTICA	13

OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	9
SECRETARIA GENERAL	62
SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	18
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	18
SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGIA	135
SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGIA	109
Total general	380

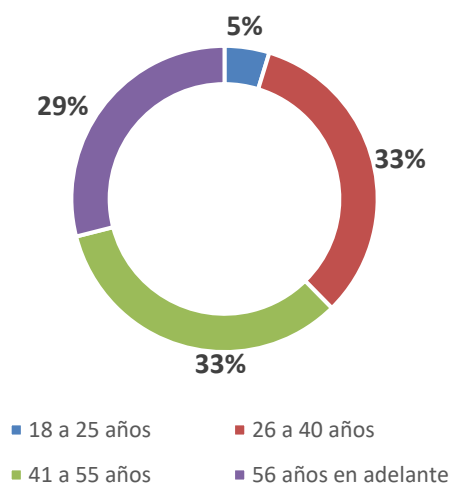
El tipo de vinculación de los funcionarios que participaron es el siguiente:

Cuenta de Tipo de vinculación



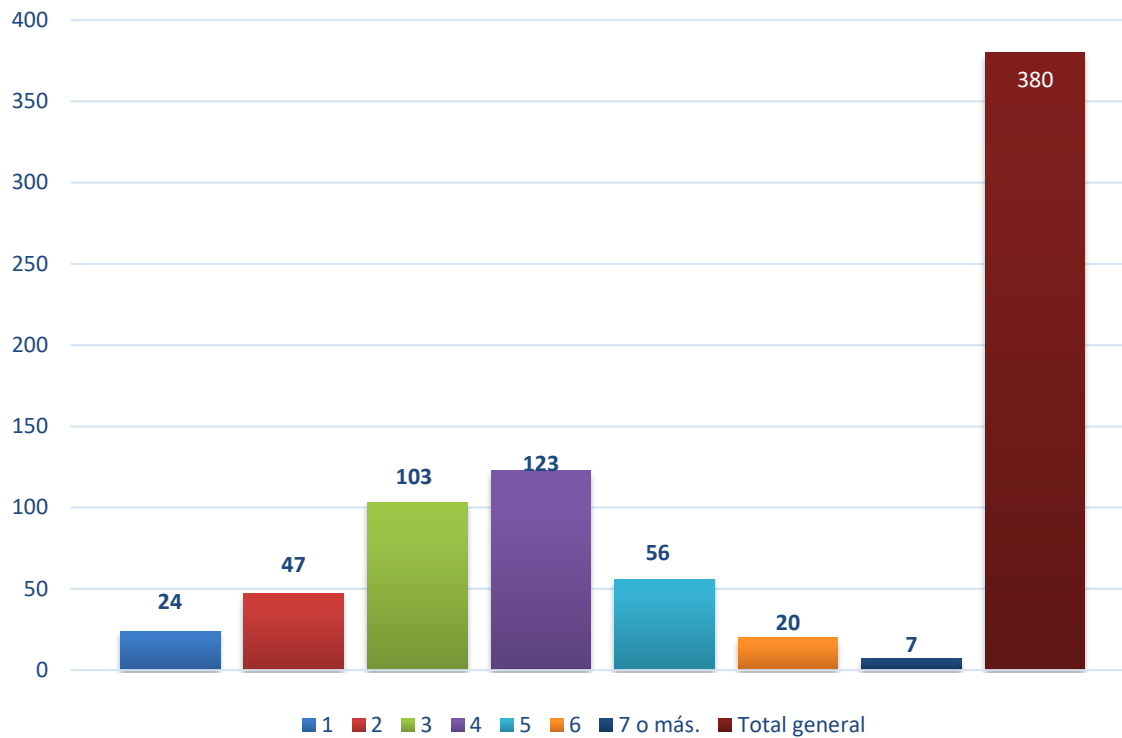
Rango de edades de los participantes

Rango de edad de los funcionarios

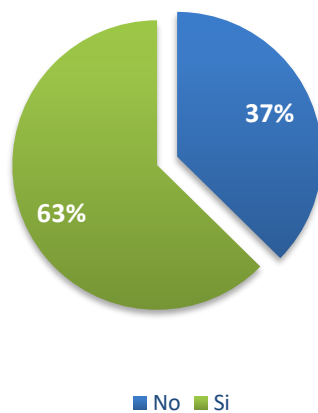


En la encuesta se buscó conocer la forma en que se encuentran conformadas las familias de nuestros funcionarios encontrando lo siguiente:

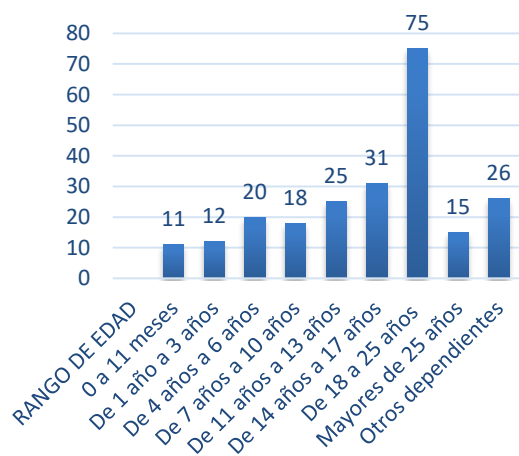
Numero de integrantes del nucleo familiar



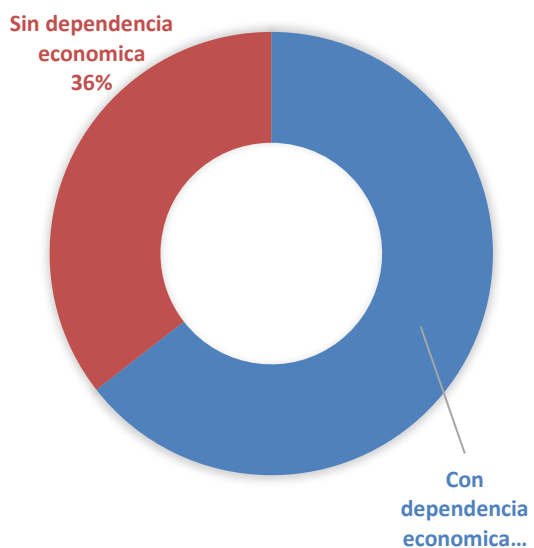
¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?



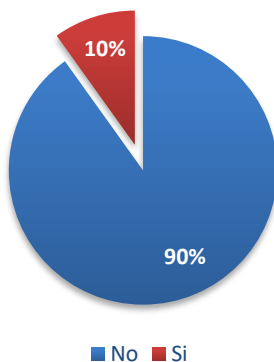
Rangos de edades con dependencia economica del funcionario

