



IDEAM

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
2014**

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

**Secretaría General
Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Bogotá, Mayo de 2014**



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

INDICE

1. MARCO LEGAL	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	8
3. OBJETIVO GENERAL.....	9
3.1.OBJETIVOS ESPECÍFICOS - ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	9
3.1.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	9
3.1.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:	9
4. ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	10
5. ESTRUCTURA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	10
5.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	10
5.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	12
6. ENTIDADES DE APOYO.....	12
7. CRONOGRAMA	13
8. INDICADOR.....	14



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**





IDEAM Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2014

1. MARCO LEGAL:

Dentro del plan de bienestar social del IDEAM se estructuran las actividades teniendo en cuenta el siguiente marco legal:

- Ley 909 de 2004. "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", especialmente en su artículo 36.
- Decreto - Ley 1567 DE 1998 (agosto 5): Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, "por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Artículo 18 del Decreto 1567 de 1998: "Programas de Bienestar Social e Incentivos: A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados".
- Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998: "Programas Anuales: Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".
- Artículo 20 del Decreto 1567 de 1998: "Bienestar Social: Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

"Parágrafo. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias".

- Artículo 21 del Decreto 1567 de 1998: "Finalidad de los Programas de Bienestar Social: Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:
 - a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
 - b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
 - c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
 - e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998: "Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar: Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:
 - a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
 - b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
 - c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
 - d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

"Parágrafo. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social".

Sistema nacional de capacitación

- Artículo 67 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 1. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que estas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Sistema de Estímulos

- Artículo 69 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



- Artículo 70 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. 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:
 - a. 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - b. 70.2 Artísticos y culturales.
 - c. 70.3. Promoción y prevención de la salud.
 - d. 70.4. 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.
 - e. 70.5. 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.

"Parágrafo 1. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos".

"Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".

- Artículo 71 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Artículo 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
- Artículo 73 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
 - a. 73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
 - b. 73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

"Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo".

- Artículo 74 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados,





IDEAM Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

- Artículo 75 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 - a. 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - b. 75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - c. 75.3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 - d. 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - e. 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.
 - f. 75.6. Adelantar programas de incentivos.

"Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación".

- Artículo 76 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- Artículo 77 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

"Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad".

- Artículo 78 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



IDEAM Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

"Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera".

- Artículo 79 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
- Artículo 80 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:
 - a. 80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 - b. 80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 - c. 80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Artículo 81 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:
 - a. 81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
 - b. 81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.
- Artículo 82 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:
 - a. 82.1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
 - b. 82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Artículo 83 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:
 - a. 83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

- b. 83.2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- c. 83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- d. 83.4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- e. 83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

"Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad".

"Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año".

- Artículo 84 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.
- Artículo 85 del Decreto 1227 del 2005, Capítulo 2. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

2. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que los programas de Bienestar dirigidos a los servidores públicos dan cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional, y que dichos programas permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, se puede considerar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de la organización, en tanto que pretenden fortalecer la identidad institucional, generar sentido de pertenencia e incrementar los niveles de satisfacción dentro del ambiente laboral.

Así mismo el término bienestar permite reflejar estrategias a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del Instituto y fortalezcan pautas de interacción e integración del funcionario con su medio familiar, laboral, social e institucional.



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Un factor importante a considerar en el momento de establecer el plan de bienestar permite dar atención a las necesidades en beneficio de todos en cuanto al fortalecimiento de sus capacidades para contribuir en la respuesta a una mayor estabilidad emocional dentro del ambiente laboral, generando mejores condiciones de trabajo e incrementando la productividad.

