



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
“UNIDOS COMO FAMILIA IDEAM”
VIGENCIA 2017**

**Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios
Ambientales – IDEAM**

**Secretaría General
Grupo de Administración y Desarrollo del Talento
Humano**

Bogotá, 2017

CONTENIDO

1. Generalidades Proyecto de Bienestar Social “Unidos como Familia IDEAM”
 - 1.1. Generalidades Institucionales
 - 1.2. Normativa y aspectos conceptuales
2. Componentes y sub-procesos del Plan de Bienestar Social
 - 2.1. Componente de bienestar social
 - 2.2. Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Diagnóstico de necesidades para el Plan de Bienestar Social
 - 3.1. Evaluaciones de la ejecución del Plan de Bienestar Social, vigencia 2016
 - 3.2. Diagnóstico Caja de Compensación Familiar Colsubsidio
 - 3.3. Medición Clima Laboral
 - 3.4. Medición de Riesgo Psicosocial año 2015
 - 3.5. Negociación Colectiva
 - 3.6. Planes de mejoramiento
 - 3.7. Evaluación de la ejecución
 - 3.8. Entidades de apoyo
4. Descripción de ejes y actividades del Plan de Bienestar 2017
5. Cronograma actividades Plan de Bienestar Social
6. Indicadores

I. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL “UNIDOS COMO FAMILIA IDEAM”

1.1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

MISIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM busca para la vigencia del año 2017 propiciar la integración de sus funcionarios, lo cual favorecerá el desarrollo integral de estos, el mejoramiento permanente de su nivel de vida laboral y permitirá contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios con la Entidad.

En este sentido se pretende fortalecer los componentes del Bienestar Social (Bienestar laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo); consiguiendo así la integralidad en el cumplimiento de las normas que reglamentan estos componentes en busca del Bienestar del Personal del Instituto a nivel Nacional. Para tal efecto utilizará la estrategia denominada “UNIDOS COMO FAMILIA IDEAM”, alineado con la norma ISO 26000, Responsabilidad Social Empresarial.

VISIÓN DEL PLAN

Al finalizar el año 2017 el Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, habrá impactado positivamente el mejoramiento en el Clima Organizacional, la Seguridad Industrial y los componentes o subsistemas que integran la Política Nacional del Bienestar Social.

ESTRATEGIA

Todas las actividades que se registran en este proyecto se desarrollarán bajo el eslogan “UNIDOS COMO FAMILIA IDEAM”, con el propósito de fortalecer en los funcionarios la integración y unión laboral con el Instituto, buscando permanentemente que todos ellos y sus familias proyecten una percepción más positiva hacia el IDEAM dentro del mejoramiento permanente de su Calidad de Vida 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:

1. Rubro presupuestal asignado al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, bajo la elaboración de ser posible de un contrato bolsa con la Caja de Compensación Familiar que se encuentre al momento de iniciar la ejecución del Plan; o con los proveedores que sean posibles de acuerdo a las normas externas o internas que existen.

2. La participación de la ARL POSITIVA, y los apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica logremos articular con ellos.
3. La participación indispensable de los Directivos del Instituto quienes motivarán al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes épocas del año por el Instituto.

1.2. NORMATIVA Y ASPECTOS CONCEPTUALES:

El Plan de Bienestar Social está conexo con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre. El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los Niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

Bajo esta perspectiva de Bienestar que ha venido en evolución año tras año en el cambio de cultura organizacional, se ha tomado al “hombre”, su fuerza de trabajo y su familia, como fundamentales para el cumplimiento de las fines esenciales del Estado, a través de sus entidades Nacionales y Territoriales; y en virtud de ello se logran identificar varias necesidades propias de los seres humanos en su calidad de trabajadores, necesidades a las que no escapa el Estado Colombiano en busca de dar cumplimiento a los estándares Nacionales e Internacionales que desde hace unos años se empezaron a implementar en Colombia relacionadas con el Bienestar Social de los Servidores Públicos, esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los Satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

Finalmente, se encuentran los Bienes Económicos (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales.

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

los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

2. COMPONENTES Y SUB-PROCESOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2.1. COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL

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

- Deportivos, recreativos y vacacionales: Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, con todas y cada una de las actividades de carácter lúdico creativos, se busca contribuir al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.
- Artísticos y culturales: Se busca con estos programas generar espacios de fortalecimiento de la cultura, donde los servidores tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas.
- Capacitación informal: en modalidades que contribuyan a la recreación y el bienestar del funcionario y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación Familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- 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.
- Preparación al pre - pensionado: Se busca orientar y asesorar a los servidores próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia. Para ello se tomará como referente las disposiciones en la materia consignadas en la Circular N° 008 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil en el año 2011.

2.2 COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como

la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.3.)

En este sentido el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.2 numeral 11, se definen las condiciones de salud como el conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio - demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Para el presente Plan de Bienestar, se contempla la planeación y desarrollo de actividades tendientes al fortalecimiento del presente componente, en tanto la salud y seguridad de los funcionarios, apunta directamente al fortalecimiento del bienestar de ellos y de sus familias.

Por lo anterior, es primordial estructurar actividades de capacitación y bienestar que redunden en el mejoramiento de las condiciones de salud, el mejoramiento del Clima Laboral y bienestar propias del ambiente de trabajo, lo cual se sustenta en que, según el artículo 2.2.1.2.3.2 Sección 3 del Decreto 1072 de 2015, el empleador debe elaborar programas que cumplan con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990; estos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en estas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los funcionarios, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales. Es importante tener en cuenta que la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio, en este sentido el empleador podrá organizar las actividades por grupos de trabajo en número tal que no se vea afectado el funcionamiento de la Entidad (artículo 2.2.1.2.3.3. del Decreto 1072 de 2015); en este sentido la ejecución de los programas señalados, se podrán realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Cajas de Compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio (artículo 2.2.1.2.3.4 del Decreto 1072 de 2015)

En tal caso el desarrollo del componente de Seguridad y Salud en el trabajo busca atender las disposiciones señaladas en la Ley 1562 de 2012 se define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Teniendo en cuenta que dentro del marco del Plan de Bienestar Social serán estructurados procesos de capacitación informal, se deben tener en cuenta las responsabilidades de los trabajadores dentro de éste proceso (artículo 2.2.4.6.10. del Decreto 1072 de 2015):

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 Entidad.
4. Informar oportunamente al empleados 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 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

en este sentido, el empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica de seguridad y salud en el trabajo, necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos las cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, haciéndolo extensivo a todos los niveles de la organización, incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.11.)

Para fortalecer el conocimiento en la identificación de los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, en el instituto se tiene como temas de capacitación propuestos, dentro del A-GH-M003. *Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo*; los que tienen que ver con:

- Accidentes de trabajo (Reportes e investigación de accidentes)
- Sensibilización sobre el manejo del Sistema de Gestión SST
- Higiene postural
- Manejo de conflictos
- Estilos de vida saludable
- Adaptación al cambio
- Autocuidado
- Manejo del estrés
- Prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en el ámbito laboral

Y Capacitaciones puntuales al comité de convivencia laboral, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y brigada de emergencias.

Cabe señalar que se realiza un plan de trabajo anual en conjunto con la ARL, en donde se priorizan las actividades, para ser ejecutadas con el apoyo y verificación de la misma; para el año 2017; se tendrán:

- Capacitaciones a los diferentes comites (COPASST, Comité de Convivencia laboral, Brigadas de Emergencia)
- Actividades de intervención en prevención de AT y EL
- Asistencia técnica y Verificación de PVE
- Implementación de instrumento (caja de herramientas) a los funcionarios
- Inspecciones y mediciones ambientales
- Realización de pausas activas
- Tamizaje preventivo al riesgo cardiovascular

3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable establecer la forma como el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM, ha elaborado el presente Plan de Bienestar Social Vigencia 2017 y porque se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas para cumplir con la normatividad vigente, lo cual se describe a continuación:

3.1 EVALUACIONES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, VIGENCIA 2016

Luego de que fueran revisadas las evaluaciones de acuerdo a la ejecución del Plan de Bienestar Social 2016, se identificaron las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:

- El indicador de cumplimiento arroja un porcentaje del 96% del plan en las actividades ejecutadas, atribuyendo el restante 4 % a las dificultades de apoyo con las Cajas de Compensación Familiar de las Áreas Operativas ubicadas en Barranquilla, Cali y Medellín.
- El indicador de participación en las actividades ejecutadas fue del 76.70%, lo cual permite evidenciar un alto índice de inclusión de los funcionarios en las actividades de bienestar social a nivel nacional.
- El indicador de ejecución presupuestal arrojó un porcentaje de 79.50% de recursos invertidos, incluyendo la adición de recursos que se realizó para atender las actividades a nivel nacional, sin embargo por las dificultades presentadas con las Cajas de Compensación Familiar antes mencionadas y la disminución de costos respecto a las cotizaciones inicialmente aportadas, el recurso económico invertido fue menor.
- En la mayoría de las actividades ejecutadas, el promedio de evaluación osciló entre 8 y 10 puntos por cada actividad, lo cual permite establecer que el impacto de las actividades realizadas fue muy positivo en la percepción de los funcionarios frente a la contribución en el mejoramiento de la satisfacción laboral y en el sentido de pertenencia como objetivo principal del Plan de Bienestar Social ejecutado en la vigencia 2016

3.2 DIAGNÓSTICO CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COLSUBSIDIO

A finales del año 2015 y comienzos del año 2016, la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, realizó a los funcionarios del Instituto a nivel nacional, una encuesta para el diagnóstico de necesidades de Bienestar, la cual se tomó de base para la programación de actividades en el año anterior y en la presente vigencia. Aunque no se contó con una participación significativa en la aplicación de la misma, fue un insumo importante para la programación de actividades.

3.3 MEDICIÓN CLIMA LABORAL

Dando cumplimiento a lo dispuesto en Decreto 1227 de 2005, artículo 75, numeral 75.1, inmerso en el Decreto 1083 de 2015, el cual establece que se debe realizar la medición del clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, se realizó en año 2016 el proceso de Medición de Clima Organizacional, del cual podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. En general, las evaluaciones de 2014 y 2016 son similares en sus puntuaciones, no se evidencia una modificación en la percepción de los funcionarios.
2. En 2014 participaron en la encuesta 271 personas y en 2016, 204 personas.
3. Sin ser un cambio significativo pero que llama la atención, la variable Disponibilidad de los Recursos, presenta una caída del 3,74% en 2016 con relación a la percepción de 2014.
4. Las variables Claridad y Coherencia en la Dirección y, Valores Colectivos, presentan un aumento en la percepción del 3,06% y 3,28%, respectivamente.
5. En la variable Estabilidad, se evidencia un aumento de 2,72% en 2016 con relación a 2014.
6. Se percibe indiferencia o falta de interés en el diligenciamiento de la encuesta, sólo el 29% de la población objetivo participó en el proceso, aun así, el porcentaje de percepción positiva es positivo con un 78,26%.
7. Se puede concluir que los planes implementados en 2015 y 2016 para fortalecer el clima laboral, han mantenido estable el nivel de percepción.

Vistas las anteriores anotaciones se concluye que 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 los funcionarios como del personal contratista, para aumentar la actitud de servicio, mejorar el desempeño y la iniciativa de todo el personal.

3.4 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2015

Teniendo en cuenta los niveles de riesgo psicosocial encontrados, es importante articular este tipo de programas a fin de evitar que los niveles de riesgo psicosocial puedan llegar a incrementar de forma descontrolada, ante diferentes situaciones administrativas o cambios en los riesgos generados por la Entidad. Para tal fin, se da un paso inicial en la conformación del sistema de información necesaria para determinar cómo los niveles de riesgo propios de la Entidad pueden llegar a afectar las condiciones de salud de los trabajadores.

Es muy importante mantener este tipo de acciones a fin de fortalecer las condiciones de bienestar de los empleados de la entidad y ayudar al cumplimiento de las acciones organizacionales en cuanto a la prevención de riesgos y su importancia en los procesos productivos del Instituto.

3.5 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la elaboración del presente Plan, se tuvieron en cuenta los Acuerdos Sindicales suscritos por las partes de la negociación colectiva y los cuales se encuentran detallados en las Actas respectivas.

3.6 PLANES DE MEJORAMIENTO

A su vez para establecer las actividades que se deben ejecutar dentro del programa de Bienestar para esta vigencia, se ha tenido en cuenta los Planes de Mejoramiento vigentes realizados al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en el año 2016, de donde a la fecha se detectan algunas oportunidades de mejora tendientes a lograr la cobertura nacional del proyecto de bienestar y las actividades que se ejecutan respecto del mismo, activar las brigadas de emergencia en las diferentes Áreas Operativas del Instituto, así como mejorar los espacios en el ambiente de trabajo, y el mejoramiento permanente del tema de clima laboral, dando a conocer desde el Plan de Bienestar a nivel nacional, desde su aprobación.

3.7 EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN

Para evaluar la ejecución del Plan de Bienestar se aplicará una encuesta a cada uno de los asistentes al finalizar los diferentes eventos programados, con la cual se pretende medir el impacto de la actividad, la satisfacción del funcionario y el cumplimiento de los objetivos del Plan de Bienestar; esta herramienta se tabulará al terminar la vigencia y de ella se emitirá un documento concluyente que servirá de insumo para la formulación del Plan de Bienestar 2018. (Anexo Formato de Evaluación de Actividades de Bienestar Social – 2016, actualizado).

3.8 ENTIDADES DE APOYO

- Caja de Compensación Familiar- Colsubsidio
- Entidades Prestadoras de Salud EPS
- Administradora de Riesgos Laborales ARL- POSITIVA
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades interesadas en ofrecer servicios
- Empresas particulares interesadas

4. PLAN DE BIENESTAR 2017 “UNIDOS COMO FAMILIA IDEAM”

De acuerdo con las decisiones tomadas por los miembros de Comité de Estímulos e Incentivos, en sesión ordinaria del 18 de julio de 2017, relacionamos a continuación el Plan de Bienestar Social 2017 “Unidos Como familia IDEAM” de la entidad ajustado:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2017 “UNIDOS COMO FAMILIA IDEAM” AJUSTADO						
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	FECHA	BENEFICIARIOS	POBLACION ESTIMADA	COSTOS
GESTIÓN INSTITUCIONAL		Día de la mujer 8 de marzo	Marzo	Funcionarias	200	0
		Día del Hombre 18 de marzo	Marzo	Funcionarios	250	0
		Día cumpleaños IDEAM 22 de marzo	Marzo	Funcionarios	15	0
		Día del Meteorólogo 23 de marzo	Marzo	Funcionarios meteorólogos	15	0
		Día de la secretaria 25 de abril	Abril	Funcionarios secretarios	30	0
		Día de la madre 12 de mayo	Mayo	Funcionarias	200	0
		Día del padre 16 de junio	Junio	Funcionarios	200	0
		Día del conductor 14 de julio	Julio	Funcionarios conductores	7	0
		Día del servidor público (27 junio oficial)	Junio	Funcionarios	435	0
		Novenas navideñas 16 al 24 de diciembre	Diciembre	Funcionarios	200	0
		Concurso de fotografía ambiental	Mayo	Funcionarios	435	0
		Carro móvil de comidas Sede Central por convenio	Durante el año	Funcionarios y contratistas	200	0
		Actividad Recreativa y Logros laborales Grupo de Meteorología Aeronáutica	septiembre	Funcionarios Meteorología Aeronáutica	106	
		Celebración de amor y Amistad	Septiembre	Funcionarios y contratistas	435	
		Celebración de Halloween en el IDEAM hijos de los funcionarios	Octubre	Funcionarios	435	
		Actividad recreativa y reconocimiento de logros laborales Familia IDEAM Bogotá	Diciembre	Funcionarios	220	
		Actividad recreativa y reconocimiento de logros laborales Familia IDEAM Áreas Operativas	Diciembre	Funcionarios	110	
		Premios Oscar Mateo PQRS – Grupo de Atención al Ciudadano	Octubre	Funcionarios	435	0
		Ruta Circular portal del Dorado	agosto			
DEPORTIVAS	Estas actividades permiten el mejoramiento de la calidad de vida y la salud, en pro del desarrollo personal y laboral de cada funcionario.	Torneos deportivos voleibol y microfútbol	Junio - agosto	Funcionarios y contratistas	100	
		Torneo de Ping Pong	Julio -agosto	Funcionarios y contratistas	32	0
EDUCACIÓN	Estas actividades contribuirán en la preparación física, mental y actitudinal de los funcionarios próximos a pensionarse, así como contribuir con el bienestar de su familia para asumir este nuevo ciclo de vida.	Actividades preparación pre - pensionados (funcionario y cónyuge cuando da a lugar)	septiembre	Funcionarios próximos a pensionarse	15	