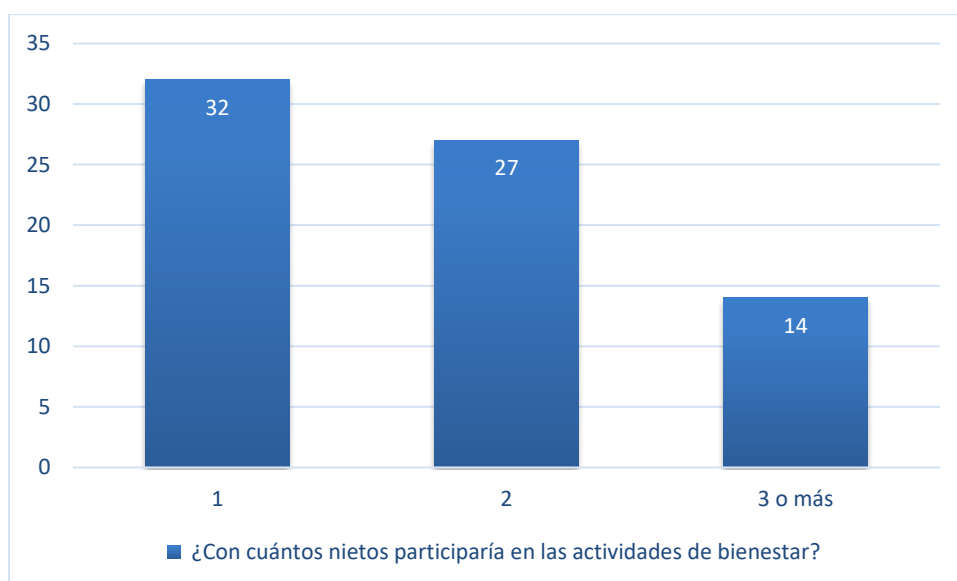
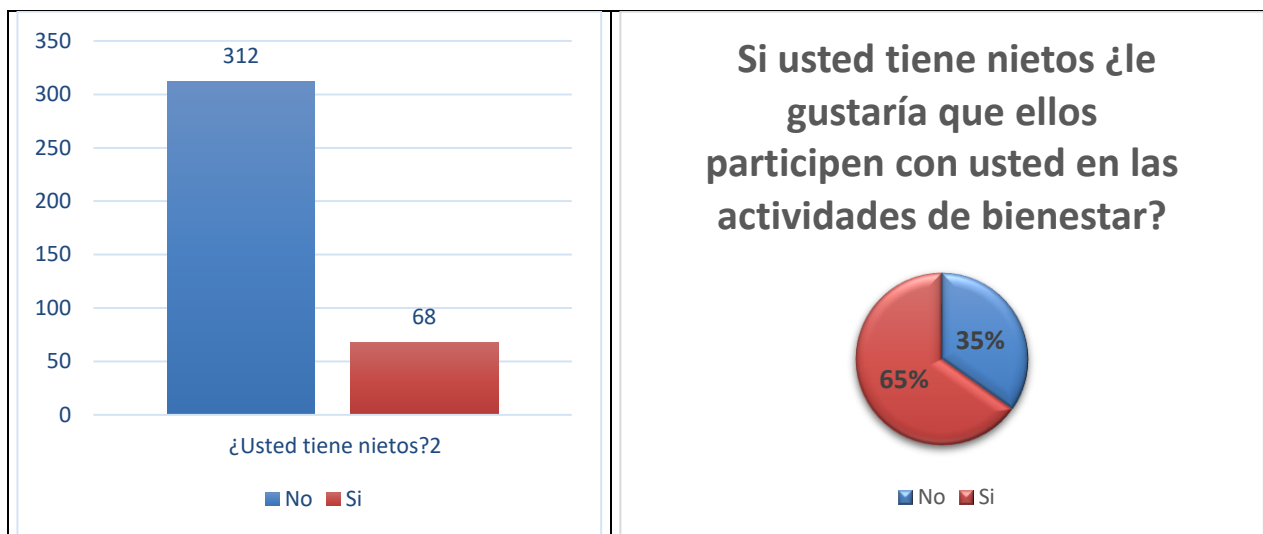


DEPENDENCIA ECONÓMICA

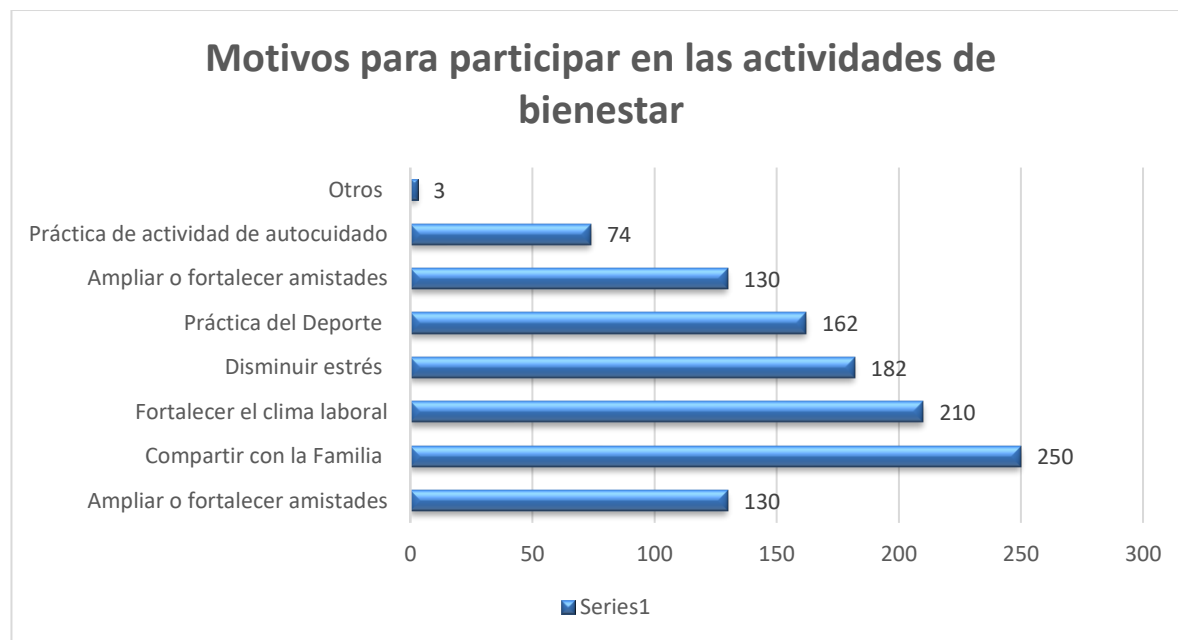


¿Sus hijos o personas que dependan económicamente de usted tienen alguna persona en situación o condición de discapacidad?



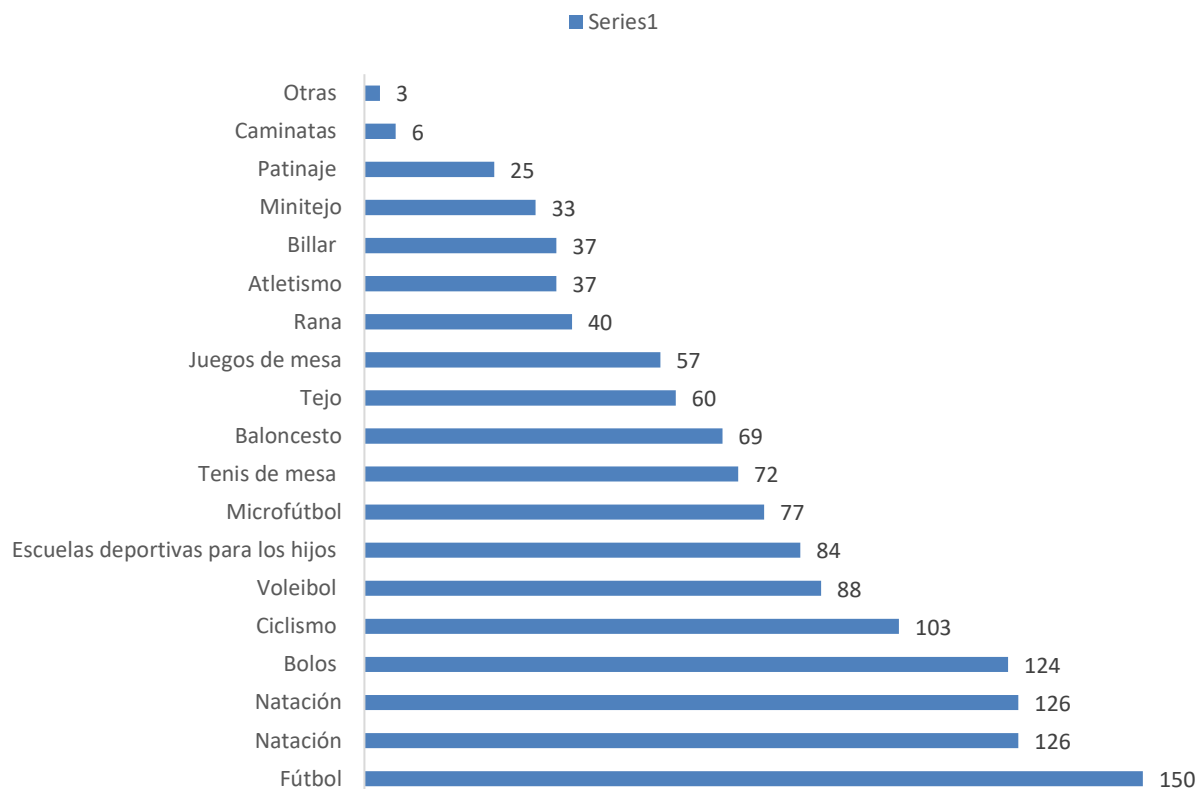


Motivación de la participación en las actividades de bienestar

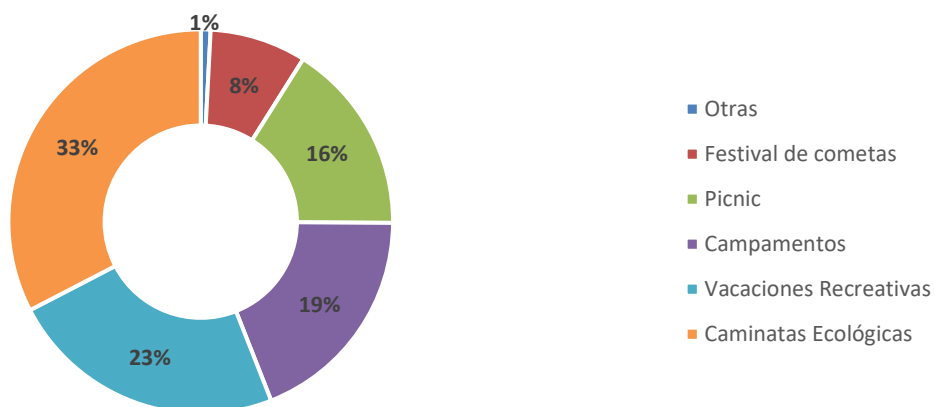


INFORMACIÓN PARA GENERAR VALOR PÚBLICO A TRAVÉS DE LA "RUTA DE LA FELICIDAD"

