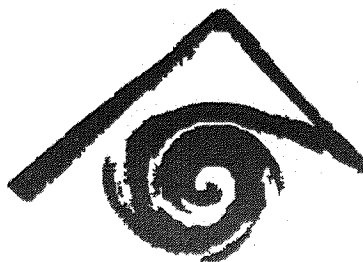




IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
“IDEAM SOMOS TODOS”
VIGENCIA 2016**

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

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

Bogotá, Marzo de 2016



MINAMBIENTE



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

I. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL "IDEAM SOMOS TODOS"

1.1. INSTITUCIONALES

MISIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales busca para la vigencia del año 2016 propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento permanente de su nivel de vida laboral y permitir 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 utilizara la estrategia denominada "IDEAM SOMOS TODOS", alineado con las ISO 26000, Responsabilidad Social Empresarial.

VISIÓN DEL PLAN

Al finalizar el año 2016 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 desarrollaran bajo el eslogan "IDEAM SOMOS TODOS", con el propósito de fortalecer en los funcionarios el sentido de pertenencia 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 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 norma 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.



MINAMBIENTE



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

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.



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

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), 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 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



MINAMBIENTE



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Decreto 1443 de 2014, artículo 3, citado en el 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.

En este sentido el presente Plan de Bienestar, 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 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, centro 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 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



MINAMBIENTE



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

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.)

3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en como base 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 2016 y porque se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas para cumplir con la normatividad vigente, lo cual se describe a continuación:

A. Evaluaciones de la ejecución del plan de bienestar social, vigencia 2015

Luego de que fueran revisadas las evaluaciones de acuerdo a la ejecución del Plan de Bienestar Social 2015, se identificaron las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:

- El impacto y conveniencia evaluado mediante las pruebas arroja un balance positivo del 82.30% de acuerdo a lo reportado por funcionarios participantes en las actividades de bienestar social, sin embargo se debe tener en cuenta que se evidencia una participación disminuida en el diligenciamiento y aplicación de la evaluación de las actividades de bienestar, por lo que se hace necesaria una modificación al formato de evaluación, que permita una aplicación más ágil y de forma masiva en cada una de las actividades que se programen.
- En algunas actividades e índice de participación es bajo, a pesar de que éstas son sugeridas también en las encuestas para ser realizadas en los planes de bienestar, lo cual puede indicar que el nivel de comunicación y convocatoria para cada actividad debe ser de mayor impacto, para poder obtener un incremento en la cobertura y planeación de tiempos que vinculen más activamente a los funcionarios.
- Así mismo el nivel de participación se puede ver fortalecido, en tanto se logren programar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar Social desde el inicio de cada año y con ello no ver afectadas las labores de los funcionarios y a su vez lograr incrementar el indicador de participación a nivel nacional.
- Se hace necesario crear una cultura del autocuidado de la salud, ya que en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, los funcionarios deben fortalecer los procesos de capacitación y aprendizaje en pro de su salud física y psicológica, y visualizar este campo dentro del impacto que puede generar en el bienestar laboral como una de las variables más importantes a tener en



MINAMBIENTE



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

cuenta, en este mismo sentido se deben propiciar espacios de autogestión con entidades de salud externas, que puedan contribuir al fortalecimiento de estas áreas (EPS, Hospitales, Secretaría de Salud, etc.)

- En cuanto a los procesos de capacitación inmersos en el plan de bienestar, se debe estructurar un plan de trabajo, en donde se inicie por la identificación de necesidades así como de funcionarios que requieran suplir dichas necesidades, en este sentido resultaría mucho más efectiva la convocatoria y participación, si se da respuesta específica, por grupos focales o por dependencias, de acuerdo a la necesidad manifiesta.
- Es importante tener en cuenta que los objetivos de cada actividad incluida dentro del plan de bienestar, deben ser expuestos de forma más evidente a los funcionarios y que anteceda la actividad a ejecutar, a fin de que las metas se cumplan con un nivel de satisfacción mayor.
- Es importante resaltar que ha causado un impacto positivo el desarrollo de actividades por grupos de trabajo; este es el caso del Grupo de Meteorología Aeronáutica, quienes en el marco de los procesos de capacitación anual a la que asisten a la ciudad de Bogotá, fueron desarrolladas varias actividades de Bienestar Social, repercutiendo favorablemente en su percepción y evaluando de forma positiva el desarrollo y ejecución del plan.
- Es importante tener en cuenta las variables que se pueden suscitar al planear algunas de las actividades; este es el caso de la celebración de cumpleaños a nivel nacional, en lo cual se deben identificar las mejores alternativas para poder ejecutar esta actividad de la mejor manera y evitar posibles inconvenientes que limiten la ejecución de esta actividad.
- Es importante tener en cuenta que con las cajas de compensación a nivel nacional existen inconvenientes para gestionar aportes o contribuciones con las sedes del instituto en donde hay pocos funcionarios, pues argumentan que los aportes no permiten que se de algún tipo de retribución.
- Las actividades deportivas deben ser fortalecidas en futuros Planes de Bienestar, pues es un factor recurrente en el reporte de cada evaluación y ello posibilita apuntar al desarrollo efectivo de los componentes contemplados en el plan.

