



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2018
"LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA FAMILIA ES LO PRIMERO"

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

Secretaría General
Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Bogotá, 2018

CONTENIDO

1. Generalidades Proyecto de Bienestar Social 2018 **“LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA FAMILIA ES LO PRIMERO”**
 - 1.1. Generalidades Institucionales
 - 1.2. Normatividad aplicable
2. Diagnóstico de necesidades para el Plan de Bienestar Social
 - 2.1. Balance de la ejecución del plan de bienestar social año 2017
 - 2.2. Resultados de la encuesta de necesidades para el plan de bienestar 2018.
 - 2.3. Diagnóstico de la encuesta de caracterización de planta de personal 2017-II
 - 2.4. Medición de Riesgo Psicosocial año 2017
 - 2.5. Medición Clima Laboral 2016
 - 2.6. Negociación Colectiva
 - 2.7. Planes de mejoramiento
 - 2.8. organizaciones e instituciones de apoyo
 - 2.9. Balance de la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017
3. Componentes y sub-procesos del Plan de Bienestar Social
 - 3.1. Componente de bienestar social
 - 3.2. Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Descripción de ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2018
5. Indicador del Plan de Bienestar Social

Anexo 1. Ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2018

Anexo 2. Cronograma actividades Plan de Bienestar Social 2018

1. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL "LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA FAMILIA ES LO PRIMERO"

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en su cartilla de Orientaciones Metodológicas para la construcción del Sistema de Estímulos, publicada en el año 2012, precisó, que por Bienestar Social se debe tener en cuenta lo indicado por Hernández & Yrigoyen como el *"conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc."*¹

Así las cosas, el Plan de Bienestar 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, reconociéndole como un ser social y 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 elementos fundamentales para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, a través de sus entidades nacionales y territoriales; en virtud de ello se logran identificar varias necesidades propias de los seres humanos en su calidad de trabajadores, a las que no escapa el Estado Colombiano en busca de cumplir estándares Nacionales e Internacionales que desde hace unos años se empezaron a implementar, relacionadas con el Bienestar Social de los Servidores Públicos.

En ese orden, es preciso indicar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión *"concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los*

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

valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos."

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

Ahora bien, es necesario resaltar que para esta vigencia, el Instituto ha pretendido buscar mecanismos que procuren mitigar los riesgos de salud pública con los que se cuentan en la población generalizada de los servidores, motivo por el que acogiéndonos a la "AGENDA INTERMINISTERIAL PARA EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN DE ACTIVIDADE FÍSICA", acordada en el año 2009 por los Ministerios de la Protección Social, Educación Nacional y Cultura, y el Instituto Colombiano del Deporte – COLDEPORTES, en el presente Plan se incluyen estrategias que se encuentran orientadas a la promoción y la práctica de actividad física y estilos de vida saludable.

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 2018 propiciar el autocuidado de la salud de sus funcionarios, y que estos a su vez lo repliquen en sus familias, lo cual favorecerá su desarrollo integral, el mejoramiento permanente de su calidad de vida laboral y permitirá incrementar positivamente los niveles de satisfacción 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 "**LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA FAMILIA ES LO PRIMERO**", alineado con la norma ISO 26000, Responsabilidad Social Empresarial.

VISIÓN DEL PLAN

Al finalizar el año 2018 el Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, habrá impactado positivamente el Clima Organizacional, la Seguridad y Salud en el Trabajo y los componentes o subsistemas que integran la Política Nacional del Bienestar Social.

De igual forma, al tener la familia de los funcionarios como uno de los objetivos principales para intervenir, habrá influido en la mejora de las condiciones de cada una de ellas, a través de la generación de Bienestar para todos.

ESTRATEGIA

Todas las actividades que se registran en este proyecto se desarrollarán bajo el eslogan **"LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA FAMILIA ES LO PRIMERO"**, con el propósito de fortalecer en los funcionarios el autocuidado en el Instituto, y su réplica en las familias, buscando que todos ellos proyecten una percepción más positiva hacia el IDEAM dentro del mejoramiento permanente de su calidad de vida, desde el ámbito laboral del servidor público.

HERRAMIENTAS

Para el logro de esta iniciativa se cuenta con las siguientes herramientas y actores con los cuales será viable la ejecución del Plan:

- a. La participación las Cajas de Compensación Familiar a las que se encuentran afiliados los funcionarios del IDEAM.
- b. Los proveedores de bienes y servicios, que sean compatibles con las actividades del plan de bienestar.
- c. La participación de la ARL POSITIVA, y los apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica logremos articular con ellos.
- d. 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.
- e. La suscripción de diferentes convenios, con entidades especializadas en temas de salud y bienestar, que tengan como principal propósito mejorar el bienestar, a través de la obtención de beneficios o descuentos específicos a los funcionarios y sus familias, entre ellos los ofrecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en su programa "Servimos".
- f. Articulación con otras Entidades Públicas que permitan la realización de actividades adicionales a las contempladas en el presente plan, que redunden en el bienestar de los funcionarios y sus familias.
- g. Participación activa de los funcionarios y sus familias en cada una de las actividades que son contempladas en el presente plan, que permitan realizar el impacto esperado.

1.2 NORMATIVIDAD APLICABLE

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

I. **Decreto Ley 1567 de 1998.**

Este decreto, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

En su artículo 19 se ordena a las "Entidades Públicas" a "organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

II. **Ley 909 de 2004**

En este contexto normativo, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, indica que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social.

Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

III. Decreto 1083 de 2015

El artículo 2.2.10.1 en relación con los programas de estímulos, ordena a las entidades a organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. En este orden de ideas, los estímulos se deben implementar a través de programas de bienestar social.

Adicionalmente el artículo 2.2.10.2 del citado decreto determina que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

El referido artículo también aclara mediante su párrafo 1° que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

También el párrafo segundo del artículo 2.2.10.2, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, precisa que se entenderá por familia² el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

El Decreto 1083 de 2015, adicionalmente regula los siguientes temas:

- Artículo 2.2.10.5 *Financiación de la educación formal.*
- Artículo 2.2.10.6 *Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.*
- Artículo 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral.*
- Artículo 2.2.10.8 *Planes de incentivos.*

² Para efectos de interpretar el concepto de familia, se deben tener en cuenta las sentencias de la Corte Constitucional T- 606 de 2013, T-716 de 2011, C-577 de 2011 y demás aplicables al concepto de familia, desde el punto de vista constitucional.

- Artículo 2.2.10.10 *Otorgamiento de incentivos.*
- Artículo 2.2.10.12 *Requisitos para participar de los incentivos institucionales.*
- Artículo 2.2.10.17. *Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.*

Respecto del este último la norma indica que "Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal."

IV. Ley 734 de 2002

El Código Disciplinario Único, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales vigentes.

V. Decreto 1072 de 2015

Mediante el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo, y se pueden encontrar como obligaciones de los trabajadores dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las de:

ARTÍCULO 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- 1. Procurar el cuidado integral de su salud;*
- 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;*
- 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;*
- 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;*
- 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y*
- 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST."*

De igual forma, encontramos frente a las actividades recreativas, culturales o de recreación efectuadas dentro de la jornada de trabajo, la de asistir.

Lo anterior, permitiendo evidenciar que la ejecución del Plan de Bienestar planteado por el IDEAM, no depende únicamente de las gestiones que se realicen de su parte, sino que es un trabajo mancomunado entre los actores que contribuyen a su materialización, relatando para este caso, nuestros funcionarios y sus familias.

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable establecer la forma como el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM, ha elaborado el presente Plan de Bienestar Social Vigencia 2018 y porque se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas para cumplir con el actual marco normativo, lo cual se describe a continuación:

2.1 BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2017

Luego de que fueran revisadas las evaluaciones de acuerdo a la ejecución del Plan de Bienestar Social 2017, se obtuvieron 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 la planeación de los juegos deportivos de función pública, los cuales tendrán continuidad hasta marzo de 2018.
- El indicador de participación en las actividades ejecutadas fue del 99%, 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 arroja un porcentaje de 100% de recursos invertidos, incluyendo la adición de recursos que se realizó para atender la actividad de pre - pensionados.

2.2 DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2018

Durante el mes de enero de 2018, se realizó una encuesta de necesidades del plan de bienestar dirigida los funcionarios del IDEAM, con el ánimo de consultar cuales eran los gustos y preferencias respecto del desarrollo de las actividades que deberían incluirse en el plan de bienestar del presente año. Para la elaboración de la encuesta se tuvieron en cuenta muchos de los lineamientos para el "AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO", propuestos por MIPG.

En este orden de ideas la encuesta desarrollo los siguientes ejes:

- Interés por el desarrollo de actividades deportivas.
- Interés por el desarrollo de actividades artísticas, culturales, educación en artes, artesanías, otros.
- Interés por el desarrollo de actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud
- Interés por el desarrollo de actividades en promoción de programas de vivienda
- Interés por el desarrollo de actividades para el mejoramiento del clima laboral, trabajo en equipo y relaciones interpersonales.
- Interés por el desarrollo de actividades para el cambio y la cultura organizacional (teletrabajo y flexibilización de horario)
- Interés por el desarrollo de actividades para la adaptación laboral

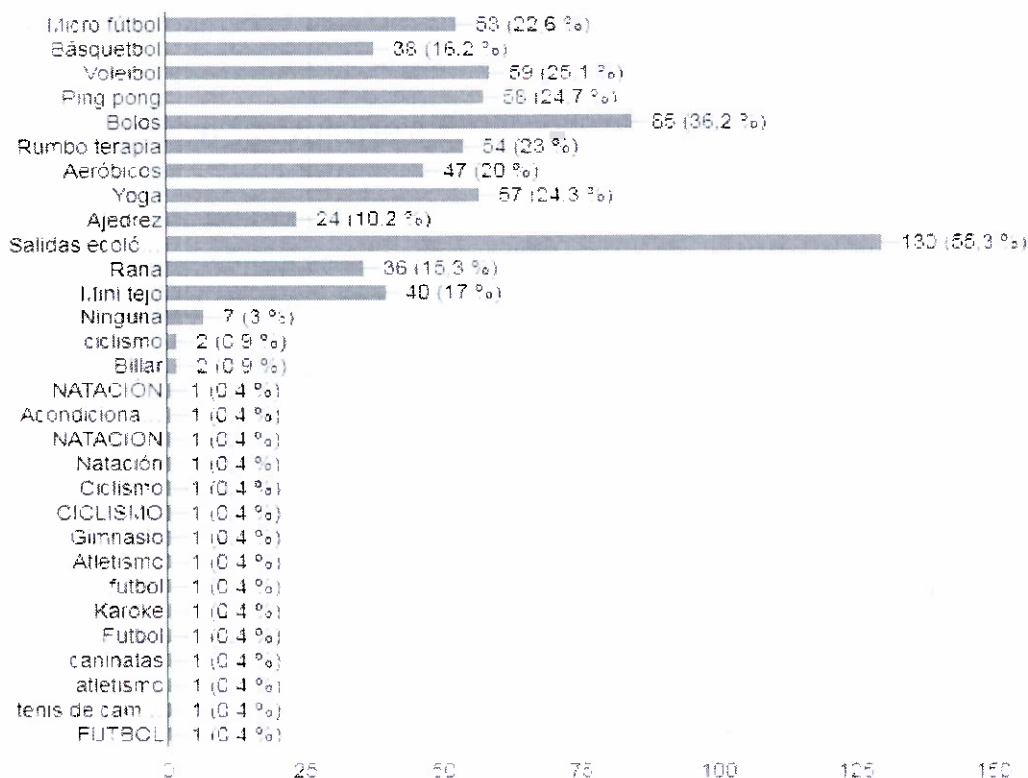
- Interés por el desarrollo de actividades para la adaptación al retiro de los funcionarios que ostentan la calidad de pre - pensionados.
- Temáticas de aprovechamiento del tiempo libre (conocimientos para compartir)

El cuestionario fue contestado por 235 funcionarios y los resultados fueron los siguientes:

1. El 90,6% de los funcionarios desea participar en actividades deportivas.
2. De las actividades deportivas, encuestadas, los intereses de participación fueron los siguientes:

2. Señale del siguiente listado, en qué actividades estaría dispuesto a participar:

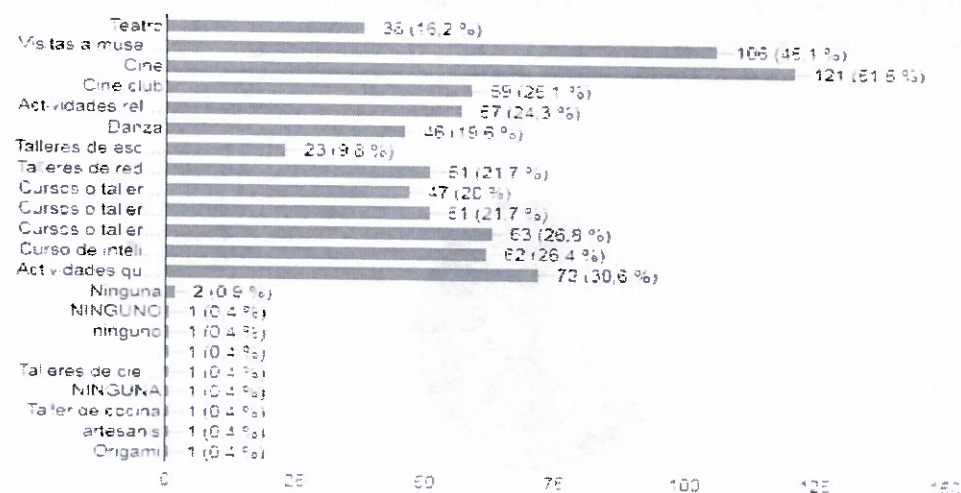
235 respuestas



3. Respecto a la disponibilidad en participar en actividades artísticas, culturales educación en artes y artesanías el 90,6% manifestaron su intención de participar y encuentro a las actividades de interés se presentaron los siguientes resultados:

2. Señale del siguiente listado, en qué actividades estaría dispuesto a participar:

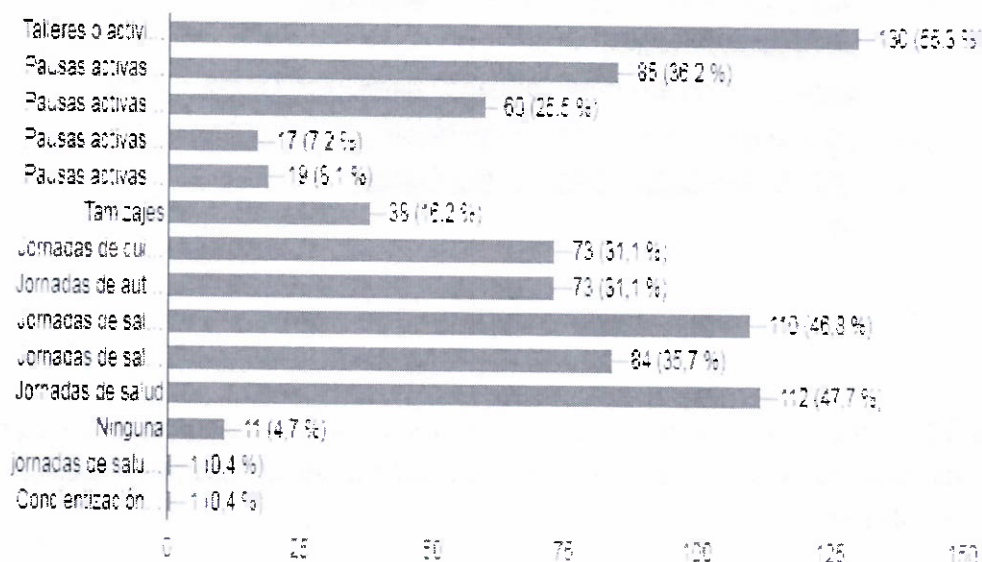
235 respuestas



4. Respecto del desarrollo de jornadas internas que desarrollen actividades de promoción y prevención de la salud, llama la atención que el 4,7% de los encuestados no están interesados en participar.

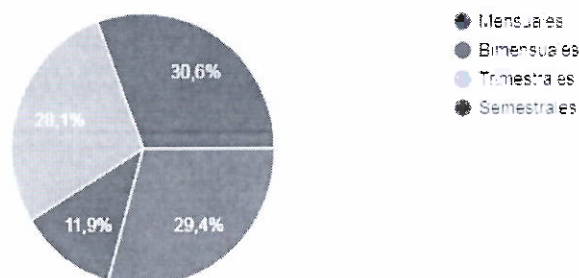
Las actividades propuestas y el nivel de interés respecto de su desarrollo fueron:

235 respuestas



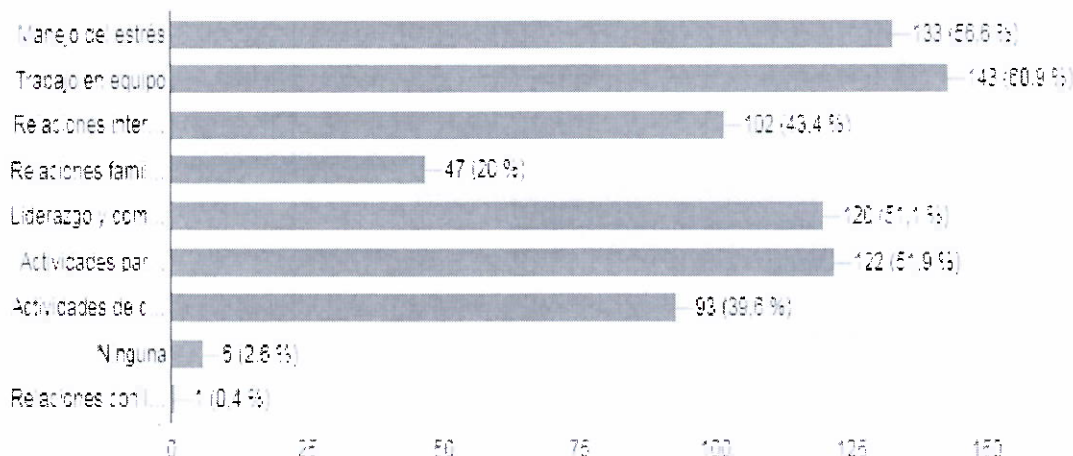
5. Respecto del desarrollo de actividades relacionadas con la implementación de asesorías en programas de vivienda, se demostró un mayor interés porque éstas se realicen semestralmente, como lo demuestra la gráfica.