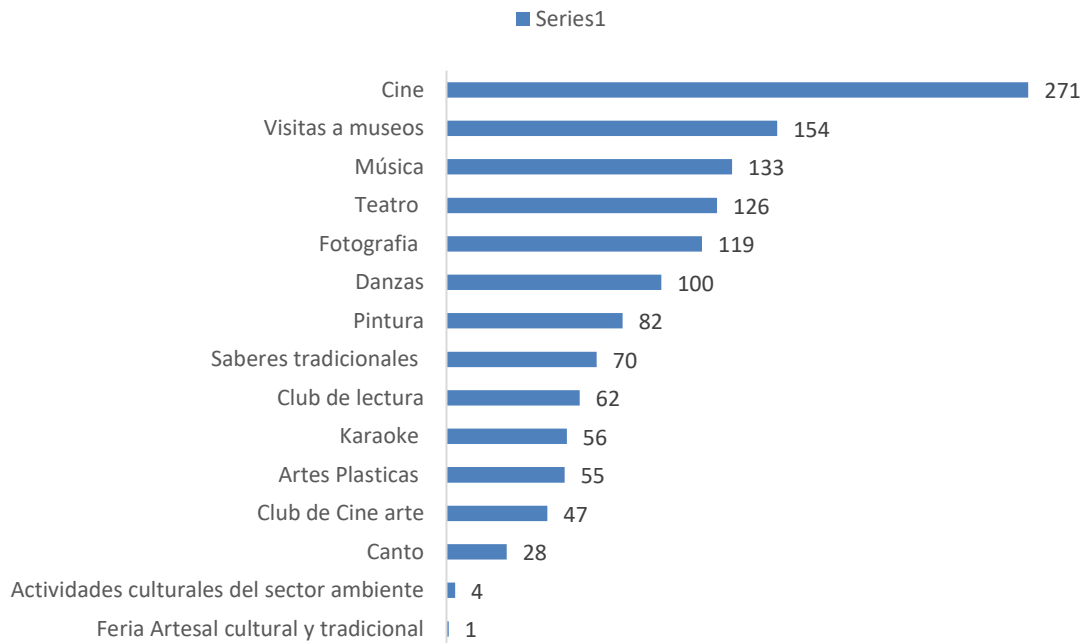
Intereses en el desarrollo de actividades deportivas



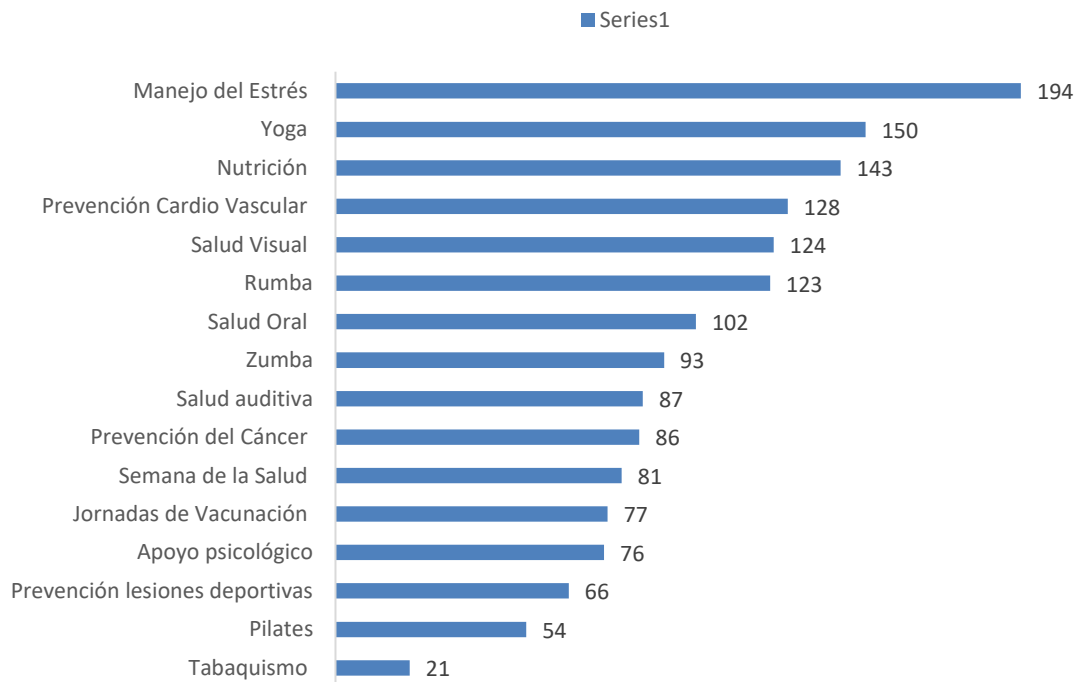
Preferencias en actividades recreativas



Desarrollo de actividades artísticas y culturales

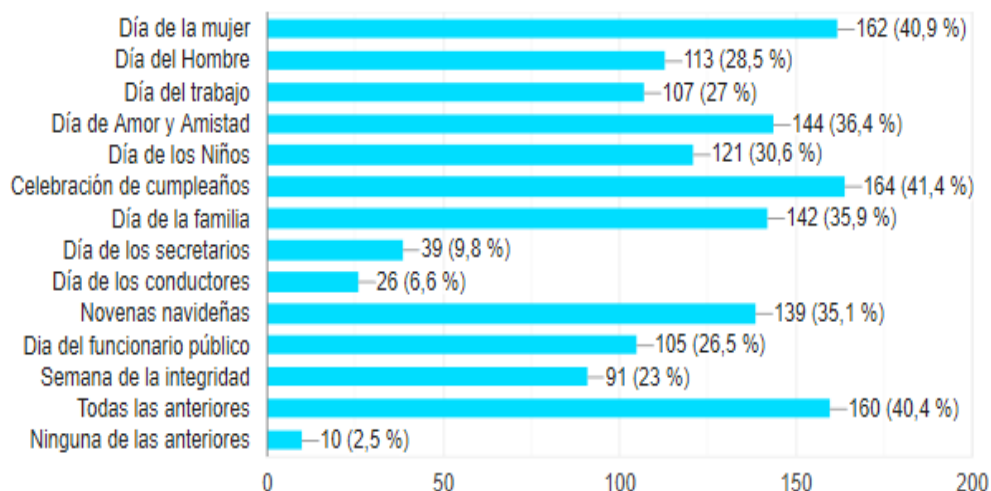


Preferencia para el desarrollo de Actividades para la promoción y prevención en salud