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	FECHA	BENEFICIARIOS	POBLACION ESTIMADA	COSTOS
INCENTIVOS	Estas actividades y estrategias buscan incentivar de forma pecuniaria y no pecuniaria, los avances y logros laborales obtenidos por los funcionarios en concordancia y con directa contribución del apoyo familia.	Entrega de incentivo para los hijos de los funcionarios con edades entre 1 día y hasta los 17 años	Diciembre	Hijos (de 1 día a 17 años de edad) de los funcionarios	300	
		Créditos Educativos condonables	Abril	Funcionarios de Carrera Administrativa	1	
		Auxilios educativos para hijos de los funcionarios	julio	Hijos de los funcionarios de Carrera administrativa	72	
		Auxilios educativos para los funcionarios	Julio - agosto	Funcionarios de Carrera Administrativa	8	
		Otorgamiento de un día en el cumpleaños de cada funcionario	Durante todo el año	Funcionarios	435	0

5. CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

EVENTOS Y ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	% CUMPLIMIENTO
COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL													
Día de la mujer 8 de Marzo													
Día del Hombre 18 de marzo													
Día cumpleaños IDEAM 22 de marzo													
Día del Meteorólogo 23 de marzo													
Día de la secretaria 25 de abril													
Día de la madre 12 de mayo													
Día del padre 16 de junio													
Día del servidor público (27 junio oficial)													
Día del conductor 14 de julio													
Novenas navideñas 16 al 24 de Diciembre													
Concurso de fotografía ambiental													
Carro móvil de comidas sede central por convenio													
Celebración de amor y Amistad													
Actividad Recreativa y Logros laborales Grupo de Meteorología Aeronáutica													
Celebración de Halloween – hijos de los funcionarios													
Actividad de reconocimientos de logros laborales Familia IDEAM Bogotá													
Actividad de reconocimientos de logros laborales Familia IDEAM Áreas Operativas													
Torneos deportivos de Voleibol y Microfútbol													
Torneo de Ping Pong													
Actividades preparación pre - pensionados (funcionario y cónyuge cuando da a lugar)													
Entrega de incentivo para los hijos de los funcionarios con edades entre 1 día y hasta los 17 años													
Créditos Educativos condonables													
Auxilios educativos para hijos de los funcionarios													
Auxilios educativos para los funcionarios													
Otorgamiento de un día en el cumpleaños de cada funcionario													
Premios Oscar Mateo PQRS – Grupo de Atención al Ciudadano													
Ruta circular Portal del Dorado													

6. INDICADORES

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2017 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

INDICADOR 1: % de Cumplimiento = $\frac{\text{Número de Actividades ejecutadas} \times 100\%}{\text{Número de Actividades Programadas}}$

INDICADOR 2: % de Participación = $\frac{\text{Número de funcionarios asistentes por evento} \times 100\%}{\text{Número de funcionarios convocados por evento}}$

INDICADOR 3: % de Ejecución presupuestal = $\frac{\text{Presupuesto ejecutado} \times 100\%}{\text{Presupuesto asignado}}$

Así mismo será generado un informe estadístico descriptivo general final, con insumo de las evaluaciones aplicadas al culminar cada una de las actividades ejecutadas.

La presente modificación del Plan de Bienestar fue aprobado por el Comité de Estímulos e Incentivos en sesión del 18 de julio de 2017.