235 respuestas



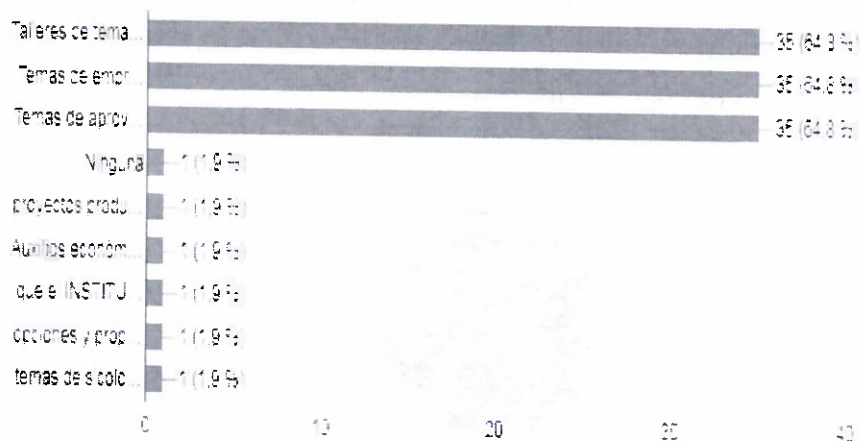
6. El 94% de los encuestados, demostró interés en participar en jornadas internas para el desarrollo de actividades para el mejoramiento del clima laboral y las relaciones interpersonales. Adicionalmente, las actividades de interés para los funcionarios son las siguientes:

235 respuestas



7. De los 235 funcionarios que contestaron la encuesta, 54 manifiestan estar en calidad de prepensionados, estos a su vez respecto a las actividades a desarrollar respecto de su condición, indicaron:

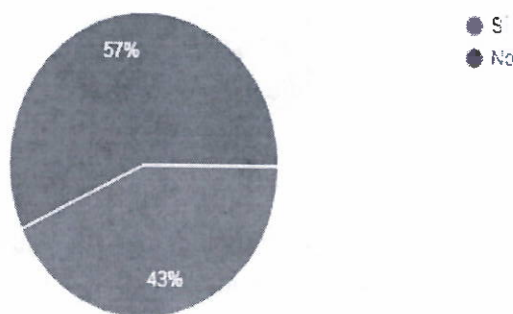
54 respuestas



8. Adicionalmente, se estableció un campo denominado "Conocimiento para compartir", este espacio tenía como finalidad incentivar y motivar a los funcionarios a liderar actividades junto con el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, con el propósito de motivar el trabajo en equipo, la solidaridad y el desarrollo personal de los funcionarios.

Las actividades propuestas son diversas y el interés por liderarlas según la encuesta es el siguiente:

235 respuestas



2.3 DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL 2017-II

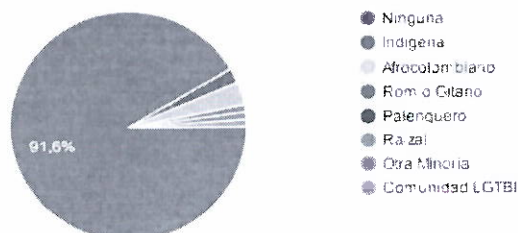
Durante el segundo semestre del año 2017, se realizó una encuesta dirigida a los funcionarios del IDEAM, con el ánimo de consultar cuales eran las características de la planta de personal. Para la elaboración de la encuesta, se contó con la participación de **191 funcionarios**, de los cuales un 69,6% es de sexo masculino y un 30,4% de sexo femenino.

En este orden de ideas la encuesta desarrollo los siguientes ejes:

1. De los 191 funcionarios que contestaron la encuesta, el 91,6 manifestaron no pertenecer a ningún grupo étnico, y el restante pertenece a minorías como se observa a continuación:

Grupo étnico o minoría

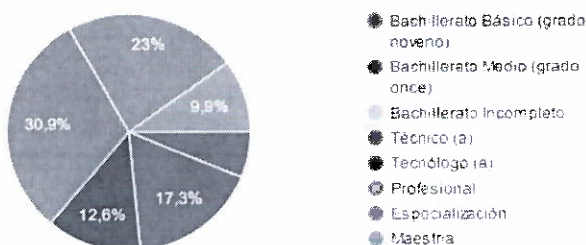
191 respuestas



2. Respecto del nivel de estudios de los 191 funcionarios que participó en la encuesta, se demostró que existen diferentes niveles de estudios, como lo demuestra la siguiente gráfica.

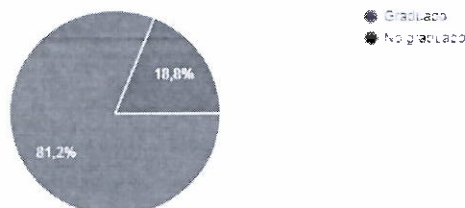
Indique su nivel de estudios

191 respuestas



3. El 81.2% de los encuestados, demostró que su situación actual de nivel de estudios es graduado, tal como se detalla a continuación:

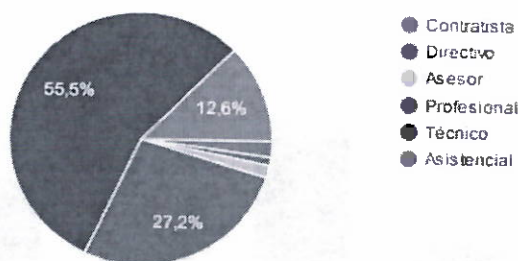
191 respuestas



4. De la encuesta realizada, se evidencia que la mayor parte de la planta de personal del Instituto tiene un empleo del nivel técnico.

Indique el nivel de su empleo dentro del Instituto

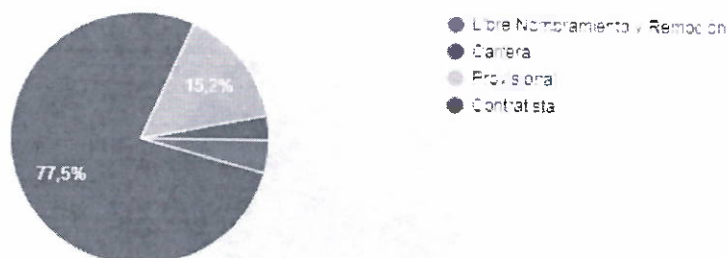
191 respuestas



5. De los 191 encuestados, se evidenció que la gran mayoría tiene una vinculación en empleos de carrera.

Indique su tipo de vinculación con el Instituto

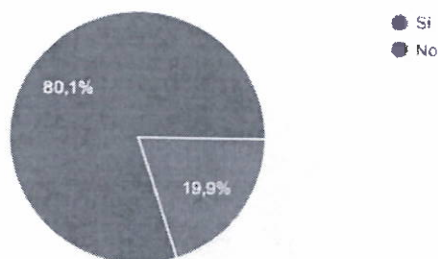
191 respuestas



6. La gran mayoría de los funcionarios encuestados, esto es el 80,1% de 191 funcionarios, no cuenta con un segundo dialecto, tal como se detalla en la gráfica.

¿Tiene dominio de una segunda lengua o dialecto?

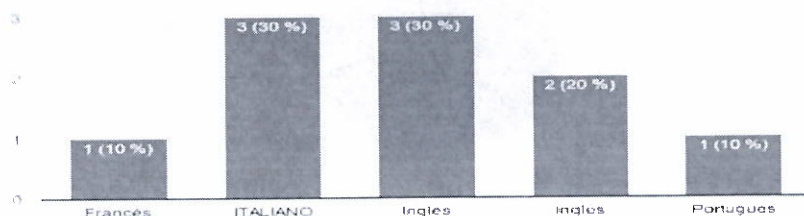
191 respuestas



7. Sobre el manejo de la segunda lengua, de aquellos que cuentan con conocimiento de más de un dialecto, señalaron, en su gran mayoría, que la segunda lengua es el inglés y en segundo lugar el italiano.

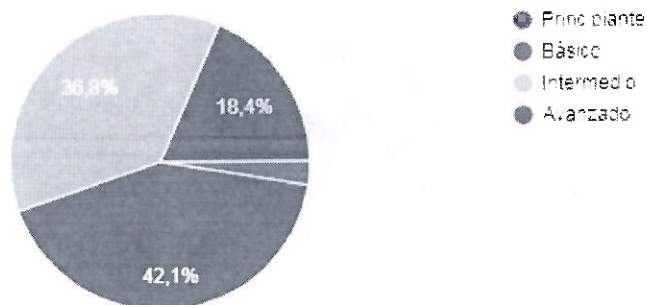
¿Cuál?

10 respuestas



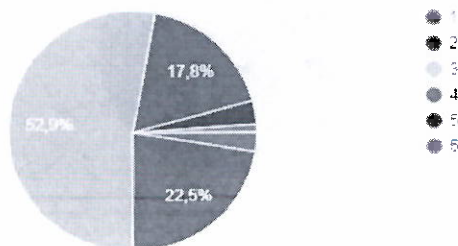
8. No obstante lo anterior también se detectó que el dominio avanzado de la segunda lengua es solo del 18,4% de los encuestados, es decir, 7 personas, como se aprecia a continuación:

38 encuestados



9. La mayoría de los funcionarios participantes en la encuesta realizada, manifestó que su estrato socioeconómico es 3.

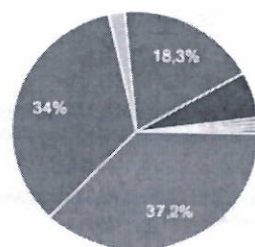
18 respuestas



10. Se evidenció que el tipo de vivienda de la gran mayoría de los funcionarios encuestados es propia o arrendada.

Su lugar de residencia es de carácter:

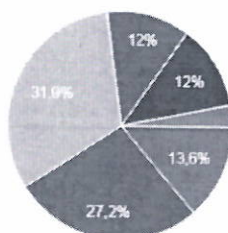
191 respuestas



- Propio
- En arriendo
- Compartido
- Familiar
- Hipotecado
- LEASIN HABITACIONAL
- Habitación (arrendada)
- LEASING
- leasing habitacional

11. Se demostró que más de 85% de los funcionarios encuestados tienen personas que dependen de ellos económicamente.

191 respuestas

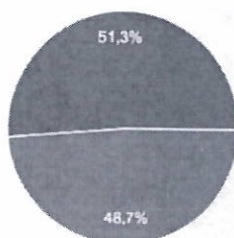


- Ninguna
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

12. De los 191 funcionarios que contestaron la encuesta, el 51,3% manifestaron tener vehículo particular, como se observa a continuación:

¿Cuenta con vehículo particular?

191 respuestas

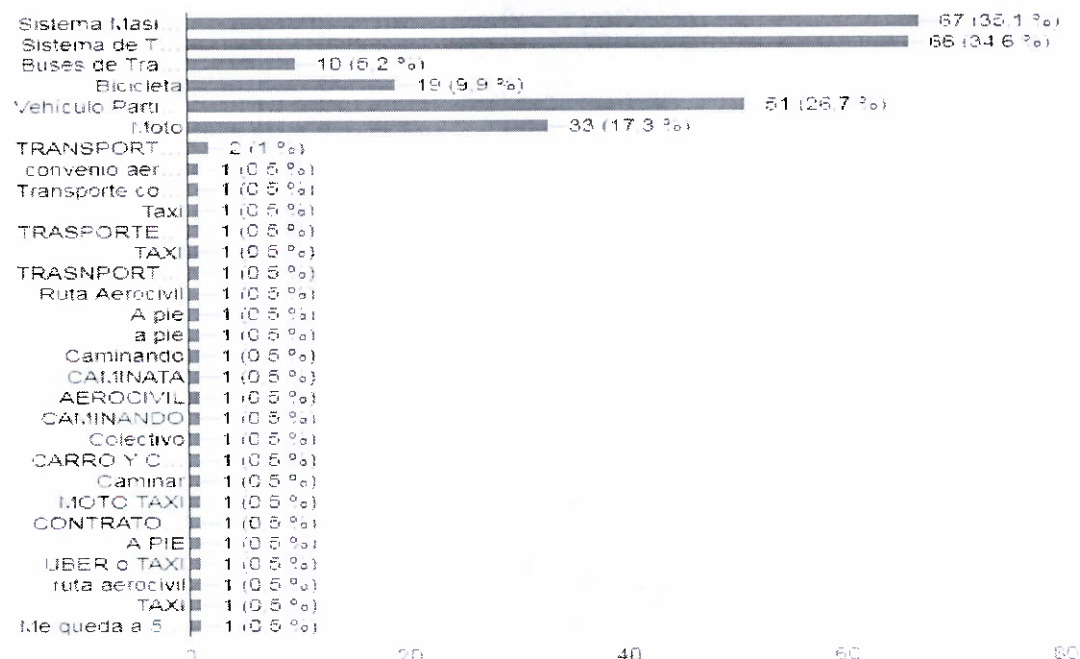


- Si
- No

13. De los 191 funcionarios que contestaron la encuesta, el 69,7 % manifestaron que su medio de transporte que usa con frecuencia para trasladarse al Instituto son los sistemas de transporte público, como se observa a continuación:

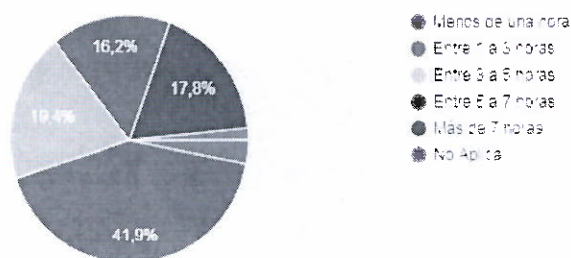
¿Cuál es el medio de transporte que usa con frecuencia para desplazarse hacia su lugar de trabajo?

191 encuestados



14. La gran mayoría de los funcionarios participantes en la encuesta, manifestó que emplea entre 1 a 3 horas para el desarrollo de la actividades de tiempo libre de la semana, tal como se evidencia en la gráfica.

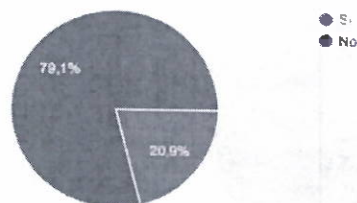
191 encuestados



15. En cuanto a la interrupción de vacaciones por necesidad del servicio, se demostró que no ha sucedido tal evento en la gran mayoría de los funcionarios encuestados.

¿Ha tenido alguna interrupción en su período de vacaciones por necesidad de servicio?

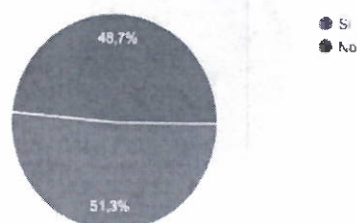
191 respuestas



16. Se evidenció que solo un poco más de la mitad de los 191 funcionarios encuestados, practica algún deporte en su tiempo libre.

¿Usted práctica algún deporte en su tiempo libre?

191 respuestas

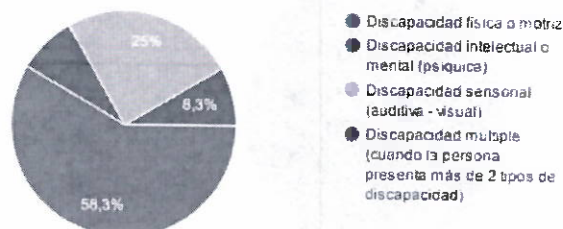


Como se observa existe un alto nivel de sedentarismo en la institución.

17. Solo el 6.3% de los encuestados presenta algún tipo de discapacidad, las cuales se clasifican así:

Indique el tipo de discapacidad que presenta

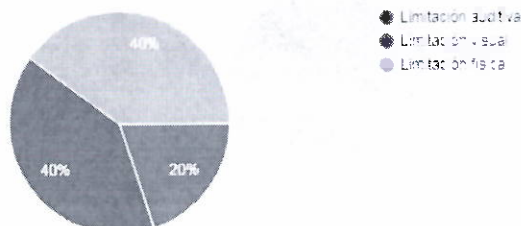
12 respuestas



18. Respecto al 5.2% de funcionarios que presentan algún tipo de limitación, las mismas se clasifican porcentualmente de la siguiente manera:

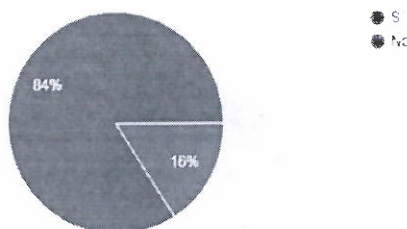
Indique el tipo de limitación que presenta

10 respuestas



19. De 75 funcionarios, el 16% tienen un familiar que presenta discapacidad o limitación.

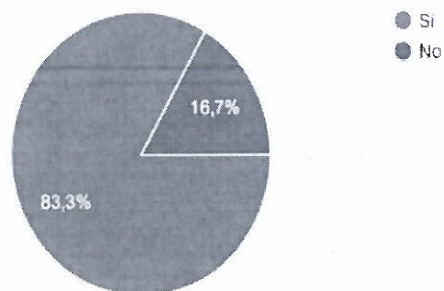
75 respuestas



20. 10 funcionarios de 12, indicaron que tienen bajo su cuidado familiares con algún tipo de limitación o discapacidad.

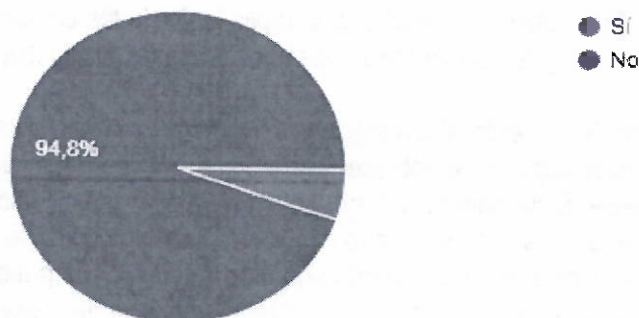
¿Esta persona se encuentra bajo su responsabilidad o cuidado?

12 respuestas



21. El 94,8% de los 191 funcionarios que participaron en la encuesta no han sido víctima del conflicto armado.

191 respuestas



2.4 MEDICIÓN CLIMA LABORAL 2016

Dando cumplimiento a lo dispuesto en 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 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.

2.5 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2017

Teniendo en cuenta los niveles de riesgo psicosocial identificados, es importante establecer acciones que permitan fortalecer las condiciones de bienestar y autocuidado de la salud de los colaboradores 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.

En este sentido de acuerdo al diagnóstico de Riesgo Psicosocial realizado en el año 2017, permite vislumbrar la necesidad de establecer estrategias que permitan una regulación de los niveles de estrés, mejoramiento de dominios correspondientes a la organización y autonomía en las demandas del trabajo y sensibilización frente a la importancia del autocuidado de la salud física y mental. A su vez es muy importante tener en cuenta aquellas variables que puedan facilitar la disminución de los factores de riesgo extralaboral, como las distancias al sitio de trabajo, además de la comunicación y relaciones interpersonales dentro del núcleo familiar.

2.6 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 ya se cumplieron en un 100% respecto al acuerdo con vigencia 2016 -2017. No obstante los mismo se citan a efectos de garantizar las condiciones que la administración, junto con las agremiaciones sindicales han logrado en favor de los funcionarios del Instituto.

2.7 PLANES DE MEJORAMIENTO

A su vez para establecer las actividades que se deben ejecutar dentro del programa de Bienestar para esta vigencia, se ha tenido en cuenta los Planes de Mejoramiento vigentes realizados al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en el año 2017.

2.8 ORGANIZACIONES³ E INSTITUCIONES DE APOYO

Para el desarrollo de las actividades de bienestar el IDEAM, se apoyará con las siguientes organizaciones e instituciones formales y no formales:

ORGANIZACIONES:

- Cajas de Compensación Familiar
- Departamento Administrativo de la Función Pública con el programa "Servimos"

³ Las instituciones son las reglas del juego, las organizaciones son los equipos (15), cada uno con su respectiva estrategia (16). Las organizaciones pueden ser: **políticas** (partidos, el Congreso, una agencia reguladora...); **económicas** (empresas, sindicatos...); **sociales** (iglesias, asociaciones...), y **educativas** (escuelas, universidades...). Douglass C. North (1990) *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* Cambridge Univ. Press, 1990 Trad. Instituciones, cambio institucional y desempeño económico. FCE, 1993

- Entidades Prestadoras de Salud EPS
- Administradora de Riesgos Laborales ARL- POSITIVA
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades beneficiarias de nómina (bancos, Cooperativas, etc.)
- Entidades interesadas en ofrecer diferentes bienes y servicios
- Empresas particulares interesadas
- Universidades, entre otras.

INSTITUCIONES FORMALES

- La Constitución
- La ley
- El reglamento

INSTITUCIONES NO FORMALES

- Funcionarios del instituto

2.9 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante el año 2017 se realizaron las siguientes actividades:

Actividades efectuadas en el SGSST

ACTIVIDADES

Procedimientos, programas, políticas,
lineamientos

<http://sgi.ideam.gov.co/>

Mediciones ambientales

Dosimetrías- confort térmico-iluminación

Divulgaciones del SGSST

Definiciones, resultados y avances en SGSST

Riesgo psicosocial

Aplicación herramienta- Diagnostico
psicosocial

Riesgo biomecánico

Pausas activas- cuestionario- aplicación de
herramientas de identificación de
sintomatología- intervención PVE-
inspecciones a puestos de trabajo.

Riesgo químico

Inspecciones laboratorio- entrevista a grupo
de acreditación

Riesgo físico

PVE

Actividades efectuadas en el SGSST

Tema	Actividades
COPASST	Realización reuniones ordinarias mensuales- investigación de accidentes de trabajo-actas
Auditoria	Pendiente auditoria interna del sgsst
Cumplimiento legal	Resolución 1111 de 2017. Autoevaluación Estándares mínimos
Brigada de emergencia	Capacitaciones a la brigada con la ARL Capacitaciones secretaria de salud Realización capacitación practica Brigada- pista de entrenamiento Simulacros de emergencia botiquines
Semana de la salud	Jornada visual- tamizaje cardiovascular- pedagogía- nutrición- actividad física- donación de sangre- atención de ARL

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

3.1. COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL

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

- **Deportivos, recreativos y vacacionales:** Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, con todas y cada una de las actividades de carácter lúdico creativos, se busca contribuir al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.
- **Capacitación informal:** en artes y artesanías u otras modalidades que contribuyan a la recreación y el bienestar del funcionario y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación Familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Estos programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán

beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

- **Planes de Incentivos:** enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, los cuales tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, y con ello propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales.
- **Mejoramiento y recuperación de la salud:** El principal enfoque del plan de bienestar, es desarrollar actividades que permitan a los funcionarios, como a sus familias realizar actividades que les permitan tener una excelente salud mental y física.
- **Fortalecimiento de las capacidades individuales:** Teniendo en cuenta que todos los seres humanos, contamos con diferentes habilidades e intereses, es propósito para el desarrollo del presente plan de bienestar, brindar a lo funcionario espacios liderados por ellos que les permita mejorar sus capacidades individuales y compartir sus conocimientos con la institución.

3.2 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 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 y bienestar que proporcionen conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, haciendolo 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.)

4. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2018:

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 2018 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:

5. INDICADOR DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2018 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento del siguiente indicador:

INDICADOR: Número de actividades ejecutadas /Número de actividades Programadas

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

El presente Plan de Bienestar Social fue socializado al Comité de Estímulos e Incentivos y su modificación fue aprobada mediante Acta del 10 de julio de 2018, la cual hace parte integral de este documento.

	Nombre	Cargo	Firma
Aprobó	Adriana Portillo Trujillo	Secretaria General	
Revisó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectaron	Dora Lucia Molina Solanilla y Adriana Marcela Alarcón	Profesionales Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	

ANEXO 1

EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2018

EJES	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACION APROXIMADA ⁴	COSTOS
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Estas actividades permiten impactar un alto porcentaje de los funcionarios mediante la conmemoración de fechas representativas a nivel nacional, así como actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida y felicidad de sus funcionarios.	Día de la mujer	Colaboradores	134	0
		Día del Hombre	Colaboradores	283	0
		Celebración cumpleaños IDEAM	Colaboradores	434	0
		Celebración bimensual de cumpleaños	Colaboradores	224	0
		Día de la secretaria	Cargos secretariales	29	0
		Día del servidor público	Funcionarios	434	0
		Día del Trabajo	Funcionarios	434	0
		Novenas navideñas	Colaboradores	434	0
		Carro móvil de comidas Bogotá	Colaboradores	224	0
		Celebración Amor y Amistad	Colaboradores	434	0
		Celebración de Halloween en el IDEAM hijos y funcionarios	Colaboradores	434	0
		Premios Oscar Mateo PQRS – Grupo de Atención al Ciudadano	Funcionarios	434	0
DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES	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	Colaboradores	434	0
		Actividades artísticas y culturales (talleres didácticos, manualidades, visitas, etc.)	Colaboradores	434	0
		Bonos para el fomento de actividades recreativas, culturales y lúdicas para los funcionarios y sus familias	Funcionarios y sus familias	434	Con costo
EDUCACIÓN	Estas actividades contribuirán al desarrollo formativo de los funcionarios del instituto.	Actividades preparación pre - pensionados	Funcionarios próximos a pensionarse	31 mujeres y 86 hombres	0
		Promoción de trámites en la adquisición de vivienda.	Colaboradores	434	0
INCENTIVOS	Estas actividades y estrategias	Auxilios educativos para funcionarios	Funcionarios de Carrera Administrativa	434	Con costo

⁴ La población es aproximada teniendo en cuenta que el número de funcionarios y sus hijos puede variar durante la ejecución del plan de bienestar, por causas tales como: renuncias, nuevos ingresos, nacimientos, adopciones, etc.

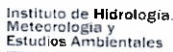
buscan incentivar de forma pecuniaria y no pecuniaria, los avances y logros laborales obtenidos por los funcionarios en concordancia y con directa contribución del apoyo familia.	Auxilios educativos para hijos de los funcionarios	Hijos de los funcionarios de Carrera administrativa	389 hijos de 1 día a 25 años de edad	Con costo
	Otorgamiento de un día en el cumpleaños de cada funcionario	Funcionarios	434	0
	Actividad de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual.	Funcionarios	5	Con costo (Bonos para actividades recreativas o deportivas)
	Incentivo Uso de la Bicicleta	Funcionarios	434	0

EJES	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACION ESTIMADA	COSTOS
GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EDUCACIÓN	Estas actividades permiten impactar un alto número de participantes, mediante la aplicación de estrategias que propendan el autocuidado de la salud física y mental de los colaboradores del IDEAM	Capacitaciones virtuales en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo	Colaboradores	434	0
		Capacitación Brigada de emergencias	Colaboradores	20	0
		Pausas Activas	Colaboradores	650	0
		Campañas de Autocuidado de la Salud	Colaboradores	650	0
		Viernes de actividad física	Colaboradores	224	0
		Pausas Activas voluntarias guiadas	Colaboradores	500	0
		Intervención en Riesgo Psicosocial	Colaboradores	650	0
		Medición de Clima Laboral	Colaboradores	650	0
		Certificaciones trabajo seguro en alturas	Colaboradores	Quienes lo requieran	0
		Capacitación y sensibilización en autocuidado de la salud física y mental	Colaboradores	650	0
		Simulacro de evacuación	Colaboradores	650	0
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Estas actividades permiten establecer parámetros básicos de cuidado de la salud para la definición de estrategias en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.	Exámenes Médicos	Funcionarios	434	Con costo

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Estas actividades permiten suministrar a los funcionarios del IDEAM, los elementos de protección básicos para el desempeño de sus funciones cotidianas.	Medición de confort térmico	Colaboradores	350	0
		Adquisición Elementos de Protección Personal - EPP	Funcionarios	Quienes lo requieran	Con costo
	Adquisición Dotación para Botiquines y otros elementos de emergencia.	Adquisición Dotación para Botiquines	Funcionarios	434	Con costo

ANEXO 2
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													
Día del Hombre													
Celebración cumpleaños IDEAM													
Celebración bimensual de cumpleaños													
Día de la secretaria													
Día del servidor público													
Día del trabajo													
Novenas navideñas													
Carro móvil de comidas Bogotá													
Celebración Amor y Amistad													
Celebración de Halloween en el IDEAM hijos y funcionarios													
Premios Oscar Mateo PQRS – Grupo de Atención al Ciudadano													
Torneos deportivos													
Actividades artísticas y culturales (talleres didácticos, manualidades, visitas, etc.)													
Bonos para el fomento de actividades recreativas, culturales y lúdicas para los funcionarios y sus familias.													
Actividades preparación pre - pensionados													
Promoción de trámites en la adquisición de vivienda													
Auxilios educativos para funcionarios													
Auxilios educativos para hijos de los funcionarios													
Otorgamiento de un día en el cumpleaños de cada funcionario													
Actividad de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo e idea													



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