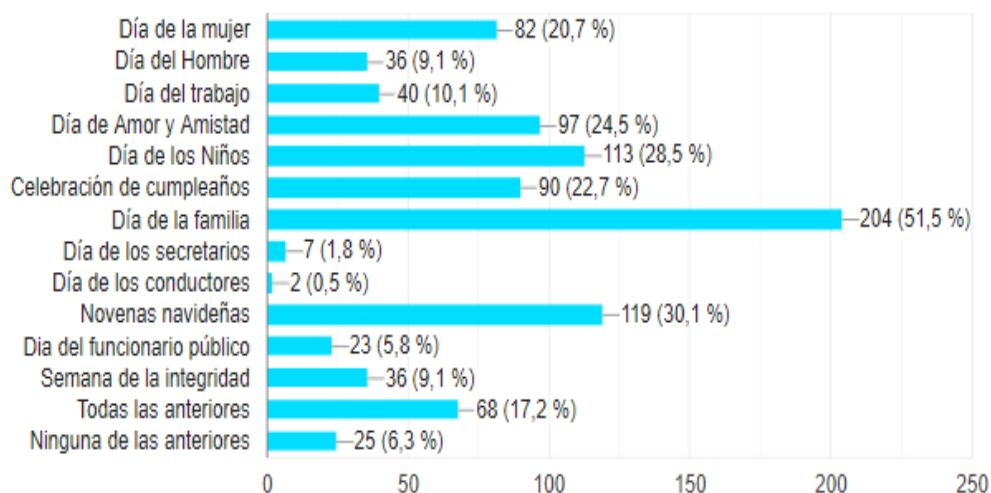
En el Ideam, celebramos algunas fechas tradicionalmente, por favor indique en cuál o cuáles de éstas usted estaría dispuesto a seguir participando

396 respuestas



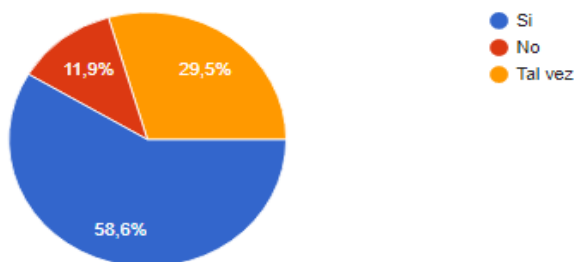
Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar

396 respuestas



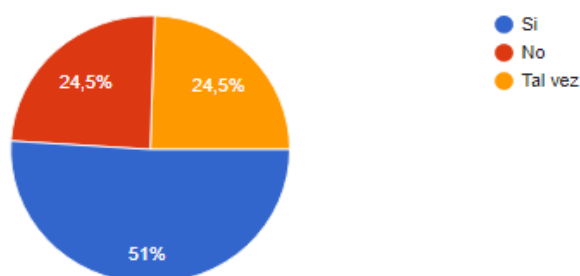
Usted participaría en actividades para la promoción y desarrollo del trabajo social o comunitario

396 respuestas



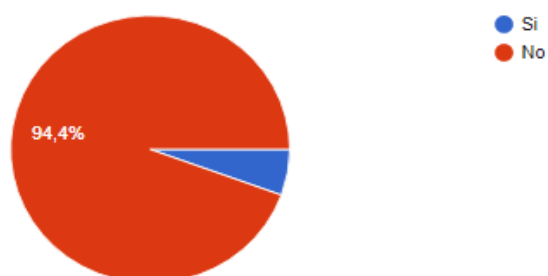
Participaría en el desarrollo de capacitaciones en artes y artesanías

396 respuestas



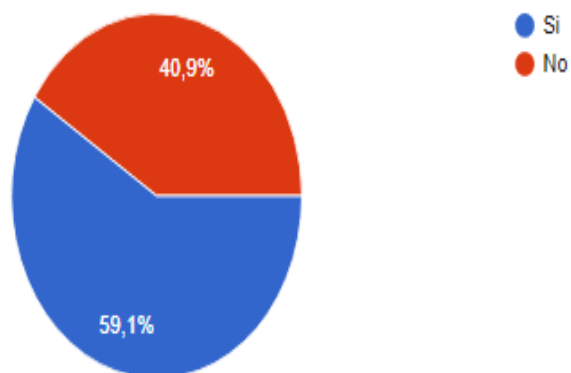
Estaría dispuesto a dictar un curso de artes, artesanías o relacionado con actividades de bienestar:

396 respuestas



¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Nuestra finalidad es realizar ferias de vivienda con FNA u otras entidades.

396 respuestas

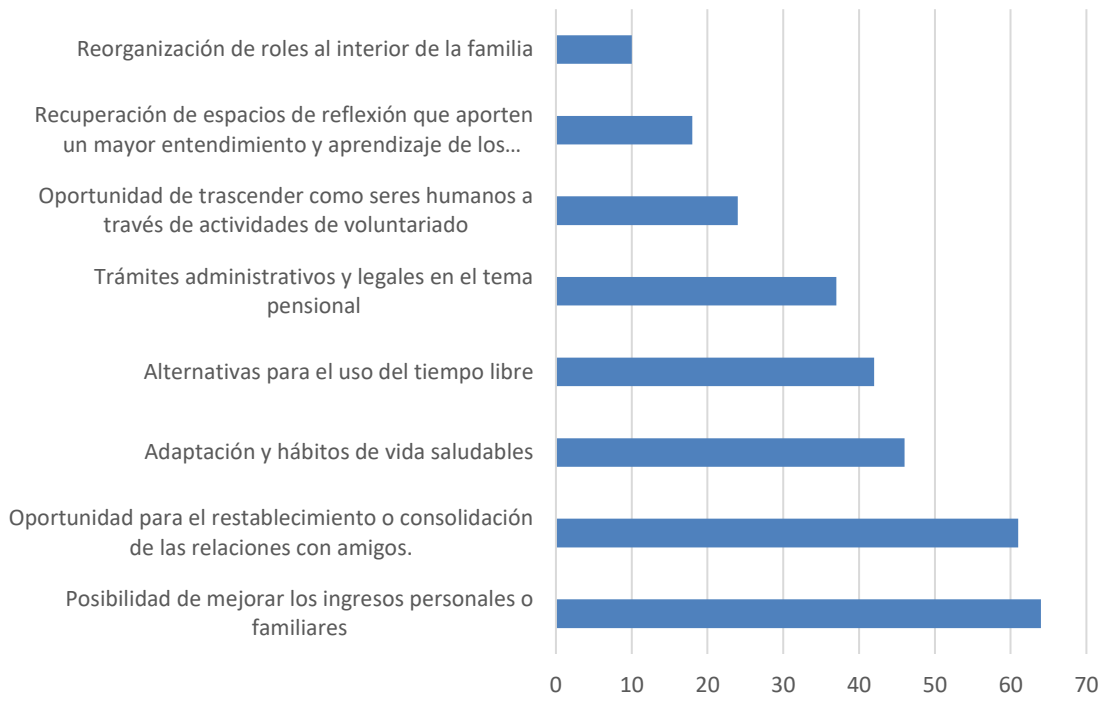


¿Es usted prepensionado?

396 respuestas

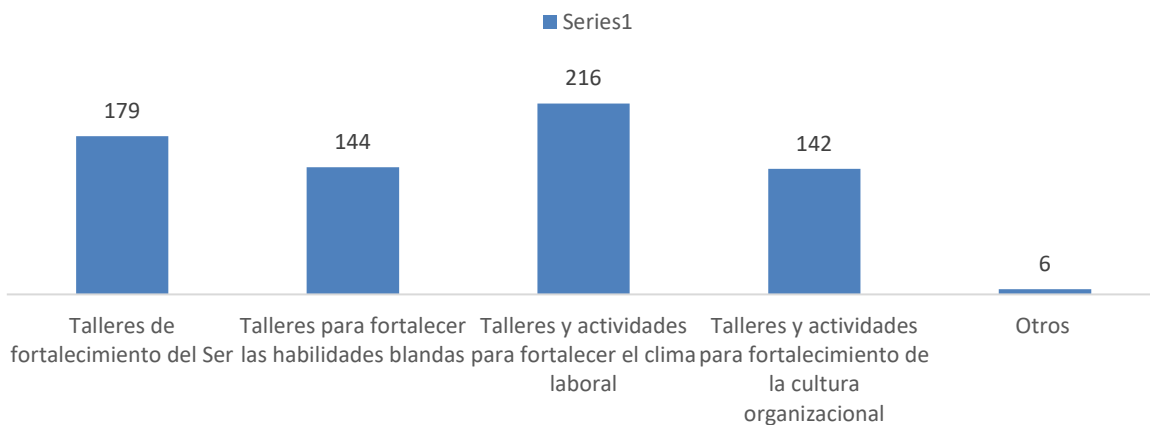


señale cuales de las siguientes temáticas le gustaría que se desarrollaran como prepsionado

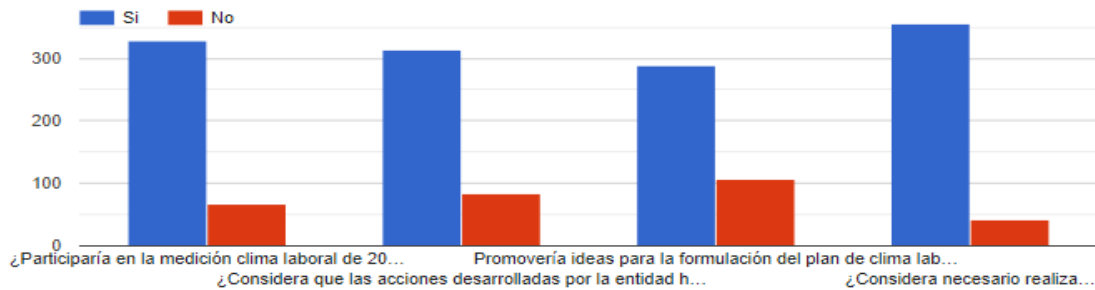


ruta del crecimiento

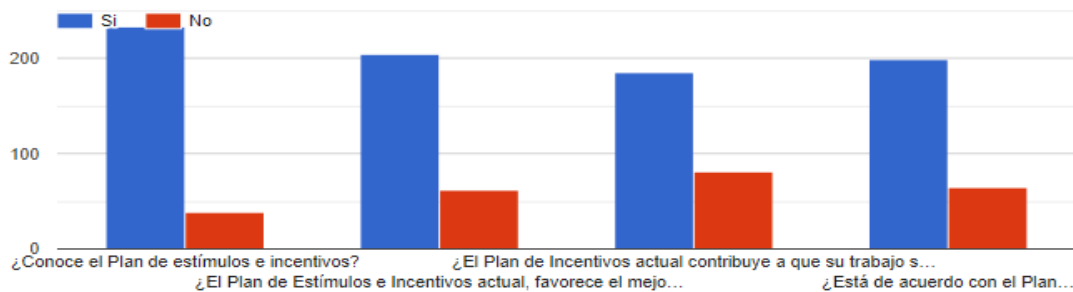
Participación en capacitaciones relacionadas con el fortalecimiento individual y organizacional



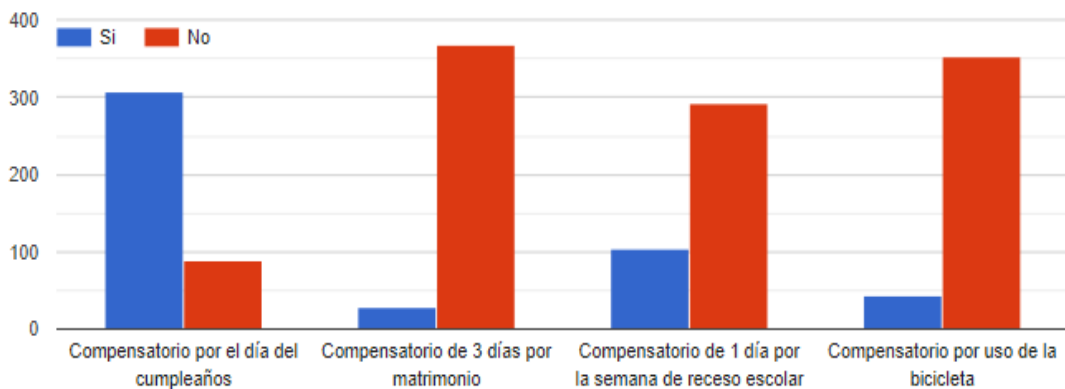
Percepción sobre las acciones de clima laboral.



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



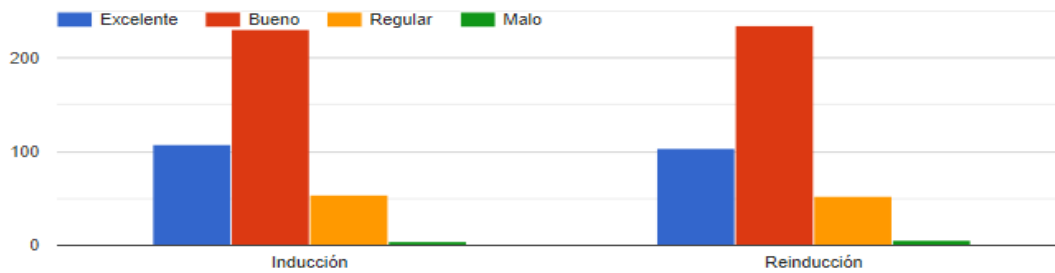
Haz utilizado alguno de los beneficios del salario emocional del Ideam, que se señalan a continuación:



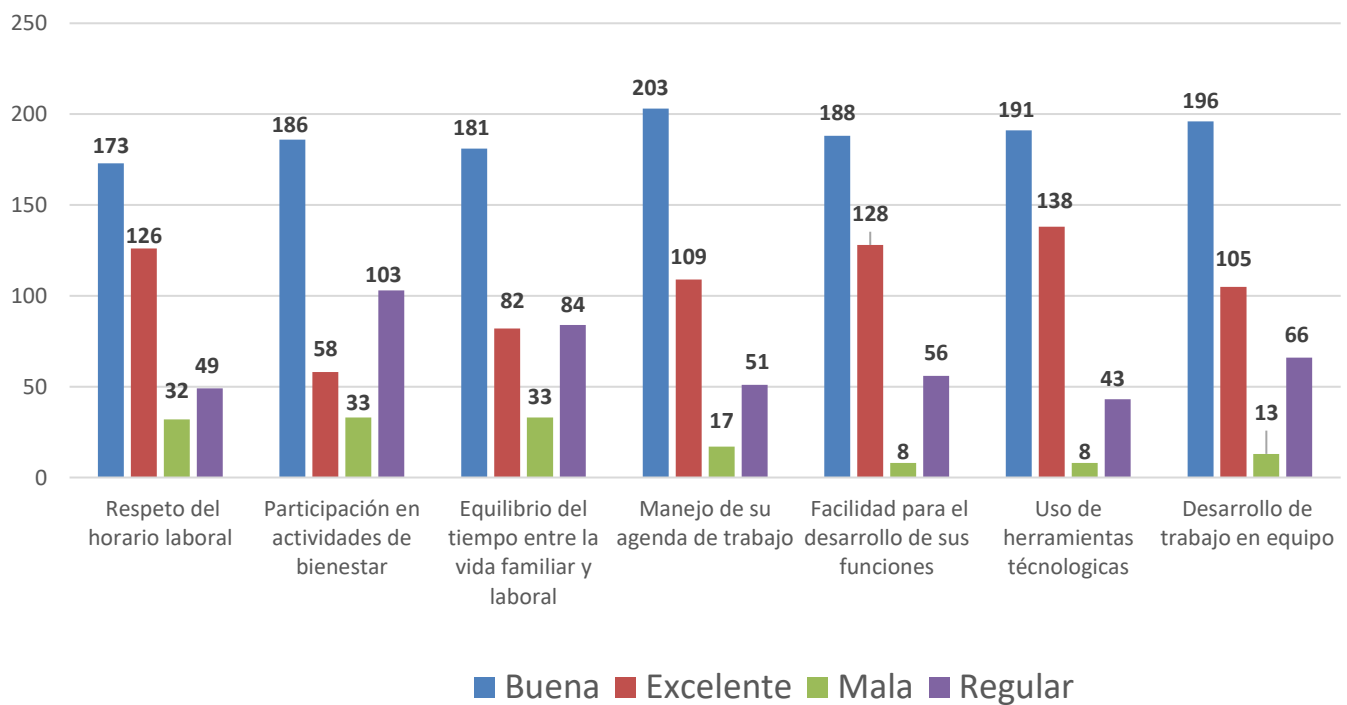
Respecto a la pregunta ¿Qué beneficios le gustaría recibir como salario emocional?, las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Días de compensatorio para estar con la familia.
- Actividades con el equipo de trabajo, por lo menos una vez cada dos meses.
- Algun incentivo por antigüedad
- Reconocimiento por el trabajo con frases como: buena esa.....así es y felicitaciones
- Compensacion por rendimoeento laboral.
- compensando por dedicar tiempo para el cuidado de este en horas o medio dia al mes por demostrar que estan dedicando tiempo para cuidar su estado fisico.
- Compensatorio por cumpleaños de la esposa, hijos, padres y nietos.
- Dia de sobreviviente de cancer o otras enfermedades de alto riesgo
- Dia libre en dia o poder tener un rato para ver los partidos de la seleccion colombia,y tambien si se podria un dia libre a hinchas de equipos colombianos en el dia que se encuentre en partidos tanto de liga masculina como femenina.
- El salario emocional podría trasladarse un poco a los reconocimientos en prenda significativos (Botones, Diplomas, etc).
- En caso de fallecimiento de una mascota, se tenga como calamidad y se otorgue el correspondiente permiso remunerado.
- Logro de las metas de la dependencia.
- Por el esfuerzo a salir adelante con mis labores aun teniendo discapacidad auditiva que lo hagan sentirse útil.
- Programar un dia ecologico que nos invite a sembrar arboles, o recoger material reciclable.
- Que se diera la fecha de navidad 24 de diciembre y fin de año 31 de diciembre, se diera el día entero a todos los funcionarios.
- Que nos dias compensatorios sean iguales para todos los funcionarios, no diferentes para aeronáutica.
- Receso escolar o actividad familiar para los que no tenemos hijos.
- Valoración y reconocimiento por experiencia y estudios cursados en modalidad de auto capacitación.
- yo creo que lo he recibido casi todos desde los abrazos hasta reconocimientos por mi labor.
- tiempo compensado por invertir en el cuidado fisico, donacion de sangre e inciativas sociales y personales.
- Revisar los horarios laborales y carga laboral que se maneja ante la contingencia sanitaria, porque nos ha ampliado significativamente el horario y trabajo en casa.