B. Medición clima organizacional

Revisado el documento que registra el análisis y las conclusiones del Medición de Clima Organizacional elaborado en el año 2014 y teniendo en cuenta que la medición del Clima Organizacional en las Entidades se debe realizar por lo menos cada 2 años (Decreto 1227 de 1995, artículo 75, numeral 75.1), se logra identificar que, la variable que presento un mayor déficit de percepción positiva fue la de "Retribución", con un 67.84%; esta variable define temas relacionados con: Beneficios Recibidos de la entidad, asignación salarial y servicios de salud. Es así como en este documento elaborado por la Psicóloga Adriana Alarcón en su calidad de funcionaria del IDEAM del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano se concluye lo siguiente:



MINAMBIENTE



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

1. "... se debe realizar un proceso preventivo e interventivo y de sensibilización con respecto a los procesos de interacción positiva entre dependencias y entre colaboradores y jefes, en donde se puedan expresar aspectos que deriven inconformidades o tratos inadecuados y se mejoren de manera permanente las relaciones interpersonales...."
2. "..... Así mismo se debe sensibilizar al personal, frente al hecho no solo de dar importancia a la retribución económica sino también al reconocimiento interno y externo en el cual se de paso a la búsqueda y aplicación de incentivos verbales y actitudinales de forma permanente en cada grupo de trabajo y a nivel individual.....".
3. "... Se hace necesaria una constante sensibilización que derive el reconocimiento de los funcionarios como autores fundamentales en la recuperación de la credibilidad, el sentido de pertenencia y la disminución de la resistencia a estos procesos de medición e intervención".
4. "..... es el hecho de no visualizar la participación activa de los Directivos del Instituto en este tipo de procesos, por tanto también es importante que se potencialice un nivel de liderazgo y manejo asertivo de grupos en cuando al encausamiento constante de habilidades sociales básicas y avanzadas en la cultura Institucional del IDEAM, de una forma transversal en los niveles jerárquicos establecidos".

Vistas las anteriores anotaciones se concluye que se hace necesario ejecutar dentro del Plan de Bienestar Social actividades que impacten este tipo de situaciones, y de esta manera guardar congruencia entre los análisis elaborados y las actividades programadas.

C. 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.

D. Resultados plataforma de medición Colsubsidio para actividades de bienestar social

Se implementó una encuesta con una plataforma de medición de necesidades de Bienestar, proporcionada por la Caja de Compensación Colsubsidio, aplicada a nivel nacional, obteniendo los siguientes balances de participación por parte de los funcionarios: Sedes ubicadas en Bogotá: 247 funcionarios habilitados para participar en la encuesta de los cuales participaron 55 es decir el 22%, entre ellos 32 funcionarios (13%) la culminaron adecuadamente y 23 funcionarios (9%) ingresaron pero no la culminaron.

Sedes a nivel nacional, fuera de Bogotá: 195 funcionarios habilitados para participar en la encuesta de los cuales participaron 39 es decir el 20%, entre ellos 24 funcionarios (12%) la culminaron adecuadamente y 15 funcionarios (8%) ingresaron pero no la culminaron.

A pesar del bajo índice de participación, los resultados de esta plataforma fueron insumo dentro del proyecto del Plan de Bienestar 2016.

E. Negociación colectiva

Otro fundamento fáctico que permite justificar la ejecución de las actividades que se incluyen en el Programa de Bienestar 2016, es el acuerdo sindical suscrito en el año 2014, dentro del cual se incluyeron algunos acuerdos relacionados con actividades de Bienestar, teniendo en cuenta que es el último acuerdo que a la fecha se ha suscrito al respecto.

F. Plan 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 el Plan de Mejoramiento vigente y la Auditoría realizada al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en el mes de marzo de 2015, 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 organizacional.

G. 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 2017. (Anexo Formato de Evaluación de Actividades de Bienestar Social – 2016, actualizado).