3. OBJETIVO GENERAL

Propiciar el mejoramiento en las condiciones del ambiente laboral de los servidores públicos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales- IDEAM, fomentando la aplicación de estrategias, procesos y valores organizacionales, así como la promoción y prevención en salud que contribuyan en su nivel de vida y el de su familia.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS - ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

3.1.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- a) **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- b) **Educativos:** Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- c) **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

3.1.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

- a) **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –IDEAM, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- b) **Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional:** Propender por el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como del Instituto, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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

- c) **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del IDEAM.
- d) **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos del IDEAM próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- e) **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

4. ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Inicia con los resultados de la encuesta aplicada relacionada con factores de riesgo intralaborales, individuales y extralaborales, así como el resultado de los exámenes médicos periódicos aplicados a los servidores públicos vinculados al Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –IDEAM, con la evaluación de los programas de bienestar social desarrollados en años anteriores para el diseño del Programa de Bienestar Social y finaliza con la Estructura que se describe a continuación.

5. ESTRUCTURA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Eje Temático	Eventos y actividades	Ejecución
Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos	Clases de yoga	Contrato –Convocatoria Pública
	Jornadas de acondicionamiento físico	CCF Colsubsidio
	Torneos deportivos internos y a nivel interinstitucional (DAFP) en las diferentes áreas del deporte	IDEAM Departamento Administrativo de la Función Pública
	Salida turística y recreativa - Caminata ecológica	Contrato - Convocatoria Pública
	Día temático del IDEAM: concurso de bolsos en material reciclable	CCF Colsubsidio
	Celebración del día de la niñez y la recreación	CCF Colsubsidio

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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

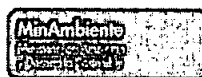
Eje Temático	Eventos y actividades	Ejecución
Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos	Fiesta de los niños	CCF Colsubsidio
	Vacaciones recreativas para niños de 5 a 12 años	Contrato – Convocatoria Pública
	Integración Familia IDEAM	Contrato – Convocatoria Pública
	Día de la mujer	CCF Colsubsidio
	Día del Hombre	CCF Colsubsidio
	Día del Hidrólogo	CCF Colsubsidio
	Día del Meteorólogo	CCF Colsubsidio
	Día de la Secretaria	CCF Colsubsidio
	Día de la Madre	CCF Colsubsidio
	Día del Padre	CCF Colsubsidio
	Día del Conductor	CCF Colsubsidio
	Novenas navideñas	IDEAM
	Acompañamiento en calamidades y/o fallecimientos	IDEAM
	Reconocimiento de logros (laborales y/o personales)	IDEAM
	Entrega de bonos recreativos o de esparcimiento para los hijos de los funcionarios a nivel nacional con edades entre 1 día y hasta los 17 años.	Contrato – Convocatoria Pública
	Entrega de bonos para los funcionarios de las Áreas Operativas y Aeropuertos (excepto los ubicados en la ciudad de Bogotá).	Contrato – Convocatoria Pública
Educativos	Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades	IDEAM
	Desarrollo del Convenio ICETEX	Convenio IDEAM-ICETEX
Prevención y Promoción en Salud	Consultas psicológicas individuales	IDEAM
	Exámenes médicos ocupacionales	Contrato – Convocatoria Pública
	Medición del Riesgo Psicosocial	
	Jornadas de Pausas Activas	Administradora de Riesgos Laborales ARL – IDRD – CCF Colsubsidio
	Sensibilización en hábitos saludables	
	Actividades para el Manejo del estrés	
	Semana de la salud	Administradora de Riesgos Laborales Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones CCF Colsubsidio

Carrera 10 No. 20 - 30 Bogotá D.C. PBX (571) 3527160

Fax Server: 3527110

Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180

Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070

www.ideam.gov.co**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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

5.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Eje Temático	Eventos y actividades	Ejecución
Medición del Clima Laboral	Medición de clima laboral	IDEAM
Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional	Talleres de adaptación al cambio	CCF Colsubsidio
Cultura Organizacional	Actividad de sensibilización en aspectos misionales de la entidad	IDEAM
	Fortalecimiento de valores institucionales – Off Day	Contrato – Convocatoria Pública
Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos	Actividades para prepensionados (talleres de pintura, culinaria, entre otros.)	CCF Colsubsidio Administradoras de Fondos de Pensiones
Fortalecimiento del Trabajo en Equipo	Taller de Comunicación Asertiva	Administradora de Riesgos Laborales
	Taller de Trabajo en equipo	CCF Colsubsidio – IDEAM