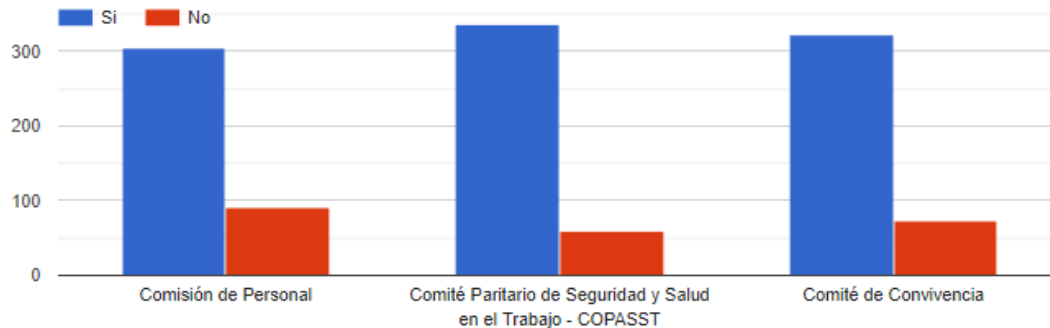
Califique por favor su nivel satisfacción del proceso de inducción o reintroducción



Calificación de la experiencia de Trabajo en casa

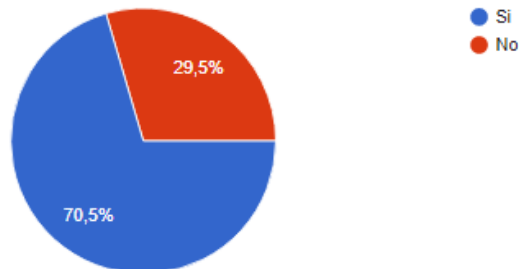


Conoce usted para que sirven los siguientes comités institucionales:



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

396 respuestas



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 ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, con una participación de 380 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- Los participantes encuestados son pertenecientes a la mayoría 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.

- c. De acuerdo al tipo de vinculación el 62,62% de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 31,81% están vinculados mediante provisionalidad y el 5,55% son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- d. El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años de edad, con un 35.1%.
- e. El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,07%
- f. El 61.9% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 82,8% 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 64,4% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 28,8% adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

2.4 RESULTADOS ESTADÍSTICOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2021

Descripción de gustos e intereses:

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

- a. El 65,7% de los encuestados muestran un alto interés de participación en las actividades de bienestar en razón compartir con sus núcleos familiares.
- b. Con un 46% 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. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: futbol con un 10%, natación con un 9.93%, bolos con un 9% y ciclismo con un 8% .
- b. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 33%, vacaciones recreativas con un 23%, campamentos con un 19% y picnic con 16%.
- c. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 68,9%.
- d. El 58,6% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- e. La actividad predominante en su participación en cuanto al cuidado de la salud es el manejo del estrés con un 52.3%.
- f. En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la mujer, día del amor y la amistad, celebración de cumpleaños, novenas navideñas, etc., logrando un porcentaje del 40,4% en la opción de todas las expuestas en la encuesta.

- g. Con un significativo 51,5% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de integración familiar.
- h. Con un significativo 51% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- i. El 94,4% de los participantes no muestran interés por dictar cursos de artes y artesanías.
- j. El 59,1% 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 tramites de afiliación y retiro de cesantías.
- k. El 69,7 % de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, el 30,3% de los encuestados que manifestó su insatisfacción en su mayoría aduce que se debe a las tarifas económicas que manejan y a la limitada demanda de actividades y programas que les ofrecen.
- l. El 77,3% 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

- m. El 57,6% de los encuestados muestra interés en la participación en talleres o actividades de fortalecimiento de la cultura organizacional.
- n. Con un porcentaje significativo que oscila entre el **72,97% y el 89,64%**, los participantes consideran importante la participación y planeación en actividades tendientes a intervenir el Clima Laboral.
- o. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 74,53% y el 93,95%, es conocido el Plan de Incentivos y a su vez evaluado de forma positiva.
- p. El 77,52% de los participantes ha utilizado el Compensatorio por Cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2020. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.
- q. Con un porcentaje que oscila entre el 58,08% y el 59,09, los participantes consideran que los procesos de Inducción y Reinducción al interior del Instituto son buenos.
- r. Con un porcentaje que oscila entre el 44,69 y el 52,27%, los participantes consideran como buena la experiencia de trabajo en casa.
- s. Con un porcentaje que oscila entre el 76,76% y el 84,84% de los participantes conoce la utilidad del la Comisión de Personal el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia.
- t. El 70,5% 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

Las RELACIONES INTERPERSONALES son valoradas con un Siempre en un 38% en donde consideran que las asociaciones con los miembros del grupo tienen en cuenta las opiniones y aportes, se sienten aceptados, cercanos,

cómodos con el grupo de trabajo. Y un 25% considera que Nunca.

Los ESTILOS DE DIRECCIÓN se valoran con un Siempre en un 28% en donde se considera hay una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo, generalmente se apoyan las decisiones, hay ordenes impartidas que no son arbitrarias y se confía en el grupo de trabajo. Y un 48% considera que Nunca.

El SENTIDO DE PERTENENCIA se valora en un 31% como Siempre en donde se aprecian como miembros de un grupo en particular, manifiestan sentirse bien con los beneficios que tienen en la empresa, en salud, con la asignación salarial y en las aspiraciones con las políticas de la empresa frente a un Nunca de 22%

La RETRIBUCIÓN se valora en un 36,3% en Siempre como el incentivo físico o emocional que se proporciona en contraprestación a un servicio dado, al cumplir a cabalidad una tarea encomendada, al interés del futuro de la empresa, al considerarla como un excelente sitio de trabajo, en decir que es parte de la empresa y en considerar sentirse feliz en la empresa frente aun Nunca de 43,2%

La DISPONIBILIDAD DE RECURSOS se valora en 31,6% con un Siempre en relación con los elementos físicos, económicos o de infraestructura con los cuales se cuenta para el desarrollo de labores propias de una tarea frente a un Nunca de 34,3%

La ESTABILIDAD se valora en un Siempre de 36% en donde se aprecia la conservación de las garantías laborales y el equilibrio dentro del derecho al trabajo frente a un Nunca de 30%

La CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN se valora en un Siempre de 31,4% en donde se valora la forma precisa en la que se asignan tareas y se estructuran procedimientos en las tareas encomendadas las cuales guardan concordancia con las metas institucionales frente a un Nunca de 33,4%

Los VALORES COLECTIVOS se valora en un Siempre de 38% por el concepto que se forma al reflexionar sobre las características de comportamiento que rigen al grupo de trabajo, en donde se reflejan principios propios del ser humano frente a un A veces de 32%

Las PRACTICAS DE LIDERAZGO se valora en un Siempre de 69% que están relacionadas con los estilos de Comunicación abierta, honesta y clara en lo que se espera en el trabajo. Con Inclusión donde atienden y están pendientes de las sugerencias de sus empleados, se trabaja en equipo, se respira un aire de respeto, se trata con respeto e Imparcialidad al momento de evaluar el trabajo y las decisiones que se toman son justas e imparciales frente a un A Veces de 19%.

