

Plan Institucional
de Bienestar

2024



Tabla de contenido

Introducción	3
Generalidades institucionales	4
Objetivo	4
Estrategia	4
Herramientas	4
Normatividad aplicable	5
Caracterización servidores públicos	7
Autodiagnóstico de la gestión de la política estratégica del talento humano	8
Análisis estadístico de la encuesta de necesidades de bienestar 2024	8
Medición Vigente de Clima Laboral	11
Medición vigente de riesgo psicosocial	12
Planes de mejoramiento	15
Presupuesto	19
Anexos	25

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 los 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 2024 estará orientado al fortalecimiento de herramientas laborales e intrapersonales que propendan un cuidado de la salud física, mental, psicosocial y emocional de las y los servidores públicos y sus familias, en el cual se identifican estrategias autorreflexivas frente al cuidado propio y del entorno social en el que se desarrollan dinámicas individuales y sociales de todos los colaboradores de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de suma importancia tener en cuenta que cada uno de los objetivos específicos que persiga el presente plan, deberá estar encaminado al fortalecimiento del salario emocional como factor clave en la satisfacción de las y los servidores, 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 2024, 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 las y los servidores y en este sentido, puede impactar de una manera positiva y significativa en cada uno de ellos y sus familias.

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

Teniendo en cuenta lo anterior, y como quiera que el ser humano busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y a encontrar en ello un espacio de satisfacción. Por esta razón, el esfuerzo de la administración se orienta hacia

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

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.

Generalidades institucionales

Objetivo

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

Estrategia

Todas las actividades registradas en este proyecto se llevarán a cabo con el objetivo de guiar a las y los servidores públicos hacia el cuidado de sí mismos y de sus familias. Esto busca que todos ellos desarrollen una percepción más positiva hacia el IDEAM, contribuyendo así al mejoramiento continuo de su calidad de vida desde el ámbito laboral.

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 las y los servidores del Ideam a nivel nacional.
- b. La participación de la ARL POSITIVA, y los apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica se logre articular con ellos.
- c. La participación activa e 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 y contratos, con empresa privada y/o entidades públicas 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 las y los servidores 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 las y los servidores y sus familias.
- f. Participación activa de las y los servidores y sus familias en cada una de las actividades que son contempladas en el presente plan, que permitan generar el impacto positivo esperado.

Normatividad aplicable

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

- **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.”
- **Ley 909 de 2004 :** En este contexto normativo, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, indica que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.
- **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.

- **Ley 1952 de 2019:** El Código Disciplinario Único, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales vigentes.
- **Decreto 1072 de 2015:** Mediante el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo, y se pueden encontrar como obligaciones de los trabajadores dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las de: ARTÍCULO 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:
 1. Procurar el cuidado integral de su salud;
 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”

Y respecto a la asistencia frente a las actividades recreativas, culturales o de recreación efectuada dentro de la jornada de trabajo, indica: ARTÍCULO 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa. Lo anterior, permite 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, resaltando para este caso, las y los servidores junto con sus familias.

- **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

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.

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.

- **Ley 1960 de 2019:** Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Caracterización servidores públicos

El Ideam para la vigencia 2024 cuenta con una planta de personal de 488 empleos financiados y de 424 funcionarios activos distribuidos de la siguiente manera por nivel jerárquico:

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA FINANCIADA AÑO 2024	FUNCIONARIOS ACTIVOS 2024	CANTIDAD DE HOMBRES	CANTIDAD DE MUJERES
Directivo	9	9	4	5
Asesor	8	5	4	1
Profesional	158	146	76	70
Técnico	241	204	159	45
Asistencial	72	60	31	29
Total	488	424	274	150

A su vez, el tipo de vinculación de los servidores se divide en:

FORMA DE VINCULACIÓN	FUNCIONARIOS ACTIVOS 2024	CANTIDAD DE HOMBRES	CANTIDAD DE MUJERES
Libre Nombramiento y remoción	17	9	8
Provisionalidad	86	42	44
Carrera Administrativa	321	223	98
Total	424	274	150

Finalmente, la edad promedio de los servidores es:

VINCULADOS	FUNCIONARIOS ACTIVOS 2024	EDADES
Hombres	274	De 22 a 74 años
Mujeres	150	De 26 a 66 años
Total	424	-

Cabe resaltar que los servidores públicos del Ideam se encuentran ubicados a nivel nacional, por lo que se cuenta con personal activo en las siguientes ciudades: Apartado, Arauca, Armenia, Barrancabermeja, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Duitama, Ibagué, Ipiales, Leticia, Medellín,

Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Providencia, Puerto Carreño, Quibdó, Riohacha, Rionegro, San Andrés, Santa Marta, Valledupar y Villavicencio.