6. ENTIDADES DE APOYO

- Caja de compensación familiar
- Entidades Prestadoras de Salud EPS
- Administradora de Riesgos Laborales ARL
- Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías
- Otras entidades interesadas en ofrecer servicios

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



IDEAM Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

7. CRONOGRAMA

Eventos y actividades	ENE	FEB	MA	ABR	MA	JUN	JUL	AG	SEP	OCT	NO	DIC
Clases de yoga												
Jornadas de acondicionamiento físico												
Torneos deportivos internos y a nivel interinstitucional (DAFP) en las diferentes áreas del deporte												
Salida turística y recreativa - Caminata ecológica												
Día temático del IDEAM: concurso de bolsos en material reciclable - septiembre												
Celebración del día de la niñez y la recreación												
Fiesta de los niños												
Vacaciones recreativas para niños de 5 a 12 años												
Integración Familia IDEAM												
Día de la mujer												
Día del Hombre												
Día del Hidrólogo												
Día del Meteorólogo												
Día de la secretaria												
Día de la madre												
Día del padre												
Día del conductor												
Novenas navideñas												
Acompañamiento en calamidades y/o fallecimientos												
Reconocimiento de logros (laborales y/o personales)												
Entrega de bonos recreativos y de esparcimiento para los hijos de los funcionarios a nivel nacional con edades entre 1 día y hasta los 17 años												
Entrega de bonos para los funcionarios de las Áreas Operativas y Aeropuertos (excepto los ubicados en la ciudad de Bogotá)												
Educación para el trabajo y el desarrollo humano en artes y artesanías u otras modalidades												
Desarrollo Convenio IDEAM-ICETEX												
Consultas psicológicas individuales												
Exámenes médicos ocupacionales												
Medición de riesgo psicosocial												
Jornadas de Pausas Activas												
Sensibilización en hábitos saludables												
Actividades para el manejo del estrés												
Semana de la salud												
Medición de clima laboral												
Talleres de adaptación al cambio												
Sensibilización de aspectos misionales de la entidad												
Fortalecimiento de valores institucionales – Off Day												
Actividades para prepensionados (talleres de pintura, culinaria, etc.)												
Taller de trabajo en equipo												
Taller de comunicación asertiva												

Carrera 10 No. 20 - 30 Bogotá D.C. PBX (571) 3527160
Fax Server: 3527110
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



IDEAM

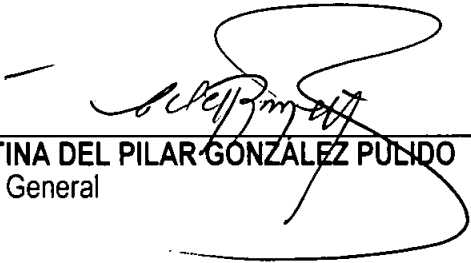
Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

8. INDICADOR

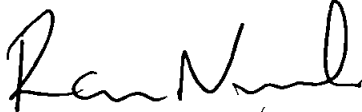
Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2014 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento del siguiente indicador:

NOMBRE DEL INDICADOR	Porcentaje de Ejecución del Programa de Bienestar Social 2014 del IDEAM
TIPOLOGÍA DEL INDICADOR	Eficacia
OBJETIVO DEL INDICADOR	Medir el avance en la ejecución del Programa de Bienestar Social 2014 del IDEAM
FÓRMULA	Sumatoria de los porcentajes de ejecución de cada actividad / Total actividades programadas
PERIODICIDAD REPORTE	Mensual

APROBACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL IDEAM 2014

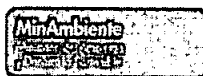

CLEMENTINA DEL PILAR GONZALEZ PULIDO
Secretaría General

Vo.Bo.



RODRIGO ANTONIO NOVOA LEZAMA
Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Proyectó: Moisés Alonso Romero – Profesional Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Diana Angarita Soler, Profesional Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Revisó: Elizabeth Parra Camacho – Asesora Secretaría General 



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**