El COMPROMISO se valora en un Siempre de 48,4% y contempla la interacción con el diseño de cargos, en considerar las habilidades del cargo, en empoderar, en el compromiso con los empleados, con el tiempo en el equilibrio entre trabajo y hogar y las evaluaciones frente a un A Veces de 30,2%.

La ACCESIBILIDAD DEL CONOCIMIENTO se valora en un Siempre de 49,5% en poder contar y considerar con la disponibilidad de acceder a la capacitación, a manuales, a la colaboración y trabajo en equipo en donde compartan y aprendan, en el compañerismo de compartir las mejores practicas y mejorarlas y en mecanismos para recoger, almacenar y disponer de la información frente a un A veces de 30%.

La CAPACIDAD DE APRENDIZAJE se valora en un Siempre de 46% relacionada con la Innovación para promover el aporte de los empleados en la resolución y las nuevas ideas para encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo, con la capacitación que sea con entrenamiento practico y alineado con los objetivos y se soporte con tecnología relacionada con las metas de cada cargo, con el desarrollo de planes para obtener metas profesionales y con el valor y apoyo de la alta dirección considerando que el aprendizaje es valorado frente a un A Veces de 30%.

El SENTIDO DE PERTENENCIA se valora en un Siempre de 78% relacionado con aspectos como el sentir orgullo de pertenecer a la entidad, como la Imagen que se tiene de la entidad, como el profesionalismo y la motivación de ser parte de la entidad frente a un A veces de 13%.

La FELICIDAD LABORAL se valora en un Siempre de 52,7% en donde se contempla aspectos relacionados con la creatividad, en poder innovar, en la receptividad a las nuevas ideas y trabajar en algunas, en ser feliz de ser parte de la entidad, el estrés, las relaciones y el reconocimiento frente a una A veces de 22,1%.

PUNTOS A CONSIDERAR

Desarrollar temas en bienestar y capacitación relacionados con:

- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, buscando establecer convenios que sean favorables al trabajador.
- Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos.
- Implementación de la modalidad de teletrabajo en casos específicos.
- Conciliación de actividades de bienestar que permitan equilibrio entre vida personal, familiar y laboral.
- Flexibilidad para el manejo del periodo de vacaciones.
- Capacitación manejo efectivo del tiempo libre
- Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. Se puede realizar a través de talleres, escuelas de líderes, coaching y Grupos Focales contar con espacios internos y externos que faciliten en desarrollo de estas.
- Capacitación en comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
- Fortalecimiento del plan de formación a los trabajadores.
- Fortalecimiento del plan de Inducción y reintroducción.
- Actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Con actividades de bienestar y capacitación capitalizar habilidades y destrezas individuales diferentes a las requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas y distintas de las funcionales
- Capacitación en el manejo de finanzas personales
- Incorporar actividades que fomente el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.
- Con actividades de capacitación y bienestar preparar la interacción con personal con alguna discapacidad y soporte a familia con familiares con discapacidad
- Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores

- Implementar actividades de bienestar y capacitación en la rotación adecuada de los turnos de trabajo y de la higiene del sueño con talleres o conferencias.
- Capacitación para fomentar estilos de vida saludables, manejo eficaz del tiempo, manejo de la ansiedad y el estrés.

2.6 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

- **ARTÍCULO 23 - 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 24 - PRESUPUESTO BIENESTAR.** *El IDEAM asignará el presupuesto para las actividades de bienestar, el cual será ejecutado en actividades similares, en la medida que la disponibilidad de proveedores lo permita, para los funcionarios de oficinas centrales, áreas operativas y aeropuertos, para lo cual, se tendrá en cuenta la encuesta segmentada (Formato de evaluación de actividades de bienestar), realizada para la planeación y contratación de dichas actividades.*
- **ARTÍCULO 26 - PROTECCION DE LA FAMILIA.** *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 26 - PROTECCION DE LA FAMILIA.** *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 34 – RECREACION Y DEPORTE.** *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 59 – 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

El IDEAM continuará realizando actividades de bienestar para los funcionarios del grupo de Meteorología Aeronáutica y sus familias, conforme lo indica la Ley 1857 de 2017 y demás normatividad vigente que aplique para el caso, previa inscripción de los funcionarios para la vigencia 2021.

PARAGRAFO 1. El IDEAM, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que los funcionarios puedan realizar actividades en familia, incluidos los hijos hasta los 25 años estipulado en el decreto 051 de 2017, artículo 4.

Se gestionarán actividades recreativas para celebrar un día de integración familiar, para que puedan asistir todos los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica, previa inscripción de los funcionarios, conforme a los recursos disponibles para el desarrollo de la actividad.

- ARTÍCULO 60 - DOTACION Y EXAMENES MEDICOS. Salvo la materialización de un hecho ajeno a la voluntad de la administración, el IDEAM gestionará el inicio de los procesos de Dotación de Ley, Elementos de Protección Personal y realización de los Exámenes Médicos Ocupacionales durante el primer semestre de cada vigencia.
- ARTÍCULO 62 - PROGRAMA DE PREPARACION DE PRE-PENSIONADOS. Dando alcance al acuerdo producto del artículo 27 del pliego, el IDEAM proporcionará a los funcionarios del grupo de Meteorología Aeronáutica próximos a pensionarse, la asesoría mediante talleres prácticos que les permitan desarrollar actividades con enfoque para proyectos de vida a partir de su retiro.

2.7 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 2020.

2.8 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

1. 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, así mismo, 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.
- Capacitación informal: En artes y artesanías u otras modalidades que contribuyan a la recreación y el bienestar del funcionario y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación Familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Estos 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.

- 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: El 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. Se han establecido compensatorios por jornadas de receso escolar y académico de los funcionarios con hijos de 1 día de nacidos a 25 años de edad y funcionarios con hijos en situación de discapacidad.
 - f. 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.
 - g. 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.
 - h. 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.

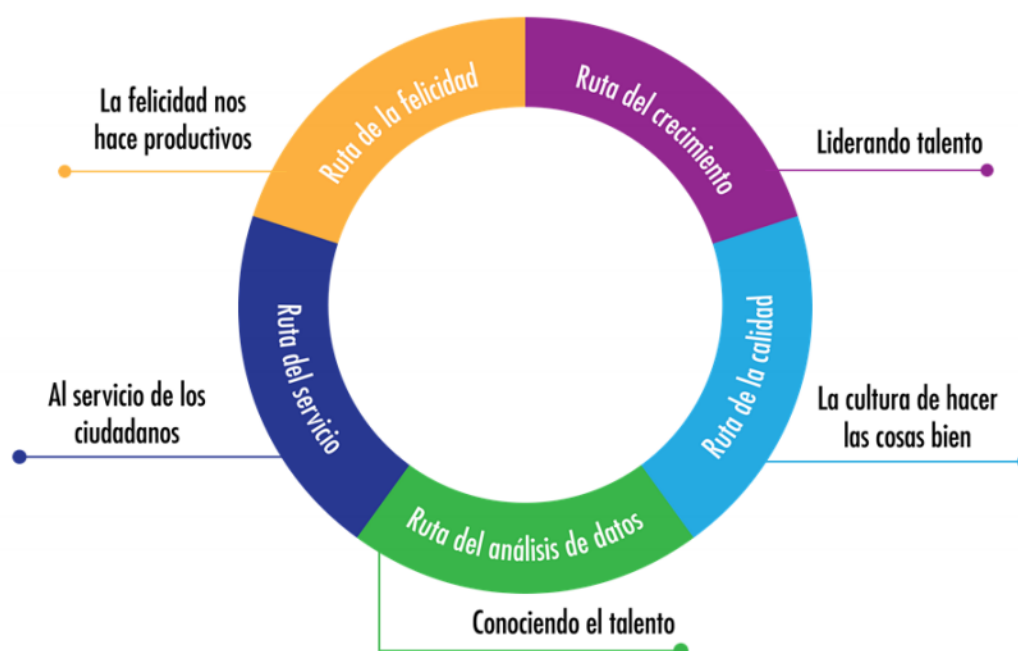
- Ferias de Vivienda: Realizar eventos y brindar espacios para que las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro y las inmobiliarias contactadas realicen una amplia oferta de proyectos con los que cuenta cada una de ellas actualmente para adquirir vivienda propia. De igual forma, la información será enviada a las áreas operativas y aeropuertos por medio de comunicaciones masivas y carteleras virtuales 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 participara 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.