Autodiagnóstico de la gestión de la política estratégica del talento humano

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable realizar el autodiagnóstico de la política estratégica del talento humano diseñado por el DAFP, el cual se ha basado en las acciones realizadas en la vigencia 2023, los resultados se relacionan a continuación:

 modelo integrado de planeación y gestión  INICIO  GRÁFICAS  DISEÑO DE ACCIONES			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	72
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	71
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	77
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	78
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

Análisis estadístico de la encuesta de necesidades de bienestar 2024

Durante el mes de noviembre de 2023, se realizó la aplicación de la encuesta: "Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2024" mediante la plataforma de encuestas de Google, con el propósito de indagar las siguientes variables: datos sociodemográficos, de ubicación, composición familiar, aspectos económicos, intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, vacacionales, promoción y prevención en salud, aspectos motivacionales de

participación, artes, proyectos de vivienda, entidades de apoyo a la gestión, competencias blandas, clima laboral, reconocimientos y estímulos, inducción y reinducción, trabajo en casa, teletrabajo, valores institucionales, conflicto de interés, etc., todo ello enmarcado en las cinco (5) rutas de creación de valor que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG; en este orden de ideas la encuesta fue diligenciada por 127 servidoras y servidores y arrojó los siguientes resultados:

Descripción de datos sociodemográficos vigentes

A partir de la aplicación de la “Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2024” dirigida a las y los servidores del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam, con una participación de 127 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- a. De los participantes encuestados el 59.83% pertenecen a los Grupos de Meteorología Aeronáutica y Áreas Operativas a nivel nacional y el 40,17% pertenecen a las sedes ubicadas en las oficinas de la ciudad de Bogotá, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- b. Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a tres de los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, en este sentido no se evidencia participación del nivel directivo y asesor.
- c. De acuerdo con el tipo de vinculación el 83.46 % de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 16.53% están vinculados mediante provisionalidad.
- d. El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años de edad, con un 44.1%.
- e. El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 27.55%, seguido del rango de 3 familiares con un 23.32%.
- f. El 52% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 85% de los encuestados registran no tener nietos, por lo cual se registra un alto índice que no encontrar interés en su participación en actividades de bienestar para ellos.
- h. El 70.9% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar que dependan económicamente de ellos.

Ruta de análisis de datos

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

- a. El criterio más alto para participar en las actividades de bienestar está enfocado a compartir con los integrantes de su núcleo familiar, fortalecer el clima laboral, diversión y disminuir el estrés.
- b. Con un 44.1% 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, seguido de dificultades de tiempo con un 26.8%.

Ruta de la Felicidad

- a. El 83.5% de los encuestados indican que pueden tener un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- b. Referente a la vida personal y familiar se evidencia que el 29.92% no toman posición frente al hecho de haber tenido dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo, el 40.15% ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos y el 39.37% ha dedicado tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal.

- c. Entre los últimos doce meses el 62.99% de las y los servidores accedió a algún programa de bienestar en la entidad, el 64.56% recibió algún estímulo o incentivo en el trabajo, el 93.70% participó en las jornadas de inducción y reinducción realizadas, el 54.33% se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral, el 80.31% NO realizó trabajo en casa y el 87.40% NO accedió al programa servimos.
- d. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: yoga con un 29.1%, bolos con un 28.3% y clases de zumba con un 23.6%.
- e. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 83,5%, vacaciones recreativas con un 55,1% y campamentos con 49,6%.
- f. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 66.9%.
- g. El 67.7% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- h. Las actividades de promoción y prevención de salud en las que participaría son: Manejo del estrés con un 55.9%, salud visual con un 54.3% y prevención cardiovascular con un 7.2%.
- i. En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la familia con 81.1%, celebración de cumpleaños con un 71.7%, día de la mujer con 58.3% y día del funcionario público con igual porcentaje.
- j. A las y los servidores encuestados les gustaría poder participar con su núcleo familiar en actividades como: día de la familia con un 75.6%, celebración de cumpleaños con 37.8% y día del amor y la amistad con 34.6%.
- k. Con un significativo 54.3% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- l. El 94.5% de los participantes no muestran interés en dictar cursos de artes y artesanías.
- m. El 53.5% de los participantes en la encuesta cuentan con vivienda propia, a su vez manifiestan de manera contundente que han utilizado trámites con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), para trámites de afiliación y retiro de cesantías.
- n. El 57.9% de los participantes en la encuesta cuentan con vehículo propio, esto indica que se deben realizar feria de servicios en cuanto a la adquisición de vehículos propios como moto o carro.
- o. El 59.1% de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, teniendo en cuenta que son varias de ellas por la participación del personal a nivel nacional.
- p. El 83.5% 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

- a. El 55.11% indican que su trabajo actual tiene la oportunidad para desarrollar su carrera, el 37.00% indica no tienen expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.
- b. El 50.4% de los encuestados tienen el siguiente pensamiento frente al instituto: “Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta entidad”.
- c. Con un significativo 50.4% de los participantes muestran interés en realizar talleres y actividades para fortalecer el clima laboral.
- d. Referente al clima laboral el 67.71% considera que las acciones desarrolladas por la entidad han mejorado el clima laboral, el 51.18% promovería ideas para la formulación del plan de clima laboral de la siguiente vigencia y el 88.97% el considera necesario realizar talleres de Liderazgo para aportar a mejorar el clima laboral.
- e. De acuerdo con las y los servidores participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 81.10% conoce el Plan de estímulos e incentivos, el 68.50% indica que el plan de estímulos e incentivos de 2023, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, el 62.20% el plan de incentivos contribuye que a su trabajo sea eficaz y productivo y el 59.84% está de acuerdo con el plan de estímulos que ofrece el Ideam.
- f. El 85.03% de los participantes ha utilizado el Compensatorio por cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2023. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con TELETRABAJO.