H. 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

I. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2016:

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, en especial el diagnóstico de las necesidades y las evaluaciones del año anterior para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2016 dentro del Programa de Bienestar Social, a continuación 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:

I. COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL						
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	FECHA	BENEFICIARIOS	POBLACION ESTIMADA	COSTOS
SALUD INTEGRAL	Con estas actividades se pretende contribuir al mejoramiento de la salud física y mental de los funcionarios y sus familias.	Consultas psicológicas individuales	Durante todo el año	Funcionarios y contratistas	Por demanda	0
		Acompañamiento en calamidades y/o fallecimientos	Durante todo el año	Funcionarios y contratistas	Por demanda	0
		Jornadas de Pausas Activas – Caja de Compensación Colsubsidio	Abril – junio – octubre	Funcionarios y contratistas	300	0
		Jornadas de SPA y Relajación	Marzo - julio	Funcionarios y contratistas	300	0
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Con esta actividad se busca que el funcionario encuentre a su alcance, servicios o productos que faciliten su desarrollo cotidiano.	Feria de servicios	Junio	Funcionarios y contratistas	300	0
		Ruta circular sede central – Portal del Dorado - Avenida la Esperanza - Sede Central (7 am a 8 am, 4 pm a 5 pm)	Durante todo el año desde abril	Funcionarios	60	45.000.000
CULTURALES	Estas actividades permiten que en diferentes épocas del año, el funcionario tenga horas de distracción y sano esparcimiento al interior de la entidad, conmemorando varias de las fechas especiales que son características de nuestras tradiciones culturales y/o que contribuyen con mejoramiento del clima laboral.	Fortalecimiento del Sentido de Pertenencia sedes Bogotá – Off Day	Agosto	Funcionarios	200	19.000.000
		Celebración día de los niños: 29 de Abril	Abril	Hijos de los funcionarios	50	0
		Celebración de los niños: mes de Octubre	Octubre	Hijos de los funcionarios	50	8.000.000
		Día de la mujer 8 de Marzo	Marzo	Funcionarias	100	0
		Día del Hombre 18 de marzo	Marzo	Funcionarios	120	0
		Día del Hidrólogo 22 de marzo	Marzo	Funcionarios hidrólogos	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	100	0
		Día del padre 16 de junio	Junio	Funcionarios	100	0
		Día del conductor 15 de julio	Julio	Funcionarios conductores	7	0
		Día del servidor público (27 junio oficial)	Junio	Funcionarios	435	0
		Noventas navideñas 16 al 24 de Diciembre	Diciembre	Funcionarios y contratistas	200	0
		Concurso de fotografía ambiental	Mayo	Funcionarios	435	0
		Celebración de amor y Amistad	Septiembre	Funcionarios y contratistas	250	0
Off day Grupo de Meteorología Aeronáutica	Agosto y septiembre	Funcionarios Meteorología Aeronáutica	106	12.000.000		
Off day Áreas Operativas	Julio	Funcionarios Áreas Operativas fuera de Bogotá	115	12.000.000		
Celebración de cumpleaños Grupo de Meteorología Aeronáutica	Agosto y septiembre	Funcionarios Meteorología Aeronáutica	106	0		
Celebración de Halloween en el IDEAM - concurso de disfraces	Octubre	Funcionarios y contratistas	250	0		



IDEAM
Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

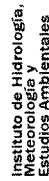
DEPORTIVAS	Estas actividades permiten el mejoramiento de la calidad de vida y la salud, en pro del desarrollo personal y laboral de cada funcionario.	para funcionarios	Actividad de entrega de reconocimientos laborales	Diciembre	435		14.000.000
			Salidas turísticas y recreativas - Carminata ecológica	Julio	Funcionarios y familiares	50	10.000.000
			Torneo de Ping Pong	Mayo	Funcionarios y contratistas	100	0
			Actividad profundos actividades - deportivas	Marzo	Funcionarios y contratistas	300	0
EDUCACIÓN	Estas actividades estarán enmarcadas 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)	Junio	Funcionarios próximos a pensionarse	20	8.000.000
RECREATIVAS	Estas actividades aportan significativamente al bienestar y brindan espacios de recreación para los funcionarios y sus familias en jornadas diferentes a la laboral o escolar.		Vacaciones recreativas receso escolar de octubre y diciembre niños de 5 a 12 años	Octubre y diciembre	Hijos (de 5 a 12 años de edad) de los funcionarios	50	15.000.000
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.		Actividad de integración Áreas Operativas	Diciembre	Funcionarios	115	8.000.000
			Reconocimientos de logros (laborales y/o personales); excelencia individual, antigüedad laboral e idea innovadora	Diciembre	Funcionarios	200	
			Entrega de bonos 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	310	
			Entrega de bonos recreativos para los hijos (5 a 12 años de edad) de los funcionarios de Meteorología Aeronáutica y Áreas Operativas	Octubre y diciembre	Hijos (de 5 a 12 años de edad) de los funcionarios	185	50.000.000
			Envío de bonos para celebración de cumpleaños Áreas Operativas	Julio	Funcionarios Áreas Operativas fuera de Bogotá	110	
			Olimpiadas deportivas - IDEAM	Agosto	Funcionarios y contratistas	435	0
ACTIVIDADES	Estas actividades buscan establecer un balance y diagnóstico de la vigencia anterior en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, como antecedente para la ejecución de varias actividades en el año 2016.	COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
		DESCRIPCIÓN	NOMBRE Y DESCRIPCION	FECHA	BENEFICIARIOS	POBLACION ESTIMADA	COSTOS
		Estas actividades buscan establecer un balance y diagnóstico de la vigencia anterior en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, como antecedente para la ejecución de varias actividades en el año 2016.	Documentación y entrega primera versión del SGSST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo)	Enero	Funcionarios y contratistas	428	0
			Cierre de investigaciones en Accidentes de trabajo año 2015	Enero	Funcionarios y contratistas	17	0
			Cierre de índices de accidentes de trabajo -ausentismo 2015	Enero	Funcionarios y contratistas	428	0
			Establecer lista de procedimientos a documentar en SST (seguridad y salud en el trabajo)	Enero	Funcionarios y contratistas	0	0
GESTIÓN INSTITUCIONAL			Elección y divulgación del COPASST 2016-2017	Enero y Febrero	Funcionarios y contratistas	428	0
			Actualización de índices de accidentalidad y ausentismo año 2016	Durante todo el año	Funcionarios y contratistas	428	0
			Entrega de recomendaciones para compra de elementos	Febrero	Funcionarios y contratistas	428	0