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 94,28% 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 pre - pensionados 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 entre del 80% de los servidores.
 - o. Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas.
 - 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

- 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

- 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

- 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

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Ruta del Servicio

- 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 2021

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2021 dentro del Programa de Bienestar Social, en el anexo 1 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 \$ 348.000.000, los cuales serán priorizados en los siguientes ítems:

1. Compra de Uniformes deportivos.
2. Bonos para actividades recreativas y culturales y estímulos e incentivos.
3. Desarrollo de actividades deportivas virtuales y al desarrollo de una cultura de vida saludable.
4. Compra de bienes necesarios para realizar el reconocimiento laboral y el sistema de estímulos e incentivos, tales como medallas, placas conmemorativas, diplomas entre otros.
5. Implementación de Teletrabajo
6. Los demás que sean priorizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

6. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2021 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

INDICADOR DE GESTIÓN

Número de actividades del plan efectivamente ejecutadas / Número de actividades del plan programadas X 100.

INDICADOR DE COBERTURA

Número mínimo esperado de personas participantes /Número de personas efectivamente participantes en las actividades X 100

INDICADOR DE PRESUPUESTO:

Presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan de Bienestar / Presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar X 100.

Indicadores del Plan Nacional de bienestar:

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PUBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2021			
EJE	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADOR
Eje N° 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	A) 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 y culturales presenciales y/o virtuales	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		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
		Teletrabajo	Total de servidores que teletrabajaron /Total de servidores susceptibles de teletrabajar
		Trabajo virtual en casa	Total de servidores públicos en trabajo virtual en casa

personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.			/Total de servidores públicos de la entidad
		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
		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
	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	Servidores públicos beneficiados /Total de abuelos servidores
		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.
		Día de la Niñez y la Recreación	Total personas beneficiadas /Total personas inscritas Se desarrollará en el mes de octubre
		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. Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa.	Servidores públicos involucrados en las campañas /Total de servidores públicos de la entidad
	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
		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
		Celebración del día del Trabajo Decente	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad
		Se realizará en el mes de mayo	
		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 2) Servidores públicos acompañados /Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación
		Celebración de cumpleaños	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad
		Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.	
		Entorno laboral saludable. Semana de salud.	Servidores públicos involucrados en las campañas/ Total de servidores públicos de la entidad

		Club de lectura. Busca la promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	Servidores inscritos/ Total de servidores que participen en las actividades programadas por el Club de lectura.
		Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PUBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2021

EJE	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADOR
Eje N° 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.	A) HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Servidores públicos acompañados /Total de servidores públicos de la entidad
		Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés	Servidores públicos sensibilizados o capacitados Total de servidores públicos de la entidad
	B) PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA	Prevención del sedentarismo	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad
		Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Servidores públicos participantes/ Total de servidores públicos de la entidad
		Telemedicina y Tele orientación psicológica	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad.

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PUBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2021

EJE	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADOR
Eje N° 3 Convivencia social Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.	A) 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 del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.	Una campaña por semestre.
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas y comunidades afrocolombianos y otras minorías étnicas.	1. Una campaña para resaltar el trabajo desarrollado por funcionarios pertenecientes a estas comunidades. 2. Una campaña para divulgar las rutas y procedimientos de atención a situaciones discriminatorias
		Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	1. Una capacitación en temas relacionados con los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. 2. Una campaña para divulgar las rutas y procedimientos de atención de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.

	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.Una reunión con los jóvenes de la entidad, para escuchar sus ideas. 3.Acompañamiento psicológico a las personas en condición de discapacidad. 4.Desarrollar actividades con el propósito de vincular a la planta de personal personas en condición de discapacidad. 5.Una charla respecto a la igualdad de género.
B) 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. 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.	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad. 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.

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PUBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2021

EJE	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADOR
Eje N° 4 Alianzas interinstitucionales. 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.	A) COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Convenios vigentes/ Total de convenios suscritos en el año
	B) 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. Seleccionar gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.	Número de acciones inscritas en el banco /Total de acciones realizadas por entidad 1. Elección de Gestores de felicidad. 2. Reporte de actividades de los gestores de felicidad.

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PUBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2021

EJE	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADOR
Eje N° 5 Eje transversal: 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	A) 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
	B) ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar. 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	Servidores Públicos de la entidad que aplica la analítica de datos en sus procesos /Número de servidores públicos participantes.

sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.		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).	
		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.
	C) CRACIÓN 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.

El presente Plan de Bienestar Social fue socializado al Comité de Gestión y Desempeño Institucional y aprobado mediante Acta del 27 de enero de 2021.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Adriana Marcela Alarcón	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Radicado	20202020014793		

ANEXO 1
EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA	PRESUPUESTO
RUTA DE LA FELICIDAD	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	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 – Compra de un bono para el desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales	Funcionarios y sus familias	470	Contratación
		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– Compra de un bono para el desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales	Funcionarios, sus familias	470	Contratación
		3	Desarrollo de una jornada mensual de actividad física en horario que sea comunicado por el GADTH desde el mes de febrero de 2021 (Se realizará compra de uniformes deportivos a los funcionarios y el desarrollo de la actividad) programa de entorno laboral saludable.	Funcionarios y contratistas	600	Contratación
		4	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)	Funcionarios y contratistas	600	0
		5	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario	Funcionarios	470	0
		6	Incentivo uso de la bicicleta	Funcionarios	30	0
		7	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.	Funcionarios	160	0
		8	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios 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.	Funcionarios Grupo de Meteorología Aeronáutica	110	0
		9	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.	Funcionarios	470	0
		10	Día del Abuelo	Funcionarios	100	0

		11	Otorgamiento de un día compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios.	Funcionarios	470	0
		12	Novenas navideñas	Funcionarios y contratistas	600	0
		13	Actividades artísticas y culturales virtuales. Incluye capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.	Funcionarios y contratistas	200	0
		14	Feria virtual de talentos	Funcionarios y contratistas	600	0
		15	Ferias virtuales de vivienda	Funcionarios y contratistas	600	0
		16	Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional	Funcionarios y contratistas	600	0
		17	Feria virtual de emprendimientos.	Funcionarios, contratistas y sus familias	600	0
RUTA DE CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	18	Actividad de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo, idea innovadora y reconocimiento a la trayectoria.	Funcionarios	470	Contratación
	Ruta para implementar liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro					
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	19	Implementación teletrabajo y trabajo en casa	Funcionarios	470	0
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen					
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	20	Actividad de preparación virtual en temas pensionales (pre – pensionados)	Funcionarios próximos a pensionarse	30	Contratación
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad					
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	21	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana	Funcionarios	470	0
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	22	Actividades de Implementación del Código de Integridad	Funcionarios y contratistas	600	0

ANEXO 2
CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
RUTA DE LA FELICIDAD	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	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 – Compra de un bono para el desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales		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– Compra de un bono para el desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales				x
	Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	3	Desarrollo de una jornada mensual de actividad física en horario que sea comunicado por el GADTH desde el mes de febrero de 2021 (Se realizará compra de uniformes deportivos a los funcionarios y el desarrollo de la actividad) programa de entorno laboral saludable		x	x	x
		4	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)	x	x	x	x
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	5	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario	x	x	x	x
		6	Incentivo uso de la bicicleta	x	x	x	x
	Ruta para generar innovación con pasión	7	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.				x
		8	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios 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.	x	x	x	x
		9	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.	x	x	x	x
		10	Día del Abuelo, se celebrará en el mes de agosto			x	
		11	Otorgamiento de un día compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios.	x	x	x	x

		12	Novenas navideñas				x
		13	Actividades artísticas y culturales virtuales. Incluye capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.	x	x	x	x
		14	Feria virtual de talentos		x		
		15	Ferias virtuales de vivienda			x	
		16	Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional	x	x	x	x
		17	Feria virtual de emprendimientos.			x	x
RUTA DE CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	18	Actividad de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo, idea innovadora y reconocimiento a la trayectoria.				x
	Ruta para implementar liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	19	Implementación teletrabajo y trabajo en casa	x	x	x	x
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	20	Actividad de preparación virtual en temas pensionales (pre – pensionados)		x	x	
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad						
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura	21	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana				x
		22	Actividades de Implementación del Código de Integridad	x	x	x	x

	basada en el servicio						
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar						

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.