- g. Con un porcentaje del 58.26% los participantes consideran que los procesos de inducción y reintroducción al interior del Instituto son buenos.
- h. El 37% de los encuestados indican que adaptarse a los cambios que han vivido en los últimos doce meses fue fácil para ellos.
- i. Con un porcentaje del 98.4% la modalidad de trabajo de los encuestados fue presencial.
- j. Dentro de los últimos doce meses el 48.03% de las y los servidores encuestados consideran que contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo, el 37.79% tuvo el suministro de implementos de trabajo suficiente para cumplir con las labores asignadas y el 34.64% considera que las tecnologías de información y comunicación de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
- k. Teniendo en cuenta la experiencia de las y los servidores encuestados en su experiencia de trabajo el 58.26% indican que les han respetado el horario laboral, el 51.18% hizo buen uso de las herramientas tecnológicas, el 50.39% tuvieron facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 62.20% ha podido manejar su agenda de trabajo y el 49.60% ha desarrollado trabajo en equipo.
- l. Respecto al conocimiento de los encuestados a la comisión y comités, el 80.31% indica que conoce a la comisión de personal, el 91.33% conoce el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el 89.76% conoce el comité de convivencia.
- m. El 75.6% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.
- n. De acuerdo con lo indicado por los participantes en la encuesta, su mayor nivel de participación en actividades de bienestar en la presente vigencia fue en las actividades de integración familiar con un 63.8%.
- o. Dentro de las actividades que en pregunta abierta manifiestan interés para que sean desarrolladas en la siguiente vigencia, se encuentran reflejadas de manera explícita las contempladas en las vigencias anteriores.

Medición Vigente de Clima Laboral

Es importante señalar que las intervenciones en el tema de Clima Laboral han tenido constancia en el tiempo a nivel nacional, incluso durante el tiempo de aplicación del instrumento de medición, lo cual permitió comprometer de manera más activa a todos los colaboradores del IDEAM en su participación en el diligenciamiento de la encuesta y en el mejoramiento de la dinámica institucional según la batería aplicada. Dicha medición se relaciona con la percepción de las y los servidores del IDEAM en correlación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de las y los servidores, sus necesidades, muy particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, cuyo conocimiento es indispensable para que se pueda entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales. Entre las variables que se pueden analizar en esta área se encuentran:

- Orientación organizacional: Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y objetivos institucionales y del sector.
- Administración Talento Humano: Percepción del propio cargo, así como de los programas impartidos por las diferentes áreas, y poder buscar herramientas para la resolución de conflictos
- Estilo de dirección: Habilidades gerenciales del nivel directivo.
- Comunicación e Integración: Estrategias de comunicación al interior de la entidad.
- Medio Ambiente Físico: Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.
- Generando programas que estimulen el clima organizacional, se afectarán favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes en la entidad. Las actividades que se llevaron a cabo, inmediatas o de largo plazo, incluyeron los procesos humanos, es decir en las actitudes, creencias, interacciones, expectativas y percepciones de los servidores.

Los planes de desarrollo liderados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, deben seguir incorporando acciones tendientes a fortalecer el nivel de satisfacción y compromiso tanto de las y los servidores como los contratista, para aumentar la actitud de servicio, mejorar el desempeño y la iniciativa de todo el personal, en este sentido es importante resaltar que se realizaron intervenciones en: Liderazgo, trabajo en equipo, claridad del rol, reconocimiento, autocuidado, comunicación asertiva, manejo del estrés y hábitos de vida saludable.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se hace necesario realizar intervención general en estrategias que permitan el fortalecimiento del Sentido de Pertenencia y los Valores Colectivos en el Instituto, a su vez se deben continuar implementando estrategias que permitan mantener el adecuado Clima Organizacional que se obtuvo en la medición aplicada, con el propósito de mantener o superar la percepción positiva en las próximas mediciones.

Es importante resaltar que durante la vigencia del año 2024 se realizará una nueva medición de Clima Laboral de acuerdo con los requerimientos normativos y con el propósito de evaluar la efectividad de los procesos a intervenir que apliquen a la mejora continua.

Medición vigente de riesgo psicosocial

La Resolución 2646 de 2008, definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización, se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

En referencia a los principios y estrategias para la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se trabajaron las siguientes estrategias de promoción y prevención clasificadas según los dominios de factores de riesgo psicosocial:

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Se realizó sensibilización a las y los servidores y contratistas respecto al resultado que se espera de ellos, la disposición requerida para el logro de los objetivos, metas y la necesidad de la construcción de un ambiente laboral sano. Se Desarrollaron campañas para mejorar la comunicación efectiva y asertiva, trabajo en equipo y manejo y resolución de conflictos para fortalecer las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.

Demandas del trabajo

Se establecieron actividades de pausas activas en los puestos de trabajo, que aportaron al control de los niveles de carga física y mental, y establecimiento de tiempos de descanso durante la jornada laboral, permitiendo preparar al cuerpo y a la mente para continuar la jornada y contrarrestar las demandas emocionales y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, con actividades diferentes que posibiliten en los colaboradores desarrollar estrategias de afrontamiento para las situaciones estresantes.

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

- ARTÍCULO 21. ACTIVIDADES DE BIENESTAR. El IDEAM continuará realizando las actividades de bienestar para los funcionarios de la Entidad, para lo cual se propenderá porque los trámites administrativos y presupuestales se realicen desde el primer semestre del año, sujeto a las condiciones de ejecución presupuestal de la vigencia y respetando todas las situaciones normativas aplicables. La administración continuará realizando la consulta, dentro de la cual se incluirá entre otros:
 - Actividad Cultural — Ej. Entradas a cine
 - Actividad familiar — Ej. Entradas a Parque de diversiones
 - Actividad Deportiva — Ej. Participación en actividades deportivas interinstitucionales
 - Actividad Integración Laboral — Ej. Celebración de los cumpleaños
 - Actividad Recreativa: Ej. Vacaciones recreativas
- ARTÍCULO 22 - PRESUPUESTO BIENESTAR. El IDEAM continuará asignando el presupuesto para las actividades de Bienestar Social Laboral de manera equitativa para los funcionarios de oficinas centrales, áreas operativas y aeropuertos el cual quedará definido en el presupuesto anual de la entidad.
- ARTÍCULO 24 - PROTECCIÓN DE LA FAMILIA IDEAM. El IDEAM, continuará promoviendo y gestionando una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. En el evento que el IDEAM no logre gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso, en el marco de la Ley 1857 de 2017 y realizará actividades para la celebración del Día Nacional de la Familia.
- ARTÍCULO 25. PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS. El IDEAM continuará gestionando para todos los funcionarios del IDEAM, políticas de pre pensionados priorizando dentro del programa de bienestar se incluyan charlas en las siguientes temáticas:
 - Posibilidades de realización de actividades nuevas.
 - Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
 - Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
 - Posibilidad de mejorar los ingresos personales o familiares.

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

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

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

- Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer
- ARTÍCULO 36 – RECREACIÓN Y DEPORTE. Con base en Acuerdo Singular anterior, el IDEAM apropiará el 50% del presupuesto de bienestar para el desarrollo de una política de recreación y deporte para los Servidores Públicos y sus familiares y respetando todas las situaciones normativas aplicables.
- ARTÍCULO 37. ACTIVIDADES DEPORTIVAS. El IDEAM a través del GADTH, reglamentará el uso de hasta cuatro (4) horas laborales quincenales sin afectación del servicio, para la práctica deportiva de los funcionarios que contendrá como mínimo las siguientes reglas:
 1. Las horas para práctica deportiva NO podrán ejecutarse los días hábiles siguientes a los días festivos.
 2. Las horas para práctica deportiva NO podrán ejecutarse los días viernes
 3. Las horas para práctica deportiva NO podrán ejecutarse el primer día hábil de cada semana
 4. Las horas para práctica deportiva NO podrán acumularse.
 5. Por día se tomará un máximo de una hora para práctica deportiva.
 6. La solicitud de uso de horas para prácticas deportivas deben ser coordinadas con antelación con el jefe inmediato.

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

Parágrafo 2. Para el caso del Grupo de Meteorología Aeronáutica el DADTH en coordinación con el líder del grupo de meteorología aeronáutica nacional reglamentarán el uso de las horas para prácticas deportivas.
- ARTÍCULO 38. TRANSPORTE. El IDEAM cotizará el servicio de una ruta circular extendiendo el recorrido del servicio para la sede central.
- ARTÍCULO 40. PERMISO REMUNERADO. El IDEAM incluirá en el plan de bienestar como justa causa permiso remunerado de dos (2) horas semanales u ocho (8) horas mensuales a los funcionarios que estén cursando programas de educación formal en la modalidad de pregrado o posgrado en instituciones legalmente reconocidas.
- ARTÍCULO 41. PERMISO REMUNERADO GRADUACIÓN. El IDEAM incluirá en el plan de bienestar como justa causa permiso remunerado de hasta dos (2) días a los funcionarios que se gradúen en instituciones legalmente reconocidas en las modalidades de pregrado y posgrado.
- ARTÍCULO 44. EXONERACIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO PARA DESCANSOS DE SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO. Por circunstancias especiales de vulnerabilidad en armonía con el sistema de estímulos e incentivos del IDEAM, y solo para efectos del disfrute en semana Santa y las festividades de fin de año, el IDEAM exonerará de la compensación del tiempo de descanso a quienes se encuentren en las siguientes circunstancias.
 - Movilidad reducida o situación de discapacidad.
 - Con hijos o personas del grupo familiar en situación de discapacidad que requieran su presencia.
 - Con hijos entre 0 y 5 años.

- Mujeres gestantes y lactantes.
- En condiciones médicas catastróficas.
- En calidad de prepensionado a la fecha de inicio de la compensación.

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

- ARTÍCULO 72. ACTIVIDADES DE BIENESTAR. El IDEAM garantizará los trámites administrativos y presupuestales para la ejecución de los contratos cuyo objeto sean actividades de bienestar para los funcionarios del grupo de Meteorología Aeronáutica y sus familias, los cuales deberán ejecutarse desde el primer semestre cada año. Las actividades de Bienestar deben estar orientadas a las necesidades de sano esparcimiento con enfoque a la mitigar el Riesgo Psicosocial que genera el trabajo por turnos:

Propuestas

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

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

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

Planes de mejoramiento

A su vez, para establecer las actividades que se deben ejecutar dentro del programa de Bienestar para esta vigencia, se han tenido en cuenta los Planes de Mejoramiento vigentes realizados al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en el año 2023, así como el control de los riesgos derivados del mapa de riesgos de la dependencia.

Componentes del plan de bienestar social

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:

- o 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.
- o 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.
- o Mejoramiento y recuperación de la salud. El principal enfoque del plan de bienestar es desarrollar actividades que permitan a las y los servidores, como a sus familias realizar actividades que les permitan tener una excelente salud mental y física.
- o 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.
- o 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 las y los servidores 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 las y los servidores en momento difíciles de pérdida de un ser querido, lo cual se desarrolla mediante procesos de intervención psicológica y masivos de condolencias.
 - d. Se han establecido jornadas de compensación para el disfrute de fechas particulares del año (semana santa y fin de año). De igual forma se establecen tres días de libres por contraer matrimonio y un día libre por el nacimiento de nietos.
 - e. Ayuda en capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario como idiomas, talleres culturales y artísticos que el funcionario considere necesario para su desarrollo personal.
 - f. Actividades de voluntariado promovidas por la Entidad para que los colaboradores puedan participar de actividades diferentes a su rutina de trabajo, tales como el pertenecer a la brigada de emergencias, o a los diferentes comités que existen dentro del Instituto.
 - g. Reconocimiento al trabajo bien hecho. Promoviendo la cultura del buen trato, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el uso de habilidades sociales básicas tales como agradecer, pedir colaboración, saludar, responder adecuadamente a las preguntas, atender adecuadamente al ciudadano interno y externo, son parte de un salario emocional que compensa y satisface en ocasiones de una manera más efectiva que las relacionadas con retribución económica; estos reconocimientos se realizarán en el marco del Código de Integridad del Ideam.
 - h. Otorgamiento de un día compensatorio a las y los servidores padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar).
 - i. Otorgamiento de tres días compensatorios a las y los servidores del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar). En este caso

- se requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH, a su vez no deriva en ningún caso compensatorios en dinero.
- j. Otorgamiento de tres días compensatorios a las y los servidores que contraigan matrimonio.
 - k. Otorgamiento de tres días compensatorios por nacimiento de nietos a las y los servidores que lo acrediten.
 - l. Los establecidos en el enfoque de género y diferencial para mujeres en el Ideam.
-
- o Ferias de Vivienda y Vehicular. Realizar eventos y brindar espacios para que las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro, concesionarios y las inmobiliarias contactadas realicen una amplia oferta de proyectos con los que cuenta cada una de ellas actualmente para adquirir vivienda y vehículo propio. De igual forma, la información será enviada a las áreas operativas y aeropuertos por medio de comunicaciones masivas y carteleras virtuales a nivel nacional.
 - o Prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional. Hacer campañas de promoción y prevención de salud física, mental y emocional para las y los servidores y contratistas del instituto, sensibilizando a los mismos sobre dichos temas, brindando herramientas para su prevención, adicionalmente se efectuarán intervenciones con las y los servidores contratistas que las requieran en donde se evaluara la situación de su salud tanto física, mental y emocional, realizando el seguimiento correspondiente.
 - o Se incentivará el desarrollo de actividades físicas y deportivas, de conformidad con los requisitos que sean establecidos y comunicados por el Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano, adicionalmente, se hará uso de hasta cuatro (4) horas laborales quincenales sin afectación del servicio, de acuerdo con lo estipulado en los acuerdos sindicales.

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 Social y el Plan de Estímulos e Incentivos que se ejecutan de acuerdo con lo planificado y a los que se les evalúa de acuerdo con 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 excelencia e Idea Innovadora 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 31.12% 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 prepensionado en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
- n. Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de los servidores.
- o. Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado alianzas estratégicas para los colaboradores.
- p. Se han realizado oportunamente las mediciones de clima laboral.

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

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.

Organizaciones e instituciones de apoyo para el desarrollo de componentes del plan

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

Descripción de ejes y actividades del plan de bienestar

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2024 dentro del Programa de Bienestar Social, en el anexo 2 se presenta el cuadro que registra las actividades a desarrollar dando cobertura a todos los frentes o temáticas que integran el Bienestar Social de la Entidad.

Presupuesto

El presente Plan de Bienestar cuenta con un presupuesto de \$330.000.000,00, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

OBJETO	PRESUPUESTO SOLICITADO 2024
Servicio para el desarrollo de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos del Ideam vigencia 2024	\$ 330.000.000,00
TOTAL	\$ 330.000.000,00

Con relación al monto de los \$330.000.000,00, con base en la información analizada en el presente plan se prevé su priorización en la contratación en los siguientes ítems:

1. Actividades de integración familiar Áreas Operativas, Aeropuertos y Bogotá.
2. Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la premiación del plan de estímulos e incentivos: Compra de bienes necesarios para realizar el reconocimiento laboral y el sistema de estímulos e incentivos, tales como medallas, placas conmemorativas, diplomas entre otros.
3. Desarrollo de actividades recreativas y culturales.
4. Desarrollo de actividades deportivas virtuales y al desarrollo de una cultura de vida saludable.
5. Actividades para pre - pensionados.
6. Vacaciones recreativas.
7. Caminatas Ecológicas para el Grupo de Meteorología Aeronáutica en el marco del curso recurrente y Caminata Ecológica para las y los servidores de Bogotá
8. Desarrollo de fechas especiales.
9. Transporte en las actividades que lo requieran.
10. Los demás que sean priorizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Indicador del plan de bienestar social

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2024 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento del siguiente indicador:

- Número de actividades ejecutadas / Número de actividades proyectadas * 100

OBJETIVO DEL INDICADOR: Medir el Plan de Bienestar Social, para establecer la ejecución de la cobertura, evaluando el grado de cumplimiento en la implementación de las iniciativas de bienestar y verificar si se han llevado a cabo las gestiones, contrataciones y ejecución de presupuesto de acuerdo con el plan establecido.