[illegible]

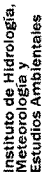
EDUCACIÓN	Con estas actividades se busca capacitar adecuadamente a todos los funcionarios en relación con los temas de Seguridad y Salud en el trabajo, y todas las variables que en ello intervienen en pro de la mejora continua a este nivel.	nacional				
		Documentación de ATS: uso de tarabitas, topografía, caminatas al aire libre, manipulación de equipos y mantenimiento de la red hidrometeorológica	Junio	Funcionarios y contratistas Áreas Operativas	120	0
		Documentación de Administración de Trabajo Seguro – ATS en el Laboratorio de Calidad Ambiental	Marzo	Funcionarios Laboratorio	14	0
		Documentación de ATS en el Grupo de Inventarios y Almacén de la sede de Puente Aranda	Abril	Funcionarios Almacén	4	0
		Documentación ATS en el Grupo de Instrumentos y Metalmecánica de la sede de Puente Aranda	Mayo	Funcionarios Metalmecánica	5	0
		Capacitaciones COPASST	De febrero a octubre	Funcionarios miembros del COPASST	4	0
		Implementación de Programa de Trabajo Seguro en Alturas	De febrero a septiembre	Funcionarios trabajadores en alturas	80	0
		Capacitación en riesgo de alta montaña para Áreas Operativas	Abril	Funcionarios Áreas Operativas	120	0
		Capacitación en temas de Riesgo Psicosocial	Mayo	Funcionarios y Contratistas	428	0
		Simulacros de evacuación a nivel nacional	De agosto a octubre	Funcionarios y Contratistas	428	0
		Pista de entrenamiento para brigada de emergencias	Octubre	Funcionarios miembros de la Brigada de Emergencias	20	0
		Reunión y capacitación de la Brigada de Emergencias	De Enero a Septiembre	Funcionarios miembros de la Brigada de Emergencias	20	0

J. CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

EVENTOS Y ACTIVIDADES	COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL												% CUMPLIMIENTO					
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE						
Consultas psicológicas individuales																		
Jornadas de Pausas Activas – Caja de Compensación Colsubsidio																		
Feria de servicios																		
Fortalecimiento del Sentido de Pertenencia sedes Bogotá – Off Day – IDEAM somos todos																		
Salidas Turísticas y recreativas - Caminata ecológica IDEAM somos todos																		
Actividades preparación pre - pensionados (funcionario y cónyuge cuando da a lugar)																		
Celebración día de los niños: 29 de Abril – "nuestros niños también son IDEAM"																		
Celebración de los niños: mes de Octubre																		
Vacaciones recreativas receso escolar de octubre y diciembre niños de 5 a 12 años - "nuestros niños también son IDEAM"																		
Día de la mujer 8 de Marzo																		



Calle 25D No. 96b – 70 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



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

Calle 25D No. 96b - 70 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



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

K. INDICADORES

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2016 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.

El presente plan de bienestar fue aprobado por el Comité de Estímulos e Incentivos mediante acta de reunión del 3 de marzo de 2016.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Dra. Paula Andrea Sánchez Gutiérrez	Secretaria General	
Revisó	Marién García Torres	Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Adriana Marcela Alarcón R.	Profesional Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	



MINAMBIENTE



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN