

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020 “EL AÑO DE LA GENTE”

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO





El ambiente  
es de todos

Minambiente



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020 “EL AÑO DE LA GENTE”

Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios  
Ambientales – IDEAM

Secretaría General  
Grupo de Administración y Desarrollo del Talento  
Humano

Bogotá, 2020



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América  
Sede correspondencia  
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911  
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2  
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](http://www.ideam.gov.co)



## CONTENIDO

1. Generalidades Proyecto de Bienestar Social 2020
  - 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 2019
  - 2.2. Resultados de la encuesta de necesidades para el plan de bienestar 2020
  - 2.3. Medición de Riesgo Psicosocial año 2017
  - 2.4. Medición Clima Laboral 2018
  - 2.5. Caracterización y datos sociodemográficos 2018
  - 2.6. Negociación Colectiva
  - 2.7. Planes de mejoramiento
  - 2.8. Organizaciones e instituciones de apoyo
3. Componente del Plan de Bienestar Social
  - 3.1 Componente de Bienestar Social
  - 3.2 MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (proceso de autodiagnóstico y clasificación de rutas.
4. Descripción de ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2020
5. Indicadores del Plan de Bienestar Social

Anexo 1. Ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2020

Anexo 2. Cronograma actividades Plan de Bienestar Social 2020

Anexo 3. Presupuesto





## 1. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL “EL AÑO DE LA GENTE”

### INTRODUCCIÓN

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

Así las cosas, el Plan de Bienestar deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

Es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave en la satisfacción de los funcionarios, es importante tener personas satisfechas ya que la insatisfacción incide en el clima organizacional del Instituto. Es importante que todos los miembros de la Familia IDEAM acepten que hay una corresponsabilidad, en principio porque esto se verá reflejado en el trabajo, con más calidad y un mejor ambiente laboral; en resumen, una mejor organización.

El conocimiento de lo que se espera del funcionario cada día, la calidad de la relación directa con los jefes inmediatos, el poder expresar las ideas y sugerencias, actuar y contribuir en otras áreas de la entidad, las oportunidades, los retos profesionales, el ambiente laboral agradable, flexibilidad, seguridad, equidad entre el resto de compañeros, planificación de la carrera profesional, conocimiento de sus logros por parte de la dirección y el sentirse recompensado, reconocido y apreciado, hacen que de manera importante una Institución pueda crear una verdadera sinergia con los funcionarios y los colaboradores y aumentar así sus logros considerablemente.

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2020, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

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 incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

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





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 valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantiza 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.

## 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 2020 sensibilizar a todos los funcionarios y colaboradores internos en la importancia de generar espacios de integración familia e institucional, que favorezcan el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y familiar permitiendo incrementar positivamente los niveles de satisfacción de los colaboradores con la Entidad.

Para tal efecto utilizara la estrategia denominada “**EL AÑO DE LA GENTE**”, buscando encaminar estrategias de corresponsabilidad en el bienestar de todos los miembros de la familia IDEAM.

### VISIÓN DEL PLAN

Al finalizar el año 2020 el Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, habrá impactado positivamente en el fortalecimiento de los vínculos familiares y laborales de todos sus colaboradores internos teniendo en cuenta los componentes o subsistemas que integran la Política Nacional del Bienestar Social.

### ESTRATEGIA

Todas las actividades que se registran en este proyecto se desarrollarán bajo el eslogan “**EL AÑO DE LA GENTE**”, con el propósito de encaminar en los funcionarios el cuidado de sí mismo y de sus 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 a nivel nacional.
- b. La participación de la ARL POSITIVA, y los apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica logremos articular con ellos.
- c. 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.
- d. 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”.
- e. Articulación con otras Entidades Públicas que permitan la realización de actividades adicionales a las contempladas en el presente plan, que redunden en el bienestar de los funcionarios y sus familias.
- f. 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 parágrafo 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 familia<sup>2</sup> 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.*
- 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;*

<sup>2</sup> 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.







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.

## VI. Ley 1857 de 2017

La finalidad de la ley es definir los términos en que los empleadores deben facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia a través de la Jornada Familiar Semestral.

### ARTÍCULO 5. Jornada Familiar.

*Los empleadores deben organizar y realizar una jornada familiar correspondiente en tiempo, a la jornada en la que habitualmente laboran los trabajadores, en cada semestre del año, en la que sus empleados o trabajadores compartan con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentra afiliado el empleador, y debidamente adecuado para garantizar la participación de todos los miembros de la familia, entre ellos, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.*

### Artículo 7. Reconocimiento de jornada de descanso.

*El empleador en todo caso promoverá que los trabajadores y sus familias asistan a la jornada familiar. Sin embargo, en caso de no ser posible realizarla, posibilitará que sus trabajadores gocen del descanso equivalente a la jornada laboral.*

## 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 2020 y porque se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas, lo cual se describe a continuación:

### 2.1 BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Bienestar Social 2019, se realizó seguimiento a los balances de las mismas y aplicación de la encuesta de “EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR”, obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:





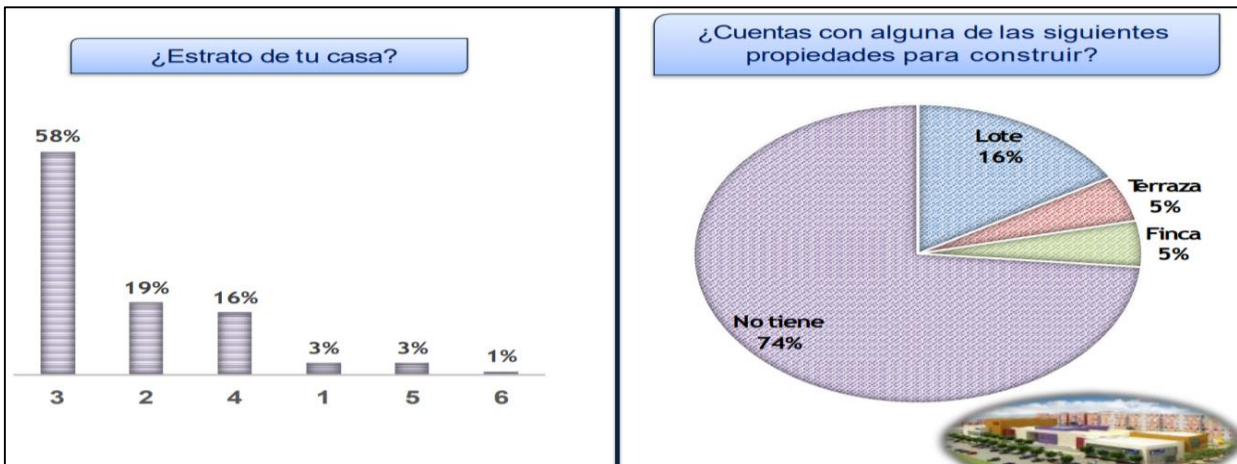
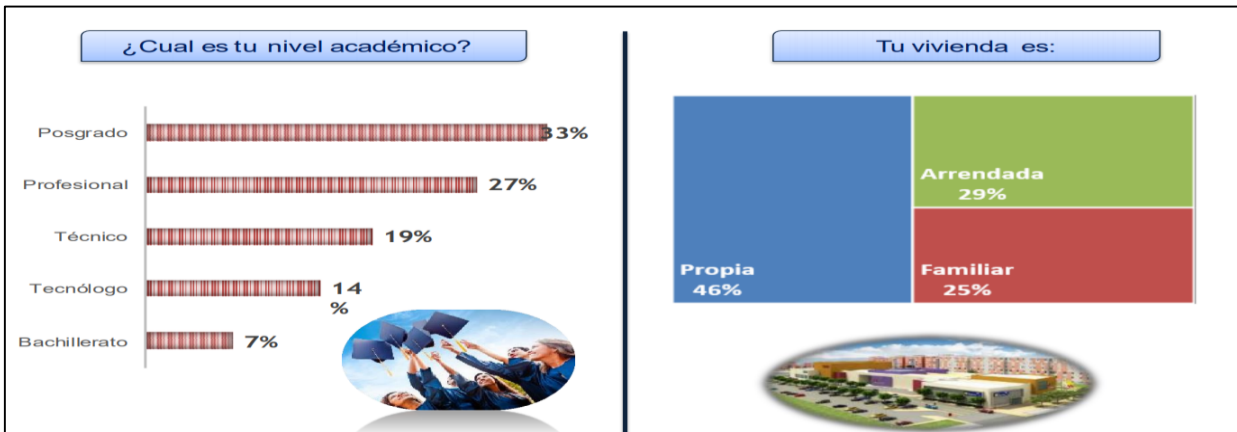
- El indicador de cumplimiento arroja un porcentaje del 100% del plan en las actividades ejecutadas, es importante resaltar que, por solicitud de la Coordinadora del Grupo de Servicio al Ciudadano, la actividad denominada “premios Oscar a las PQRS” se realizó en la entrega de reconocimientos por Logros Laborales 2019.
- El indicador de ejecución presupuestal arrojó un porcentaje de 100% de recursos invertidos, aclarando que la actividad de mayor impacto positivo fue la relacionada con la Jornada de integración familiar para los funcionarios del IDEAM a nivel nacional.
- El indicador de participación en las actividades ejecutadas fue de un 85% de acuerdo a la población objetivo en cada una de ellas.

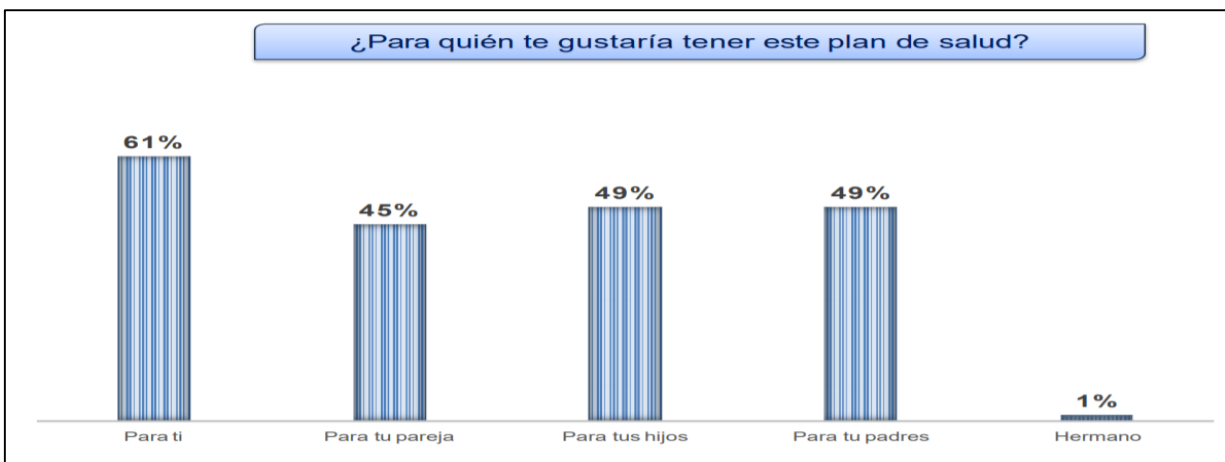
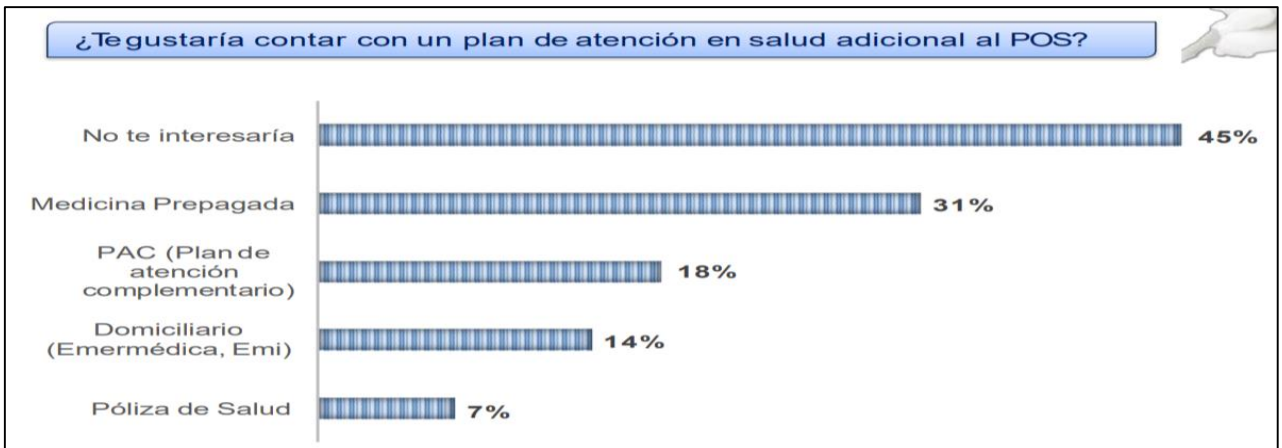
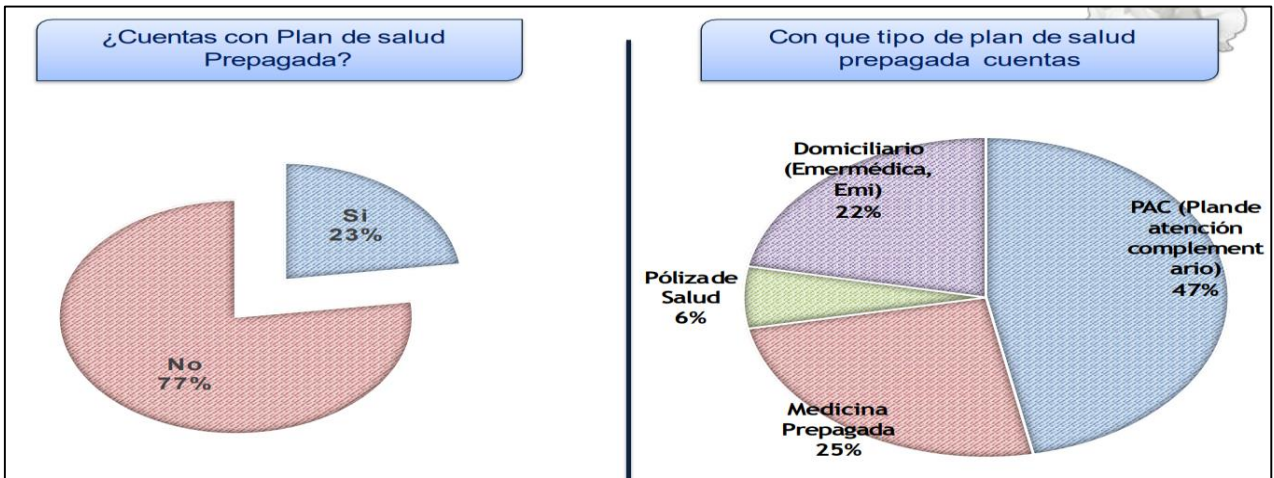
## 2.2 DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2020

Durante el mes de octubre de 2019, se realizó la aplicación de la encuesta de “Necesidades de Bienestar” con el apoyo de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar - COLSUBSIDIO, dirigida los funcionarios del IDEAM a nivel nacional, 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; En este orden de ideas la encuesta fue diligenciada por 350 funcionarios y arrojó los siguientes resultados:

FICHA TÉCNICA
Naturaleza de la Investigación: Cuantitativa
Técnica del estudio: Encuesta Online
Instrumento de Recolección: Encuesta Estructurada
Grupo Objetivo: Miniso Colombia S.A.S
Cubrimiento Geográfico: Bogotá D.C.
No. de Encuestas: 350 de 625 encuestados
Periodo de Campo: Inicio: 30-Julio-2019/ Fin: Septiembre 2019
Margen de Error. 3,48% Calculado sobre el total de encuestados
Nivel de Confianza: 95%
Ejecutivo de cuenta: Adriana Umbarila
Jefe de sección: Magda Neydiht Becerra Velasqueza

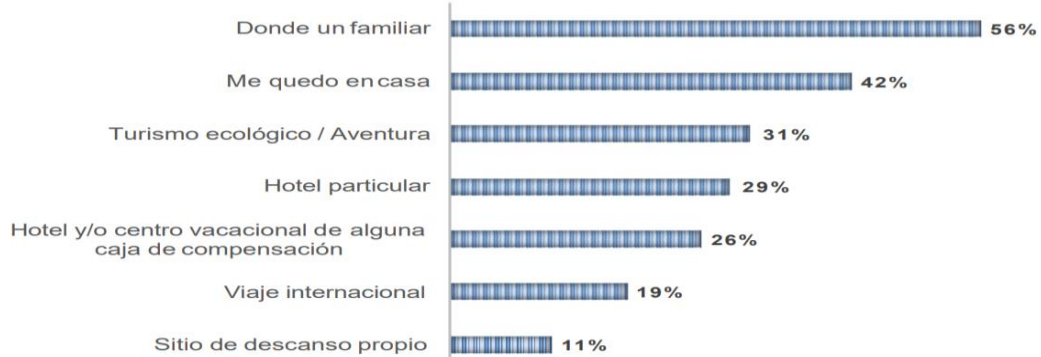




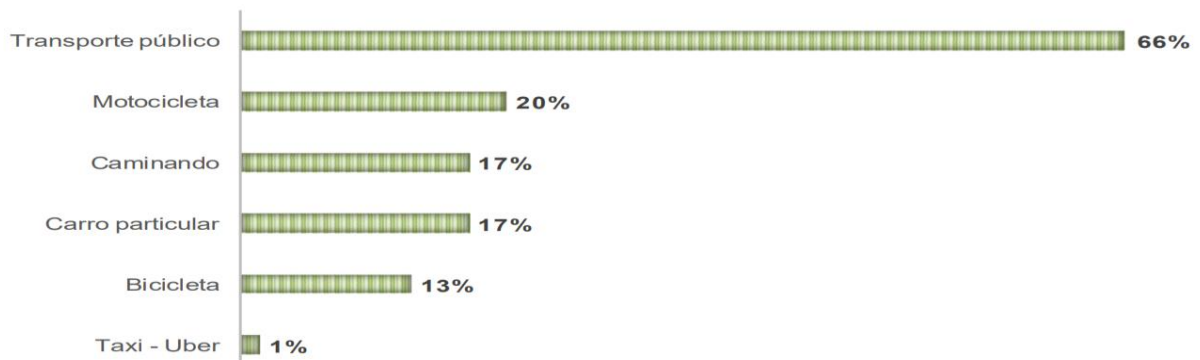




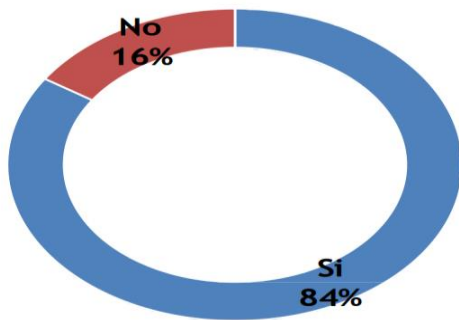
¿Acuáles de los siguientes lugares acostumbras salir en vacaciones?



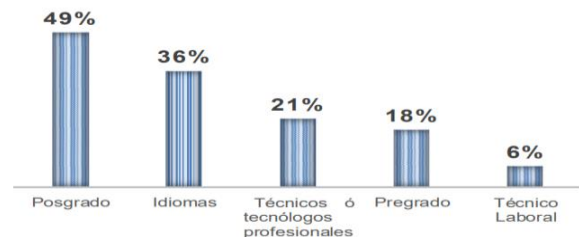
¿En qué medio de transporte te movilizas a tu trabajo?



Aun plazo máximo de 2 años ¿Estás interesado en continuar con tu formación académica?

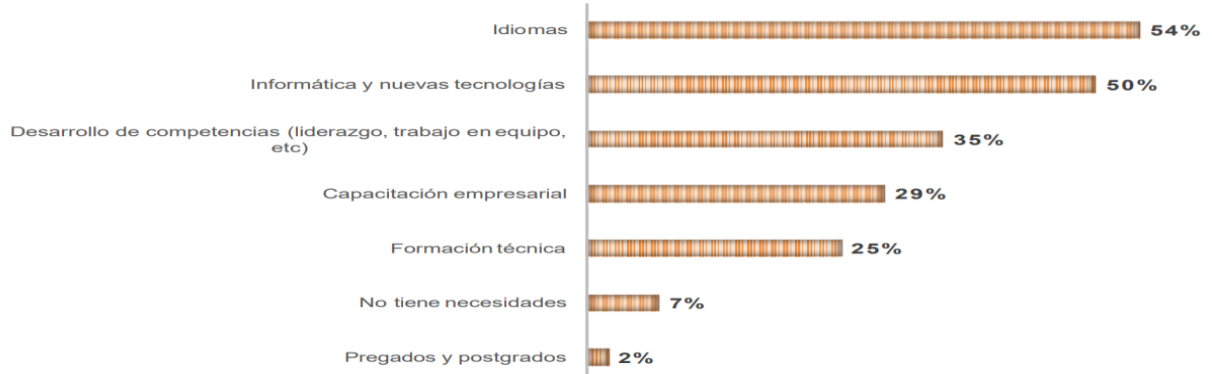


¿Qué tipo de formación académica te interesaría realizar en dicho lapso?

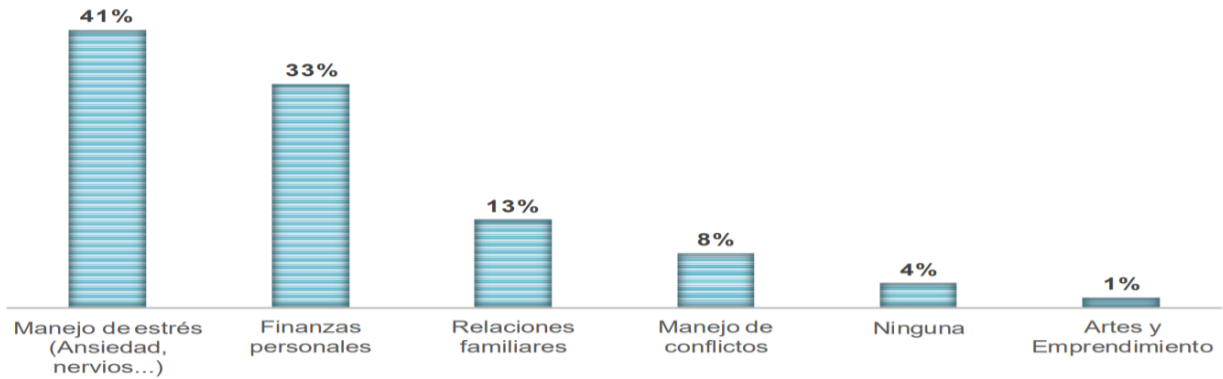




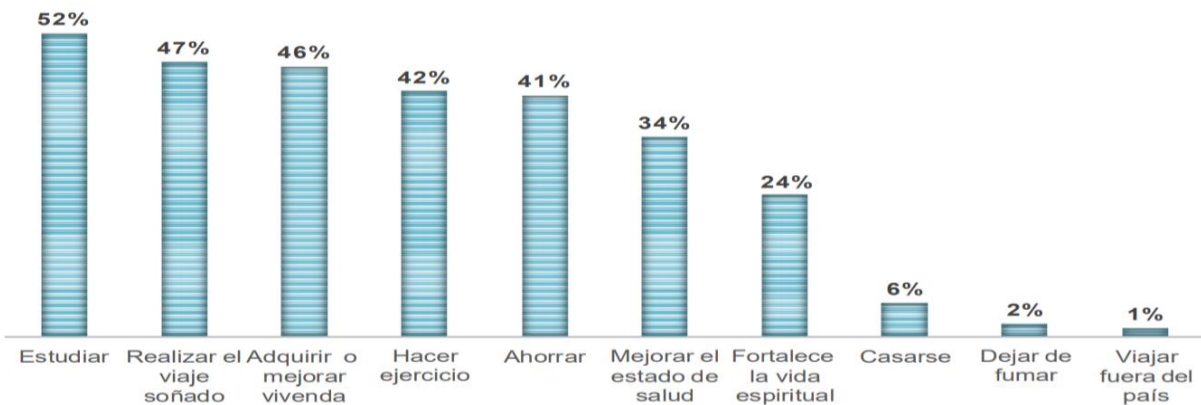
¿Cuáles de las siguientes necesidades de formación laboral, son para ti las más prioritaria?

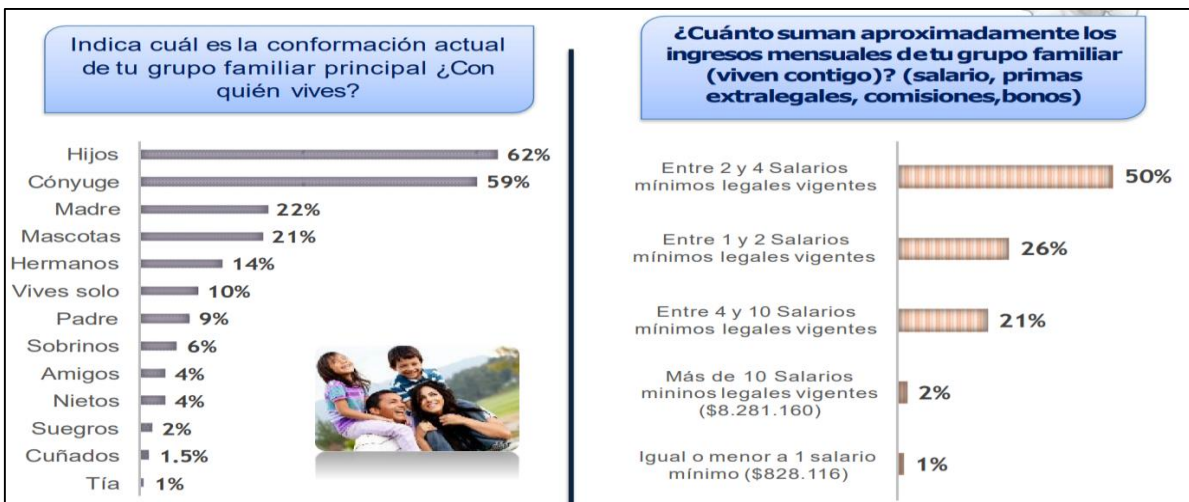
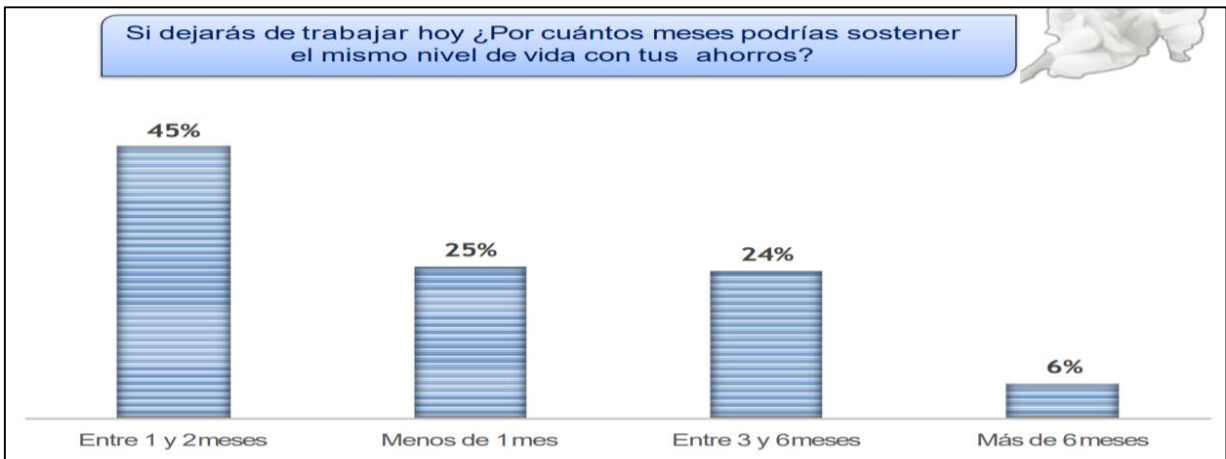
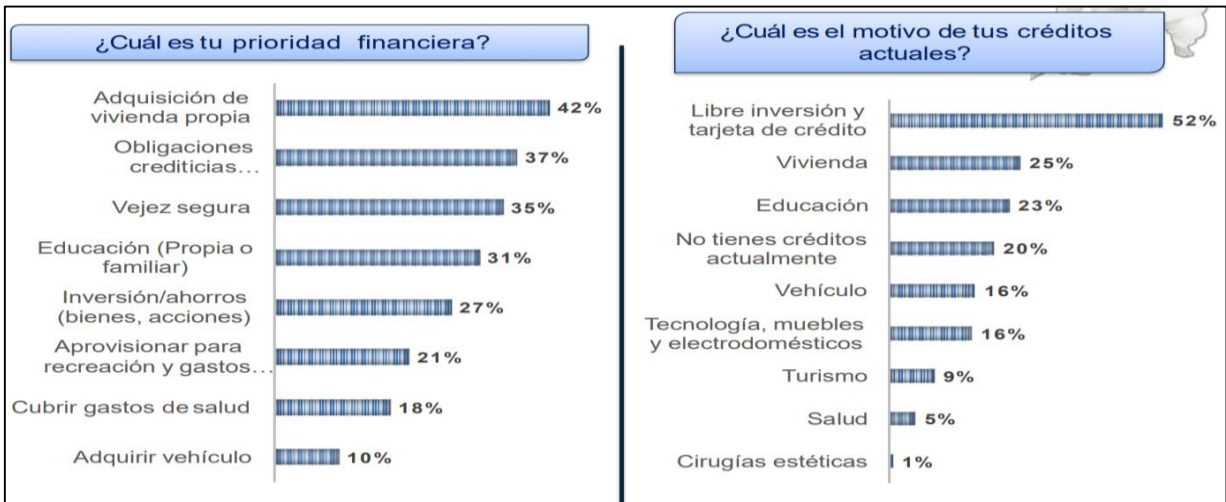


¿Cuál de las siguientes necesidades de formación personal es para ti la más prioritaria?



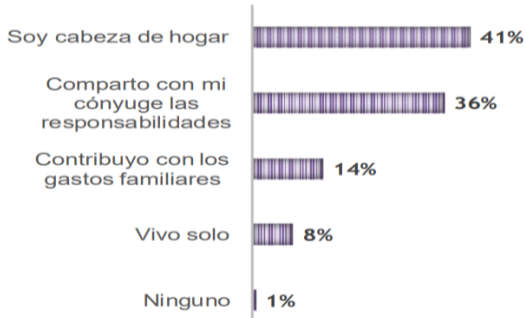
¿Cuales actividades tienes prevista para los próximos 5 años?



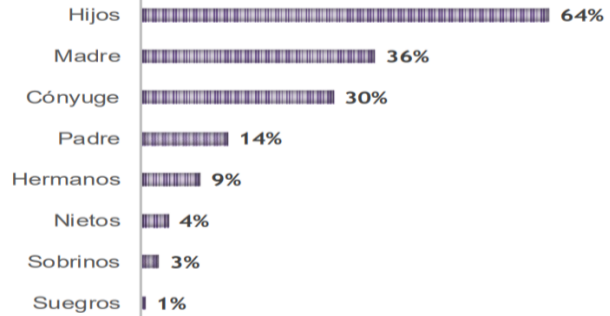




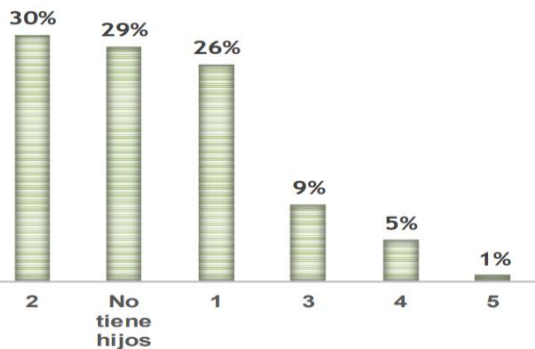
¿Quiénes son las personas encargadas de suplir las necesidades de tu hogar?



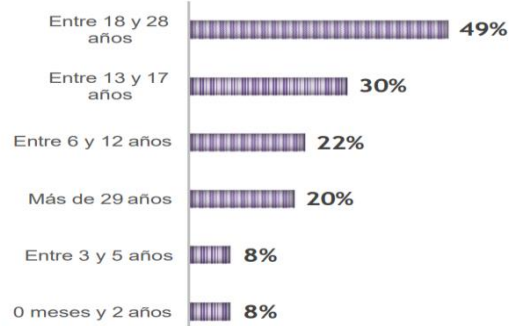
Indica las personas que dependen económicamente de ti



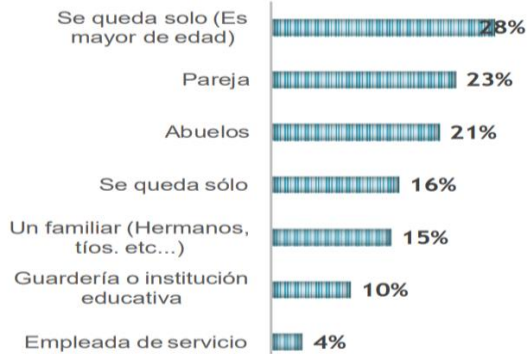
¿Cuántos hijos tienes?



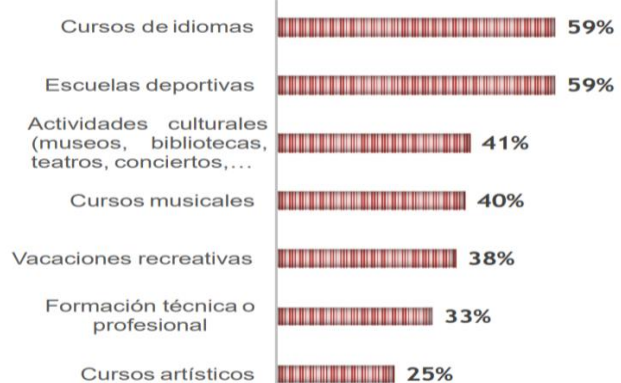
¿En cuáles rangos de edad están tus hijos?



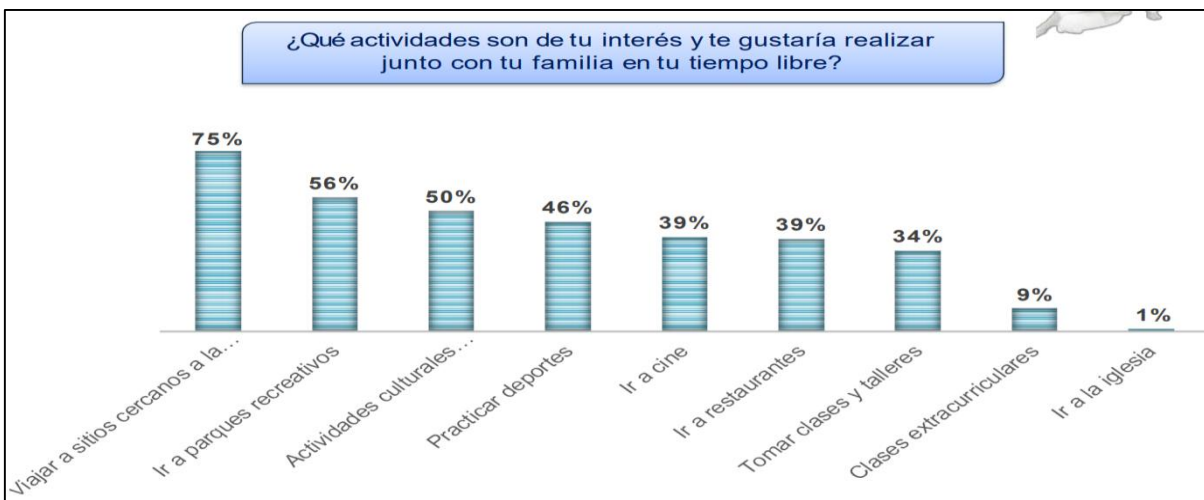
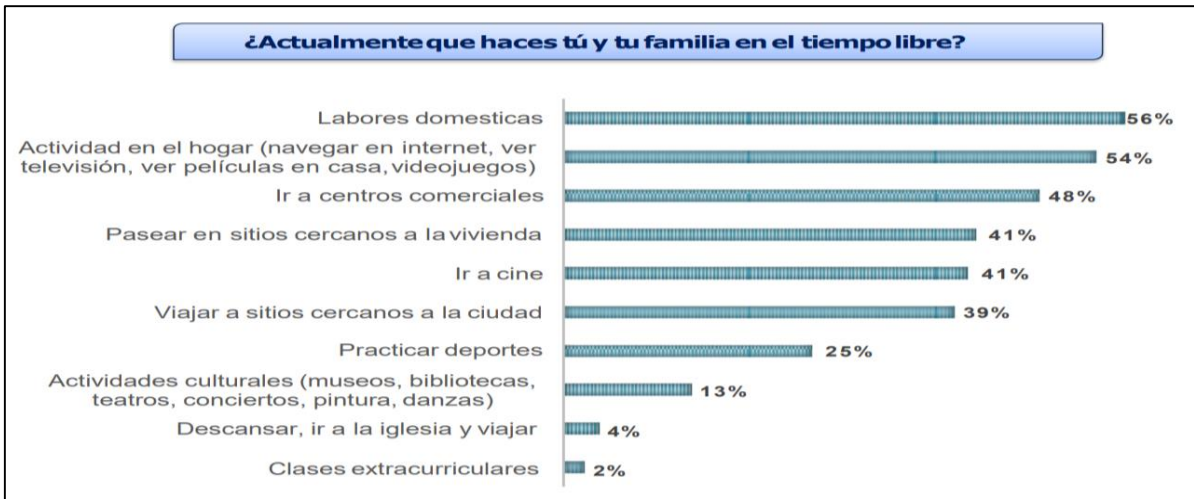
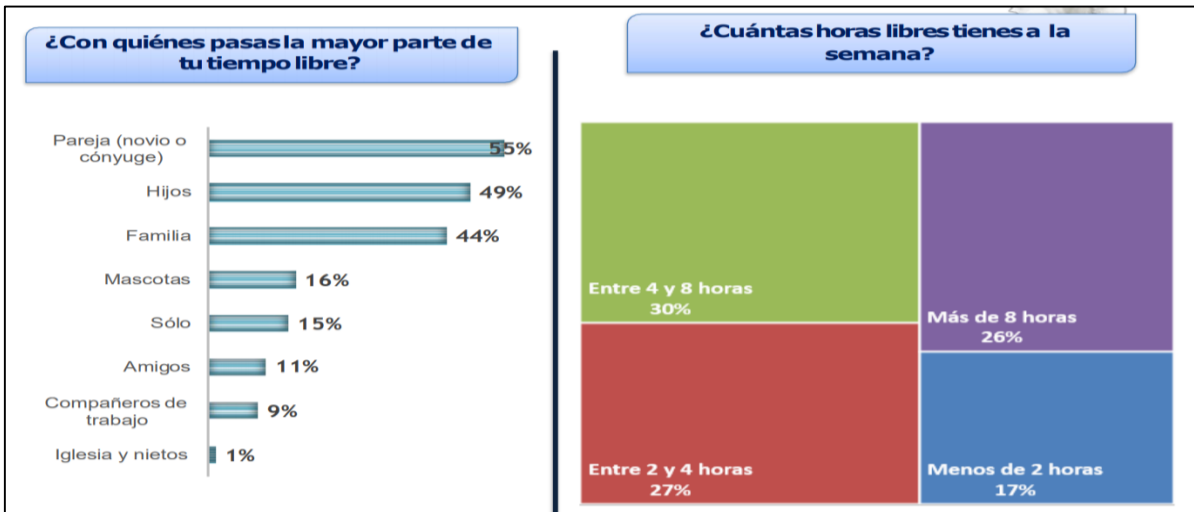
¿Quién queda al cuidado de tus hijos durante tu ausencia?

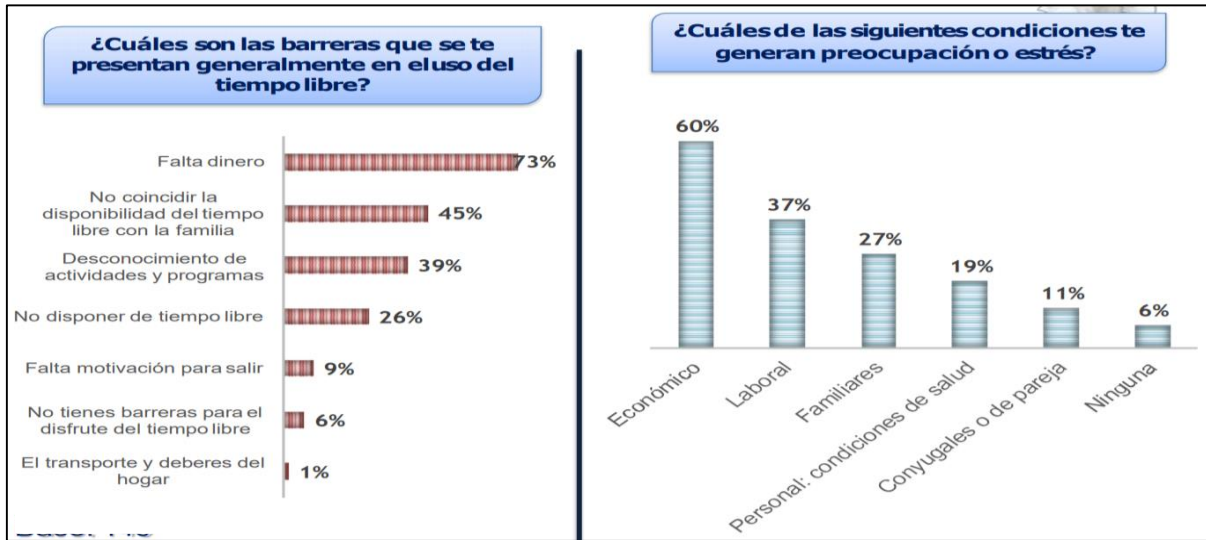


¿Que actividades te gustaría que realizarán tus hijos en el tiempo libre?









**Conclusiones:**

**Perfil General:**

La mayoría de los trabajadores de IDEAM, son personas que buscan el progreso personal y familiar, suelen vivir en estratos socioeconómico medio (Estratos 3 y 2), en vivienda propia o arrendada, no cuentan con propiedades para construir, pero desean realizar mejoras a sus casas. Consideran que la educación y el trabajo son los medios para auto realizarse, cuentan con un nivel de formación medio alto (Bachillerato, Pregrado y Técnico), quieren que sus hijos y familiares se eduquen profesionalmente al igual que ellos, con el fin de superarse profesionalmente y aumentar sus ingresos. Sus cargas financieras son las tarjetas de crédito principalmente, por lo tanto, sus prioridades son pagar estos compromisos crediticios. La conformación de su grupo es muy familiar, por lo tanto, la gran mayoría tiene hijos y su prioridad son ellos especialmente junto con su pareja.

**Información demográfica:**

A partir del presente cuestionario se puede inferir que los colaboradores de IDEAM:

- a. En su mayoría son personas conformación académica media - alta, tienen títulos de postgrado (33%), Pregrado (27%) y Técnica (19%) principalmente.
- b. La mayoría (58%) vive en zonas de estrato 3, seguido del (19%) que vive en zona de estrato 2, el (16%) vive en zonas de estrato 4, el (3%) en estrato1, el (3%) en estratos 5 y en estrato 6 el (1%).
- c. Los trabajadores y sus familias viven en su mayoría en casa propia (46%), seguido de familiar (24%) y el (29%) manifiesta vivir encasa arrendada.
- d. Frente a necesidades de mejoramiento identificadas en la vivienda, el (58%) desean remodelar interiores (pintura, cambio de puertas, ventanas, artefactos de baño y cocina) y el (33%) Encharpar pisos y paredes.
- e. Aunque la mayoría no cuentan con propiedades para construcción de sean mejorar sus viviendas.





#### Información Familiar:

El entorno familiar de los colaboradores del DEAM se comporta de acuerdo con:

- a. La conformación familiar principalmente es por los hijos (62%), seguido de la pareja (59%), la madre (22%) y las mascotas (21%) imprescindiblemente.
- b. Cuentan con ingresos entre 2 y 4 Salarios mínimos legales vigentes (50%), también entre 1 y 2 Salarios mínimos legales vigentes (26%), entre 4 y 10 Salarios mínimos legales vigentes (21%), más de 10 Salarios mínimos legales vigentes (\$8.281.160) (2%) y finalmente Igual o menor a 1 salario mínimo (\$828.116) el (1%).
- c. El (41%) de los trabajadores son cabeza de hogar mientras que el (36%) comparte con su cónyuge las responsabilidades de la casa, ya tienen que suplir las necesidades de sus hijos (64%) y colaborar con su madre (36%) principalmente.
- d. El (71%) de los colaboradores tiene hijos de edades principalmente mayores de edad (69%), también entre 13y 17 años el (30%), entre 6 y 12 años el (22%), que desean hacer cursos de idiomas (59%), estar en escuelas deportivas (59%), realizar actividades culturales (41%) entre otros.

#### Información de Tiempo Libre:

Los colaboradores del IDEAM en su tiempo libre realizan:

- a. Más de la mitad de los colaboradores les interesa visitar sitios cercanos a la ciudad (75%), ir a parque recreativos (56%) y realizar actividades culturales (50%).
- b. Comparten el tiempo libre con su pareja (55%), hijos (49%) y entorno familiar (44%) en compañía de sus mascotas (16%) principalmente.
- c. Aunque tiene tiempo entre 4 y 8 horas (30%) para el disfrute, sus principales actividades las realizan en el hogar. • Cuando sale de vacaciones, suele ir a sitios donde cuenta hospedaje por parte de un familiar; dado a que el dinero es la principal barrera para realizar actividades fuera de casa.

### **2.3 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2018**

La evaluación de clima laboral en el IDEAM se desarrolla en el marco del Decreto 1083 de 2015, que establece en su "Artículo. 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención". Los resultados generales fueron:

- Se evidencia un índice de percepción positiva del Clima Organizacional con una variación importante en la comparación de los años 2016 y 2018; se debe tener en cuenta que el nivel de participación entre un año y el otro supera el 43,6% (en 2016 participaron 204 personas, mientras que el en año 2018 participaron 459 personas)
- La percepción positiva del Clima Laboral tiene un incremento del 1,89% de 2016 a 2018.





- Siete de las 8 variables han presentado un incremento entre el 1,42% y el 3,71%, siendo la más representativa la que tiene que ver con los “Estilos de Dirección”; la variable que presentó una leve disminución es la referente a “Estabilidad” con decremento del 2,64%; el promedio de aumento de percepción positiva entre variables es de 2,55% en 2018, en comparación con el año 2016 en el cual se presentó un aumento de 0,45% a comparación del año 2014.
- Se observa un alto grado de participación en la encuesta aplicada, en comparación con el año 2016 lo cual puede deberse a que se realizaron difusiones con una mayor frecuencia, así como ampliaciones en los términos de aplicación inicial del instrumento de medición; en este sentido la muestra de participantes es altamente significativa.
- Es importante señalar que las intervenciones en el tema de Clima Laboral han tenido constancia en el tiempo a nivel nacional, incluso durante el tiempo de aplicación del instrumento de medición, lo cual permitió comprometer de manera más activa a todos los colaboradores del IDEAM en su participación en el diligenciamiento de la encuesta y en el mejoramiento de la dinámica institucional según la batería aplicada.
- 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.
- De acuerdo a los resultados obtenidos, se hace necesario realizar intervención general en estrategias que permitan el fortalecimiento del Sentido de Pertenencia y los Valores Colectivos en el Instituto, a su vez se deben continuar implementando estrategias que permitan mantener el adecuado Clima Organizacional que se obtuvo en la medición aplicada, con el propósito de mantener y/o superar la percepción positiva en las próximas mediciones.
- En términos generales de acuerdo a la batería implementada, la medición del clima Organizacional en el IDEAM presenta un alto índice de percepción positiva; en este sentido la estrategia institucional debe ser mantener el nivel de satisfacción reflejado en los resultados obtenidos y en la misma medida mejorarlos permanentemente.

En este sentido es importante resaltar que se realizaron intervenciones en:

Conflictos personales y laborales, jornadas anti - estrés, arreglo de situaciones y resolución de conflictos, aspectos actitudinales en el ambiente laboral, desempeño y actitud en el ambiente de trabajo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales, comunicación asertiva, clima laboral y riesgo psicosocial, adaptación al cambio – pre pensionados, cultura organizacional, manejo del estrés orientado a la atención al cliente, coach de vida, motivación y sentido de pertenencia, liderazgo, manejo de estados ansiosos.

Es importante tener en cuenta que durante el año 2020 se realizará una nueva medición de Clima Laboral de acuerdo a los requerimientos normativos y con el propósito de evaluar la efectividad de los procesos interventivos aplicados a la mejora.





## 2.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la elaboración del presente Plan, se tuvieron en cuenta los Acuerdos Sindicales suscritos por las partes de la negociación colectiva respecto a lo relacionado con la ampliación de rangos de edad y carácter privado y oficial de las instituciones educativas de los hijos de los funcionarios que pudieran ser beneficiarios, así como los ajustes, flexibilización de la jornada laboral, entre otros, de acuerdo con vigencia 2018 y 2019. No obstante, los mismos 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.

## 2.5 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 2019.

## 2.6 ORGANIZACIONES 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”
- 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





### 3. COMPONENTES 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.





- Salario emocional: El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional; entre las estrategias orientadas al salario emocional, dentro del Instituto se contemplan las siguiente:
  - a. Horario flexible, es decir, cumplir las ocho horas, pero sin tener horario estricto de entrada o de salida, en este caso el IDEAM cuenta actualmente con un horario establecido de 8:00 am a 5:00 pm y un horario flexible de 7:00 am a 4:00 pm. Sin embargo, se realizará una encuesta de satisfacción para evaluar esta alternativa con los funcionarios la cual determinará la viabilidad que dicha alternativa ha tenido o si esta requiere de alguna modificación o actualización.
  - b. Días libres para los funcionarios el día de su cumpleaños (en donde se enviará un correo electrónico al funcionario con copia a su jefe inmediato recordándole que puede solicitar dicho día en el transcurso del mes), acompañar a los funcionarios en momentos difíciles de pérdida de un ser querido. Adicional a ello se han establecido jornadas de compensación para el disfrute de fechas particulares del año (semana santa y fin de año). De igual forma se establecen tres días de libres por contraer matrimonio y un día libre por el nacimiento de nietos.
  - c. Espacios de distracción en la empresa, para lo cual se cuenta con espacios para el desarrollo de actividades deportivas y jornadas lúdicas para todos los colaboradores del IDEAM.
  - d. Ayuda en capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario como idiomas, talleres culturales y artísticos que el funcionario considere necesario para su desarrollo personal.
  - e. Actividades de voluntariado promovidas por la Entidad para que los colaboradores puedan participar de actividades diferentes a su rutina de trabajo, tales como el pertenecer a la brigada de emergencias, o a los diferentes comités que existen dentro del Instituto.
  - f. Reconocimiento al trabajo bien hecho. Promoviendo la cultura del buen trato, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el uso de habilidades sociales básicas tales como agradecer, pedir colaboración, saludar, responder adecuadamente a las preguntas, atender adecuadamente al ciudadano interno y externo, son parte de un salario emocional que compensa y satisface en ocasiones mucho más que cualquier retribución económica. Estos reconocimientos se realizaran en el marco del Código de Integridad y Buen Gobierno del IDEAM.
- Ferías de Vivienda: Realizar eventos y brindar espacios para que las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro y las inmobiliarias contactadas realicen en la Sede principal una amplia oferta de proyectos con los que cuenta cada una de ellas actualmente para adquirir vivienda propia. De igual forma, la información será enviada a las áreas operativas y aeropuertos por medio de panfletos y carteleras que brinden al instituto.





- Prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional: Hacer campañas de promoción y prevención de salud física, mental y emocional para los funcionarios y contratistas del instituto, sensibilizando a los mismos sobre dichos temas, brindando herramientas para su prevención, adicionalmente se efectuarán intervenciones con los funcionarios y contratistas que las requieran en donde se evaluara la situación de su salud tanto física, mental y emocional, realizando el seguimiento correspondiente.

### 3.2 MIPG: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN:

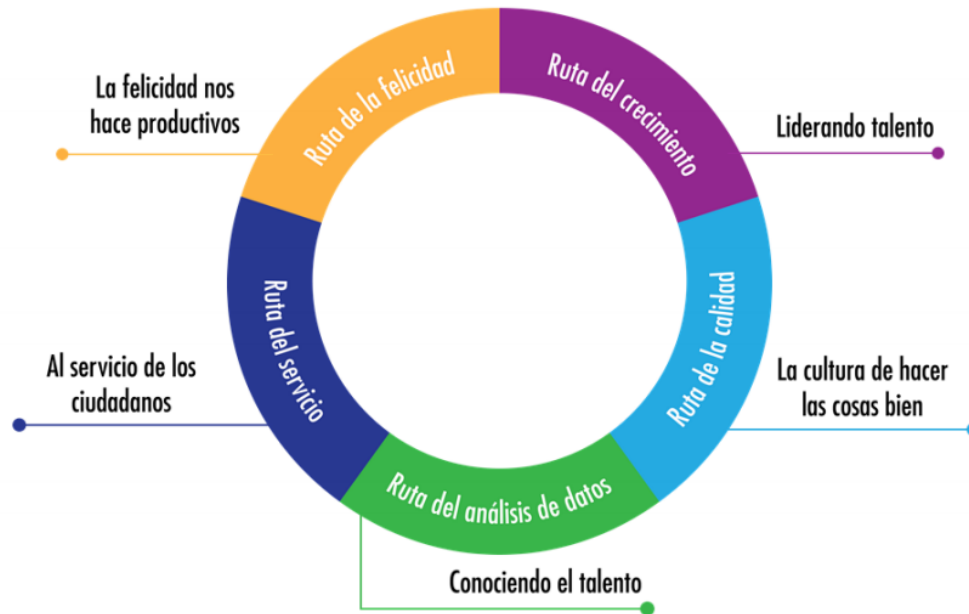
- Herramienta de AUTODIAGNÓSTICO en la dimensión de Talento Humano de MIPG: Dentro de los ítems en los cuales se describe el autodiagnóstico para el presente Plan de Bienestar se describen los siguientes:
  - a. El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación
  - b. Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información
  - c. Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras
  - d. Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad
  - e. Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad
  - f. Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia
  - g. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad
  - h. Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
  - i. Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
  - j. Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
  - k. Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
  - l. Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
  - m. Se incluyeron actividades de preparación a los pre - pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
  - n. Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores
  - o. Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado







- p. Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas
  - q. Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto
- Rutas de creación de valor: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (Fuente: Función Pública)



- a. Ruta de la Felicidad:
  - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
  - Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada
  - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
  - Ruta para generar innovación con pasión
- b. Ruta del Crecimiento
  - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
  - Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro
  - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
  - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
- c. Ruta de la Calidad
  - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"
  - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
- d. Ruta del Análisis de Datos



- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
- e. Ruta del Servicio
  - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
  - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

#### **4. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2020:**

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2020 dentro del Programa de Bienestar Social, en el anexo 1 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. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2020 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

**INDICADOR 1: Número de actividades ejecutadas /Número de actividades Programadas**

**INDICADOR 2: Número de personas convocadas /Número de participantes en cada actividad**

Así mismo será generado un registro de ejecución, con insumo de la evaluación de las actividades ejecutadas en la vigencia.

**El presente Plan de Bienestar Social fue socializado al Comité de Gestión y Desempeño Institucional y aprobado mediante Acta del 29 de enero de 2020.**





## ANEXO 1 EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	Nº	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA	PRESUPUESTO
RUTA DE LA FELICIDAD	<p>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p> <p>Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p>	1	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7). Previa inscripción del funcionario y su grupo familiar.	Funcionarios y sus familias	1000	Contratación
		2	Día de Integración Familiar – IDEAM o día libre para funcionarios por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7).	Funcionarios, contratistas y sus familias	1500	0
		3	Actividad recreativa - Aeropuertos	Funcionarios	120	Contratación
		4	Vacaciones recreativas (Bogotá) o bonos recreativos (Áreas Operativas y Aeropuertos) - hijos de funcionarios de 5 a 12 años de edad	Hijos de funcionarios (5 – 12 años)	100	Contratación
		5	Conmemoración de fechas especiales (día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, día del trabajo, amor y amistad, celebración del mes de los niños - octubre)	Funcionarios y contratistas	600	0
		6	Celebración bimestral de cumpleaños de los colaboradores IDEAM	Funcionarios y contratistas	35 bimestral	0
		7	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario	Funcionarios	470	0
		8	Incentivo uso de la bicicleta	Funcionarios	30	0
		9	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar en el mes de octubre)	Funcionarios	160	0
		10	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.	Funcionarios	470	0
		11	Otorgamiento de un día compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios.	Funcionarios	470	0
		12	Bonos para incentivar el desarrollo de actividades recreativas y culturales. los logros laborales de los funcionarios	Funcionarios y sus familias	470	Contratación
		13	Novenas navideñas	Funcionarios y contratistas	600	0
		14	Ruta Circular sede central	Funcionarios y contratistas	100	Contratación
		15	Actividades artísticas y culturales en Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos.	Funcionarios y contratistas	30 por taller	0
		16	Ferias de vivienda	Funcionarios y contratistas	600	0
		17	Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional	Funcionarios y contratistas	600	0
		18	Feria de emprendimientos.	Funcionarios, contratistas y sus familias	600	0





RUTA DE CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	19	Actividades recreativas de integración de Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos (Olimpiadas) Incluye la compra de uniformes deportivos.	Funcionarios	470	Contratación
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	20	Evento de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo e idea innovadora	Funcionarios	470	0
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	21	Implementaciones iniciales de TELETRABAJO	Funcionarios	Por definir	0
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen					
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	22	Conmemoración Aniversario IDEAM	Funcionarios y contratistas	470	0
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	23	Capacitaciones en temas pensionales (pre – pensionados)	Funcionarios próximos a pensionarse	80	Contratación
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	24	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana	Funcionarios	470	0
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	25	Actividades de Implementación del Código de Integridad	Funcionarios y contratistas	600	0





**Observaciones:**

Las actividades descritas en el presente plan, están sujetas a proceso de contratación e inversión de recursos, serán priorizadas de acuerdo al presupuesto vigente.

**ANEXO 2  
CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

N°	EVENTOS Y ACTIVIDADES	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTR	CUARTO TRIMESTRE
1	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7). Previa inscripción del funcionario y su grupo familiar.				
2	Día de Integración Familiar – IDEAM o día libre para funcionarios por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7).				
3	Actividad recreativa - Aeropuertos				
4	Vacaciones recreativas (Bogotá) o bonos recreativos (Áreas Operativas y Aeropuertos) - hijos de funcionarios de 5 a 12 años de edad				
5	Conmemoración de fechas especiales (día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, día del trabajo, amor y amistad, celebración del mes de los niños - octubre)				
6	Celebración bimestral de cumpleaños de los colaboradores IDEAM				
7	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario				
8	Incentivo uso de la bicicleta				
9	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar en el mes de octubre)				
10	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.				
11	Otorgamiento de un día compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios.				
12	Bonos para incentivar el desarrollo de actividades recreativas y culturales. los logros laborales de los funcionarios				
13	Novenas navideñas				
14	Ruta Circular sede central				
15	Actividades artísticas y culturales en Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos.				
16	Ferias de vivienda				
17	Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional				
18	Feria de emprendimientos				
19	Actividad recreativa de integración de Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos (Olimpiadas). Incluye la compra de uniformes deportivos.				
20	Evento de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo e idea innovadora				
21	Implementaciones iniciales de TELETRABAJO				
22	Conmemoración Aniversario IDEAM				
23	Capacitaciones en temas pensionales (pre – pensionados)				





24	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana				
25	Actividades de Implementación del Código de Integridad				

ANEXO 3  
PRESUPUESTO

Actividades	Resultados	Presupuesto
<b>Plan de Bienestar Social PBS</b>	Servicio de Ruta Circular sede central.	\$ 45.320.000
	Capacitación para pre pensionados.	\$ 8.000.000
	Bonos para cumplir con el sistema de incentivos de los mejores funcionarios, trabajo en equipos e idea innovadora.	\$ 14.000.000
	Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios.	\$ 21.000.000
	Actividades recreativas de integración a nivel nacional (Olimpiadas regionales).	\$ 40.000.000
	Bonos para ejecución de actividades lúdicas para funcionarios y sus familias.	\$ 55.000.000
	Actividad recreativa para el Grupo de Meteorología Aeronáutica	\$ 20.000.000
	Actividades de integración a nivel nacional.	\$ 126.680.000
	Dotación.	\$ 170.000.000
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 500.000.000</b>