Indicadores de los Ejes Plan Nacional de bienestar

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2024			
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
EJE No. 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.	FACTORES PSICOSOCIALES	Participar en eventos deportivos y de recreación	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos, culturales y conmemoración de fechas especiales presenciales o virtuales Día de la madre Día del padre Día del género Día de la niñez Día de la secretaria Día del amor y la amistad Día del conductor Día Nacional del Ideam Novenas navideñas	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Teletrabajo	Total de servidores públicos solicitantes de teletrabajo /Total de servidores públicos aprobados para teletrabajo
	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
		Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Día compensatorio: Total de servidores solicitantes del día /Total servidores de la entidad Día presencial: Total de servidores participantes /

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2024

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
			Total de servidores inscritos
		Día de la Niñez y la Recreación	Total de niños beneficiados /Total de niños inscritos (Se celebra en abril y octubre)
		Vacaciones recreativas	Total de niños beneficiados /Total de niños inscritos
		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 de lactancia
		Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar).	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres y madres
		Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.)	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres y madres
		Realización del evento de logros laborales	Total de participantes / Total de ganadores
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Ferias de servicio de vivienda, vehicular	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad
		Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida	Servidores desvinculados acompañados /Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación
		Celebración de cumpleaños: Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2024

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
		Entorno laboral saludable. Semana de salud.	Total de actividades desarrollados / Total de actividades ejecutadas
		Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos que usan la bicicleta
		Caminatas ecológicas	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de meteorología aeronáutica
EJE No. 2 SALUD MENTAL Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.	HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental, por medio de capacitaciones en el transcurso de la vigencia	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
		Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés. La entidad realizará campañas o capacitaciones en donde informen dichas estrategias	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	Prevención del sedentarismo. La entidad realizará campañas o capacitaciones al año en donde informen las actividades para la prevención del sedentarismo	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
		Tele orientación psicológica	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
EJE No. 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Campañas de creación de cultura inclusiva: Se llevarán a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión , Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad y la población LGTBIQ+ 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.	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad en: 1. Campaña de empoderamiento de la mujer 2. Charla respecto a la igualdad de género

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2024

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
	PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder: Se realizará una sensibilización sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad.
EJE No. 4 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Convenios vigentes/ Total de convenios suscritos en el año
	DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO	Realizar convocatorias de voluntariados donde los funcionarios interesados se pueden inscribir y realizar una jornada para incentivar los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.	Numero de voluntariados comunicadas / Número de voluntariados realizados
EJE No. 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de	Total de servidores públicos que aplican los

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2024

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
La búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.	DIGITAL PARA EL BIENESTAR	herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.	conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad
	ANÁLITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.	Creación de espacios de Bienestar y Capacitación de la vigencia en la Intranet

El presente Plan de Bienestar Social 2024 Versión 01 es aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2024.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Ángela María Betín García	Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Nelson David Torres Higuera	Profesional Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Adriana Marcela Alarcón Rodríguez	Profesional Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	

Radicado Orfeo No: 20232020229513

Anexos

Anexo 1: ejes y actividades del plan de bienestar social ejecutado en 2023

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
EQUILIBRO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Participar en eventos deportivos y de recreación	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día de la Madre	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día del Padre	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día del Género	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día de la Niñez	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día de la Secretaria	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día del Amor y la Amistad	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día del Conductor	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día Nacional del IDEAM	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
		Novenas Navideñas	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Trabajo en casa	Total de servidores públicos solicitantes de trabajo en casa /Total de servidores públicos aprobados de trabajo en casa	83,33%
		Feria de Emprendimientos	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados	100,00%
		Bienestar espiritual: Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal.	Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la cantidad de masivos realizados de condolencias y la difusión de espacios espirituales en el año	100,00%
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Horarios flexibles para los servidores públicos	Total de servidores que seleccionan horario flexible /Total de servidores interesados en el programa de horarios flexibles	100,00%
		Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la implementación y difusión de esta, esto es, la determinación de si la entidad cumple o no con esta actividad relacionada con este componente	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
		Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Día compensatorio: Total de servidores solicitantes del día /Total servidores de la entidad Día presencial: Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%
		Día de la Niñez y la Recreación	Total de niños beneficiados /Total de niños inscritos (Se celebra en abril y octubre)	100,00%
		Vacaciones recreativas	Total de niños beneficiados /Total de niños relacionados	100,00%
		Realizar actividades de disfrute de tiempo libre (3 días) a los servidores que formalicen su relación conyugal	Total de servidores beneficiados /Total de servidores que contrajeron nupcias	100,00%
		Uso de la sala de lactancia materna	Total de servidoras que utilizan la sala de lactancia /Total servidoras inscritas para el uso de la sala	100,00%
		Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales. La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas o capacitaciones al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre	Servidores públicos involucrados en las campañas o capacitaciones / Total de servidores públicos	100,00%
		Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
		edad (semana de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación.		
		Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres	100,00%
		Otorgamiento de tres días compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.	Total de servidores participantes / Total de servidores abuelos en la vigencia	100,00%
		Realización del evento de logros laborales	Total de participantes / Total de ganadores	100,00%
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Ferias de servicio de vivienda, vehicular	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	100,00%
		Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
		Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)	Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la difusión de esta, esto es, la determinación de si la entidad cumple o no con esta actividad relacionada con este componente	100,00%
		Celebración del día del Trabajo	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad	100,00%
		Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida	Desvinculados acompañados /Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación	100,00%
		Celebración de cumpleaños: Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad	100,00%
		Entorno laboral saludable. Semana de salud. (Dos al año)	Total de actividades desarrollados / Total de actividades ejecutadas	100,00%
		Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos que usan la bicicleta	100,00%
		Otorgamiento de mediodía por el cumpleaños de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad, el día en el que el mismo cumpla (este beneficio no podrá	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
		ser redimido en un día diferente)		
		Caminatas ecológicas (Grupo de Meteorología Aeronáutica)	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de meteorología aeronáutica	100,00%
SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental, por medio de capacitaciones en el transcurso de la vigencia	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados	100,00%
		Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés. La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas o capacitaciones al año en donde informen dichas estrategias	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados	100,00%
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA	Prevención del sedentarismo. La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas o capacitaciones al año en donde informen las actividades para la prevención del sedentarismo	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados	100,00%
		Teleorientación psicológica	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados	100,00%
	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	Una campaña por semestre.	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
		servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.		
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas y comunidades afrocolombianos	Una campaña anual para resaltar la importancia de estas comunidades.	100,00%
		Campañas de creación de cultura inclusiva: Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.	1. Una campaña de empoderamiento de la mujer.	100,00%
	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	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad.	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
		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.		
ALIANZAS INTERNACIONALES	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Convenios vigentes/ Total de convenios suscritos en el año	100,00%
	FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Participar en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, que sea creado por el DAFP, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia.	Número de acciones reconocidas en el banco /Total de acciones postuladas por entidad	100,00%
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa y el servicio al ciudadano.	Total de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad	100,00%

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR	% DE AVANCE
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. En consecuencia, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados	100,00%
		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.	100,00%
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.	Creación de espacios de Bienestar y Capacitación de la vigencia en la Intranet	100,00%
	TOTAL			94,35%

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

DESCRIPCIÓN	número de actividades del plan efectivamente ejecutadas / número de actividades del plan programadas por 100.	número mínimo esperado de personas participantes / número de personas efectivamente participantes en las actividades por 100.	presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan de Bienestar / presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar por 100.	Número de procesos ejecutados / número de procesos adjudicados X 100.
% DE AVANCE	100%	95.07%	81.64%	100%

Anexo 2: ejes, actividades y cronograma actividades plan de bienestar social de la siguiente vigencia

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	#.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	GESTIÓN O CONTRATACIÓN	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 –	Gestión	X	X		
	Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	2	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7), para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos. SEGUNDO SEMESTRE –	Contratación			X	
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	3	Adquisición de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la premiación del plan de estímulos e incentivos y bonos para el desarrollo de actividades recreativas y culturales, en el marco del Plan de Bienestar.	Contratación				X
	Ruta para generar innovación con pasión	4	Día antiestrés, se desarrollará una jornada trimestral con el propósito de disminuir el estrés, mediante desarrollo de actividades físicas, culturales y que promuevan la salud mental.	Gestión.	X	X	X	X
		5	Conmemoración de fechas especiales (día del género, día de la secretaria, día del servidor público, día del conductor, amor y amistad, celebración del mes de los niños- octubre)	Gestión.	X	X	X	X
		6	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario.	Gestión	X	X	X	X
		7	Otorgamiento de medio día compensatorio por uso de la bicicleta	Gestión	X	X	X	X
		8	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar).	Gestión			X	
		9	Otorgamiento de tres días al año compensatorios a los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.	Gestión	X	X	X	X
		10	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.	Gestión	X	X	X	X
		11	Otorgamiento de tres días compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.	Gestión	X	X	X	X

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	#.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	GESTIÓN O CONTRATACIÓN	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
		12	Novenas navideñas	Gestión				X
		13	Actividades artísticas y culturales virtuales	Contratación		X		X
		14	Ferias de vivienda y vehicular	Gestión		X	X	
		15	Caminatas ecológicas	Contratación		X	X	

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

Anexo 3: Dimensión del talento humano - enfoque de género y diferencial para mujeres

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

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

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

PAUTAS GENERALES

INGRESO

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

DESARROLLO

- Programas de bienestar -Sensibilización para todo el talento humano sobre los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres. Se gestionará una sensibilización anual para servidoras, servidores y contratistas sobre los enfoques de género, enfoque diferencial y derechos de las mujeres.
- Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial. Las servidoras públicas que realicen el curso virtual del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, el cual comprende un total de 4 módulos y 40 horas tendrán derecho a un día de permiso remunerado adjuntado el respectivo diploma de haber cursado y aprobado el mismo.

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

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

- Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial. Conmemoración de fechas emblemáticas:

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

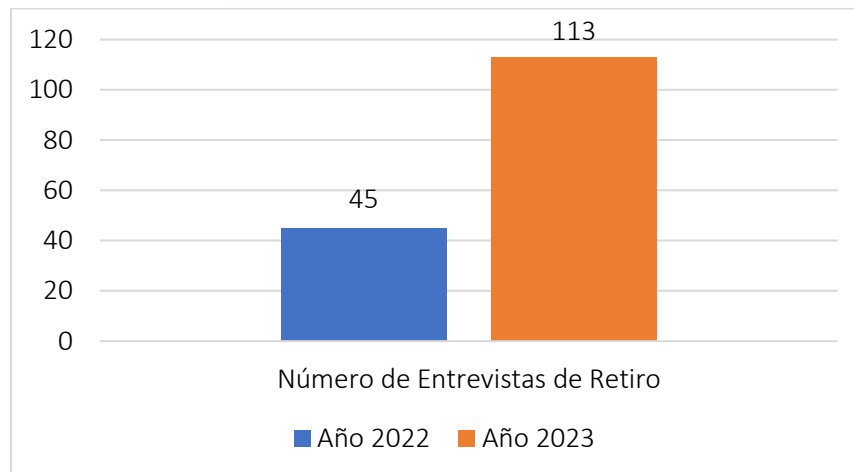
CELEBRACIÓN	DÍA	SE CONMEMORA
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	25 de noviembre	El 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, una de las formas de violencia más extendidas en el mundo.

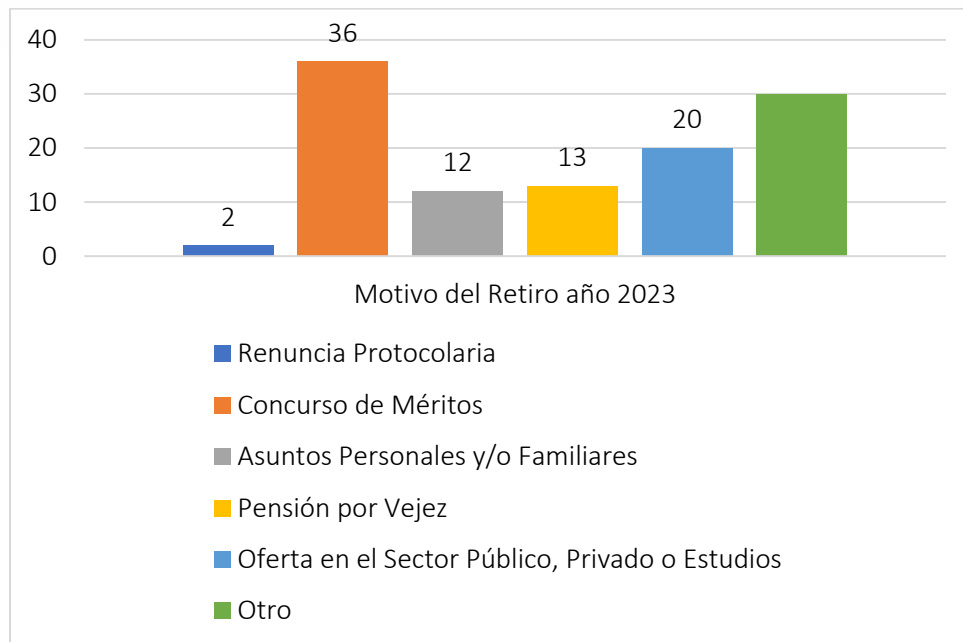
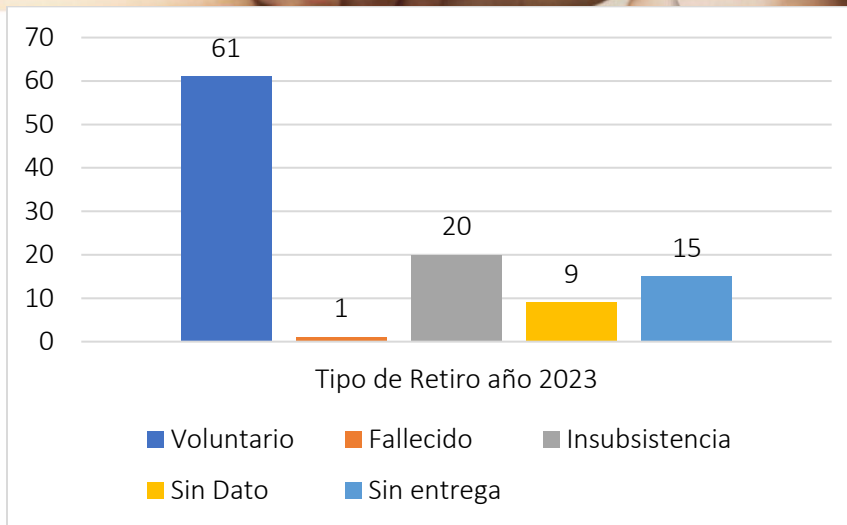
RETIRO

- Aplicación de formatos. Es importante continuar aplicando los formatos diseñados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, ya existentes con las diversas variables a tener en cuenta, diferenciales que sean insumo para continuar mejorando y fortaleciendo los planes con temas ligados directamente al retiro.

La tendencia más alta de los retiros en el año 2023 fue por ingresos del personal que surtió concurso de méritos y por tanto se dio el fenómeno de desvinculaciones del personal en vacancias definitivas objeto de dicho concurso.

Un porcentaje significativo de las y los servidores entrevistados reconocen el cumplimiento del pago y el aporte que ha brindado el instituto en sus crecimientos profesionales, cabe resaltar que en la vigencia 2023 se realizaron 113 entrevistas de retiro, sin embargo, a la fecha aún se encuentran pendientes personas por hacer entrega del formato de evidencia de este proceso.





GLOSARIO

- Enfoque de género: se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera distintas por hombres y mujeres, que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos
- Transversalización de género: es un proceso técnico-político de largo plazo para lograr la igualdad de género, por medio del cual se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional y las instituciones en sus distintos niveles, para que el enfoque de género sea parte de la toma de decisiones.

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

Bibliografía

- ONU MUJERES
- Secretaría Distrital de la Mujer
- Objetivos de desarrollo Sostenible