

Plan Institucional
de Bienestar

2026



	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

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

El desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2026, tiene en cuenta las diversas necesidades identificadas por la Encuesta Diagnóstica de Bienestar 2025, aplicada a los servidores del Instituto, donde se reconocen sus intereses y expectativas para el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud. Así mismo, desde 2024-2025 se tiene en cuenta el acuerdo final de la negociación del pliego de solicitudes entre el sindicato y el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam, el cual contribuye a desarrollar un ambiente laboral optimo y eficaz.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de suma importancia tener en cuenta que cada uno de los objetivos específicos que persiga el presente plan, deberá estar encaminado al fortalecimiento del salario emocional como factor clave en la satisfacción de las y los servidores, lo que redundará en un incremento progresivo en la percepción de un Clima Laboral fortalecido y en este sentido mejores pautas de trabajo en equipo, liderazgo y patrones mayormente definidos sobre el compromiso con la salud física, mental, emocional y psicosocial de todos los colaboradores.

Es importante resaltar que las dinámicas particulares que intervienen en la salud mental y emocional están directamente relacionadas con las relaciones interpersonales al interior de la entidad, el sistema de reconocimientos e incentivos y el fortalecimiento de la productividad mediante la identificación y aplicación de parámetros motivacionales que serán aplicables en todos los niveles jerárquicos del Instituto y subyacen desde el centro y liderazgo de cada uno de los jefes inmediatos.

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2026, orientadas a crear, mantener y

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

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 las y los servidores y en este sentido, puede impactar de una manera positiva y significativa en cada uno de ellos y sus familias.

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.*" (Instituto L.R Klein. P. 3)

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.

Metodología para la elaboración del Plan

1.1 Estrategia

Implementar un enfoque integral y participativo de bienestar laboral, a través de la articulación de acciones orientadas a la promoción de la salud física, mental y emocional, el fortalecimiento de las relaciones laborales, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el reconocimiento al desempeño, garantizando la inclusión, el enfoque diferencial y la cobertura a nivel nacional. Estas acciones estarán soportadas en el diagnóstico de necesidades de los servidores públicos, el uso eficiente de los recursos institucionales y la evaluación permanente de los resultados, con el fin de generar ambientes de trabajo saludables, motivadores y alineados con los objetivos misionales del IDEAM.



1.2 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 las y los servidores del Ideam a nivel nacional.
- b.** La participación de la ARL POSITIVA, y los apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica se logre articular con ellos.
- c.** La participación e 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 y contratos, con empresa privada y/o entidades públicas 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 las y los servidores 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 las y los servidores y sus familias.
- f.** Participación de las y los servidores y sus familias en cada una de las actividades que son contempladas en el presente plan, que permitan generar el impacto positivo esperado.

Objetivo

Promover el bienestar integral de los servidores públicos del IDEAM durante la vigencia 2026, mediante el desarrollo de estrategias y programas orientados a la salud física y mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el fortalecimiento del clima organizacional, la motivación y el sentido de pertenencia, contribuyendo así al mejoramiento del desempeño laboral y al cumplimiento efectivo de la misión institucional.

Alcance

El Plan Institucional de Bienestar del IDEAM, tiene como alcance la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas y actividades orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, familiar y social, el fortalecimiento del clima organizacional, la salud integral, la motivación y el

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

sentido de pertenecía, de conformidad con la normatividad vigente y la disponibilidad de recursos de la entidad.

Definiciones

Enfoque de género: se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera distintas por hombres y mujeres, que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos

Transversalización de género: es un proceso técnico-político de largo plazo para lograr la igualdad de género, por medio del cual se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional y las instituciones en sus distintos niveles, para que el enfoque de género sea parte de la toma de decisiones.

Enfoque diferencial para mujeres: es una herramienta que reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, edad, orientación sexual, creencia religiosa, discapacidad, entre otros.

Marco Normativo

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

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."

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 desarrolle 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.

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 1º 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 parágrafo 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*
- 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 de 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.*”

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.

Ley 1952 de 2019: El Código Disciplinario Único, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 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.

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."*

Y respecto a la asistencia frente a las actividades recreativas, culturales o de recreación efectuada dentro de la jornada de trabajo, indica:

ARTÍCULO 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. *La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa. Lo anterior, permite 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, resaltando para este caso, las y los servidores junto con sus familias.*

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.

Ley 1960 de 2019: Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

- **ARTÍCULO 45. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.** El IDEAM destinará presupuesto y definirá los lineamientos para la conmemoración del día del servidor público, para lo cual realizará ferias de beneficios y servicios, con la participación de los SINDICATOS; así como la entrega de reconocimientos en categorías especiales y los incentivos a los funcionarios públicos por su evaluación del desempeño laboral - EDL.
- **ARTÍCULO 46. BONO DE INTEGRACIÓN FAMILIAR.** En caso de que el Instituto no logre la gestión de la jornada para el disfrute del día con la familia, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el Ideam otorgará el Bono de Integración Familiar en el marco del día de la familia, por valor de cien mil pesos MCTE (\$100.000) en 2024 y ciento cincuenta mil pesos MCTE (\$150.000) en 2025 y para las siguientes vigencias se incrementará en el IPC más una unidad; el cual puede ser utilizado en categorías como: salud, recreación, turismo y alimentación, sin perjuicio de los acuerdos anteriores.
- **ARTÍCULO 47. BIENESTAR PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS MENORES DE 13 AÑOS.** Dentro de su plan de bienestar, la entidad destinará recursos para continuar otorgando beneficios (bonos con destinación específica o regalos) hasta por \$200.000 pesos M/cte, a los hijos menores de 13 años de los servidores públicos.

- **ARTÍCULO 48 - COMPENSATORIOS POR ANTIGÜEDAD.** El IDEAM concederá a los servidores públicos, días de permiso remunerado por antigüedad, según lo contemplado en la siguiente tabla:

RANGO	DÍAS DE PERMISO REMUNERADOS
10 años de servicio	Un (1) día
15 años de servicio	Dos (2) días
20 años de servicio	Tres (3) días
A partir del cumplimiento de los 25 años de servicio y cada dos años de servicio	Tres (3) días

Esta modalidad de permiso no será acumulable con el de periodos anteriores y deberá tomarse máximo en los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento de periodo de la tabla para los servidores del Grupo de Meteorología Aeronáutica y tres (3) meses siguientes a la fecha de cumplimiento de periodo de la tabla para los servidores de los demás Grupos de Trabajo; si el día de descanso coincide con el periodo de vacaciones se disfrutará adicionándolo a las mismas. De no tomarlo en dicho periodo de tiempo, se entenderá que no lo disfrutará.

La solicitud de permiso remunerado por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos laborales, el cual será autorizado por el jefe inmediato y/o la Secretaría General dependiendo los días de permiso solicitados. Lo anterior, siempre que no se presente grave afectación a la prestación del servicio.

- **ARTÍCULO 49. PERMISO EN SEMANA DE RECESO ESCOLAR.** Los servidores podrán solicitar permiso remunerado de hasta dos (2) días durante la semana de receso escolar para disfrutar con sus hijos menores de edad y con hijos mayores que se encuentren en condición de discapacidad y la entidad lo considerará justa causa para los efectos de su estudio de aprobación.

La solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos laborales bajo el procedimiento establecido para los permisos ordinarios. Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad de negar el permiso justificando de manera clara y expresa una afectación grave a la prestación del servicio.

- **ARTÍCULO 50. PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO.** Los servidores podrán solicitar permiso remunerado de hasta tres (3) días y la entidad lo considera justa causa para los efectos de su estudio de aprobación. El disfrute deberá realizarse dentro del mes siguiente a la celebración del matrimonio.

La solicitud de permiso remunerado por matrimonio deberá realizarse por el servidor público interesado con cinco (5) días de anticipación al disfrute, adjuntando copia del documento que así lo demuestre. La solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos laborales bajo el procedimiento establecido para los permisos ordinarios.

Esta modalidad de permiso no se podrá acumular con permisos, licencias o cualquier otra situación administrativa diferente a las vacaciones en las que se encuentre el servidor público que lo solicite. Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad de negar el permiso justificando de manera clara y expresa una afectación grave a la prestación del servicio.

- **ARTÍCULO 52. HORARIO FLEXIBLE ESPECIAL DE LA JORNADA LABORAL.** El IDEAM incluirá una jornada flexible adicional sin afectar la jornada laboral mínima, a la que podrán optar los servidores públicos que acrediten ser madre y/o padre cabeza de familia, que están a cargo del cuidado de sus hijos menores de seis (6) años o en situación de discapacidad (sin consideración de su edad).

La entidad establecerá las reglas para la habilitación de la jornada a través de la concertación previa con la entidad, la forma de acreditar las condiciones requeridas para el acceso al horario flexible, el proceso para la materialización de inicio de uso de la jornada flexible y la posibilidad de negar o retirar la autorización del horario flexible, entre otros, por afectación del servicio o incumplimiento de las responsabilidades del servidor.

- **ACUERDO. ARTÍCULO 55. RECREACIÓN Y DEPORTE.** En la vigencia 2026 los Sindicatos y el Instituto construirán de manera conjunta una política de recreación y deporte para ser implementada por la entidad teniendo en cuenta su capacidad presupuestal.
- **ACUERDO ARTÍCULO 56. ESPACIO PRÁCTICA DEPORTE RECINTO CUBIERTO.** Este artículo se recoge en el artículo 37 del acuerdo.



- **ARTÍCULO 57. UNIFORMES DEPORTIVOS, GARANTÍAS PARA LOS DEPORTISTAS.** El IDEAM otorgará una camiseta, pantaloneta y medias para aquellos funcionarios que participen en actividades deportivas representando al Instituto en todas las sedes del Ideam, la cual estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la vigencia 2026.
 - **ACUERDO. ARTÍCULO 64. CULTURA DEL BUEN TRATO.** A partir de la firmeza del acto de implementación del presente acuerdo, el IDEAM promoverá la cultura del buen trato en todas las dependencias de la entidad, como mínimo con el uso de las siguientes herramientas:
 - a. Mediante capacitaciones donde sea obligatoria la asistencia de los Directivos y funcionarios.
 - b. La divulgación mediante piezas de comunicación por los medios de divulgación disponibles.
- Lo anterior en procura de prevenir el acoso laboral y acoso sexual por parte de los empleados públicos en todos los niveles de la entidad y se reconozca la individualidad, la diferencia y la diversidad.
- **ARTÍCULO 74. REFRIGERIOS CURSO RECURRENTE.** El IDEAM, previa revisión de la disponibilidad presupuestal apropiará presupuesto en cada vigencia o gestionará con las cajas de compensación, la entrega de refrigerios a los empleados públicos que asistan al curso recurrente.

Descripción del plan

1.3 Alineación estratégica

Plan Estratégico Institucional		Modelo Integrado de Planeación y Gestión		Sistema de Gestión Integrado
Línea 1. Gobernanza y Gestión de los datos para proporcionar información ambiental		1.Talento Humano	X	Gestión del desarrollo del Talento Humano
Línea 2. Seguimiento de las condiciones climáticas, hidrometeorológicas y ambientales, promoviendo el monitoreo comunitario y		2.Direccionamiento Estratégico y Planeación		

Plan Estratégico Institucional		Modelo Integrado de Planeación y Gestión		Sistema de Gestión Integrado
la vigilancia del patrimonio de nuestro país				
Línea 3. Gestión del conocimiento y análisis de la información ambiental para el desarrollo sostenible del territorio, la gestión del riesgo y el estado del patrimonio		3. Gestión con Valores para Resultados		
Línea 4. Democratización del acceso y uso de la información ambiental		4. Evaluación de Resultados		
Línea 5. Fortalecer y modernizar la capacidad de gestión de la entidad para la generación de valor público y mejora del desempeño institucional	X	5. Información y Comunicación		
Línea 6. Comunicación estratégica para proveer y divulgar información científica y ambiental transparente, comprensible y adecuada		6. Gestión del Conocimiento		
		7. Control Interno		

1.4 Caracterización servidores públicos 2026

El Ideam para el inicio de la vigencia 2026 cuenta con una planta de personal de 488 empleos financiados y de 425 funcionarios activos distribuidos de la siguiente manera por nivel jerárquico:

Tabla 1 caracterización de servidores por nivel jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA FINANCIADA AÑO 2026	FUNCIONARIOS ACTIVOS 2026	CANTIDAD DE HOMBRES	CANTIDAD DE MUJERES
Directivo	9	8	4	4

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión: 01 Fecha: 30/01/2026
---	--	--

Asesor	8	7	4	3
Profesional	158	143	72	71
Técnico	241	201	154	47
Asistencial	72	66	36	30
Total	488	425	270	155

Fuente: propia

A su vez, el tipo de vinculación de los servidores se divide en:

Tabla 2 caracterización de servidores por vinculación

FORMA DE VINCULACIÓN	FUNCIONARIOS ACTIVOS 2026	CANTIDAD DE HOMBRES	CANTIDAD DE MUJERES
Libre Nombramiento y remoción	18	9	9
Provisionalidad	73	37	36
Carrera Administrativa	334	224	110
Total	425	270	155

Fuente: Propia

Finalmente, la edad promedio de los servidores es:

Tabla 3 caracterización de servidores por edad promedio

VINCULADOS	FUNCIONARIOS ACTIVOS 2025	EDADES
Hombres	270	De 23 a 71 años
Mujeres	155	De 21 a 67 años
Total	425	-

Fuente: Propia

Cabe resaltar que los servidores públicos del Ideam se encuentran ubicados a nivel nacional, por lo que se cuenta con personal activo en las siguientes ciudades: Apartado, Arauca, Armenia, Barrancabermeja, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Duitama, Ibagué, Ipiales, Leticia, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Providencia, Puerto Carreño, Quibdó, Riohacha, Rionegro, San Andrés, Santa Marta, Valledupar y Villavicencio.

Diagnóstico de necesidades para el Plan de Bienestar Social

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable realizar el autodiagnóstico de la política estratégica del talento humano diseñado por el DAFP, el cual se ha basado en las acciones realizadas en la vigencia 2025, los resultados se relacionan a continuación:

Ilustración 1 Resultados de gestión estratégica de Talento Humano

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	94	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	94
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

De acuerdo con lo anterior el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam, ha realizado el balance del Plan de Bienestar Social Vigencia 2025, junto con el análisis de la encuesta de necesidades de bienestar 2026 y se han obtenido los siguientes resultados:

1.5 Balance Plan de Bienestar Social ejecutado en 2025

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Bienestar Social 2025, se realizó seguimiento a los balances de estas y la aplicación de la encuesta de "EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR", la cual fue respondida por 65 personas, obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones para tener en cuenta:

- De las 65 personas que respondieron la Evaluación de Actividades de Bienestar, el 32% pertenece a subdirección de Hidrología y el otro 32% a la Subdirección de Meteorología.
- El 7.7% de los encuestados participaron en la actividad del día de la familia y el 1.5% en las celebraciones de cumpleaños, realizadas en la vigencia 2025.

Para el desarrollo de esta evaluación se precisa que la modalidad de calificación se establece así:

Modalidad de Calificación:

Califique de cero (0) a dos (2) las actividades de bienestar realizadas, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Cero (0): No se evidenció impacto ni percepción positiva de acuerdo con el ítem.
- Uno (1): Se evidenció impacto y percepción parcialmente positiva de acuerdo con el ítem.
- Dos (2): Se evidencia impacto y percepción totalmente positiva de acuerdo con el ítem.

Obteniendo como resultado lo siguiente:

- La celebración de Halloween y la caminata Ecológica – Quebrada La Vieja: Presenta uno de los promedios de calificación más altos, reflejando una



percepción muy positiva. Se destaca por combinar recreación, integración y contacto con la naturaleza.

- Viernes de Siembra: Alta valoración por parte de los participantes. Asociada a bienestar emocional, sentido de pertenencia y conciencia ambiental.
- Entrega de Bono (Tarjeta Pluxee): Alta satisfacción, relacionada con el impacto directo y tangible del beneficio. Percibida como una acción de bienestar concreta y valorada.
- Actividades de Relaciones Laborales / Bienestar General: Bien calificadas en términos de ambiente laboral y percepción positiva institucional.

En conclusión, las actividades que generaron mayor satisfacción entre los funcionarios fueron aquellas orientadas a la integración social, el contacto con el entorno natural y los beneficios directos, evidenciando que las acciones experienciales y de impacto inmediato son altamente valoradas dentro del Plan de Bienestar Social.

Indicador de la Ejecución del Plan de Bienestar

El indicador de ejecución arroja un porcentaje del 100% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: "Número de actividades ejecutadas / Número de actividades proyectadas * 100", debido a que se desarrollaron la totalidad de las actividades que se tenían programadas para la vigencia 2025.

Así mismo, al revisar los informes de evaluación de actividades de bienestar, correspondientes a: vacaciones recreativas, prepensionados, salidas ecológicas (caminata quebrada la vieja y siembra de árboles), cierre de vigencia, Halloween y celebración amor y amistad, aplicado a los funcionarios participantes de cada una de las actividades evaluadas, los mismos reflejan un promedio de satisfacción de 9,8% sobre 10%, lo cual demuestra un nivel muy satisfactorio por parte de los funcionarios.

De acuerdo con los indicadores mencionados se concluye que el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ha realizado la ejecución de todas las actividades programadas según el cronograma de la vigencia 2025 en los tiempos establecidos, haciendo uso de los recursos asignados para ello, sin embargo, es importante en la próxima vigencia reforzar la cobertura respecto a la participación para que más servidoras y servidores se motiven para participar de todas las actividades establecidas en el plan de bienestar.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

1.6 Análisis estadístico de la encuesta de necesidades de bienestar 2026:

Durante el mes de noviembre de 2025, se realizó la aplicación de la encuesta: “Encuesta de necesidades: Clima, capacitación y bienestar 2026” mediante Microsoft forms, con el propósito de indagar las siguientes variables: datos sociodemográficos, intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, vacacionales, promoción y prevención en salud, aspectos motivacionales de participación, artes, competencias blandas, clima laboral, reconocimientos y estímulos, teletrabajo, valores institucionales, salud mental, etc., todo ello enmarcado en las cinco (5) rutas de creación de valor que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; en este orden de ideas la encuesta fue diligenciada por **298 servidoras y servidores** y arrojó los siguientes resultados:

1.6.1 Descripción de datos sociodemográficos vigentes

A partir de la aplicación de la “Encuesta de necesidades Clima, Capacitación y Bienestar - 2026” dirigida a las y los servidores del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam, con una participación de 298 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- a. De los participantes encuestados el 29% pertenecen a los Grupos de Meteorología Aeronáutica y Áreas Operativas a nivel nacional y el 56% pertenecen a las sedes ubicadas en las oficinas de la ciudad de Bogotá, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- b. Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a los cinco de los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, correspondientes a nivel asistencial, técnico, profesional, directivo y asesor.
- c. De acuerdo con el tipo de vinculación el 69% de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 16% están vinculados mediante provisionalidad y el 3% están vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción.

1.6.2 Ruta de análisis de datos

A continuación, se describen los datos estadísticos de los gustos e intereses manifestados por los participantes en la encuesta:

- a. El criterio más alto para participar en las actividades de bienestar está enfocado a Salud Mental (Manejo de estrés y ansiedad) con un 23%, actividad física y deporte con un 28% y actividades de Integración Familiar con un 20%.

1.6.3 Ruta de la Felicidad

- a. El 25% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades físicas grupales, especialmente aquellas enfocadas en la salud integral, el manejo del estrés y el equilibrio entre vida laboral y personal.
- b. Entre las actividades nuevas que quieren que se implementen en la vigencia 2026 son: Salud mental y deporte.
- c. Entre las propuestas para mejorar el desarrollo el Plan de Bienestar 2026 se encuentran: Mayor cobertura e inclusión de funcionarios de áreas operativas que se encuentran fuera de Bogotá.

1.6.4 Ruta del Crecimiento

- d. El 15% de los encuestados indica que la habilidad blanda como la comunicación asertiva aportó más valor.
- e. El 14% de los funcionarios indican que la línea tecnológica que más aporte tuvo en materia de capacitación y aporte educativo fue Inteligencia Artificial.

1.7 Medición Vigente de Clima Laboral

Durante el segundo periodo 2025 se realizó un acercamiento con las diferentes áreas misionales a través de la encuesta general para identificar mediante información cualitativa, los principales puntos de intervención con relación al clima organizacional. Esta exploración llevó a identificar que:

1. Fortalecer la Comunicación y Transparencia: Implementar espacios de retroalimentación como comités y mesas de trabajo.
2. Desarrollar Habilidades de Liderazgo y Reconocimiento: Diseñar un programa de capacitación continua en liderazgo transformacional y comunicación asertiva. Establecer un sistema de reconocimiento formal basado en logros individuales y de equipo.
3. Fomentar el Bienestar y la Integración: Ampliar el calendario de actividades de integración y recreación para promover la cohesión del equipo.
4. Gestionar Factores Psicosociales: Establecer un programa de apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés. Diseñar estrategias de comunicación para reducir la incertidumbre y aumentar la confianza.
5. Aumentar las acciones de formación y desarrollo a fin de evitar fugas o pérdidas de conocimiento como consecuencia de la rotación de personal y cambio generacional.

Se hicieron avances en acciones dirigidas según un cronograma de trabajo para impactar las dimensiones más afectadas, teniendo en cuenta que para el 2026 se harán ajustes según la encuesta aplicada.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

De acuerdo a lo anterior, 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 las y los servidores como los contratista, para aumentar la actitud de servicio, mejorar el desempeño y la iniciativa de todo el personal, en este sentido es importante resaltar que se realizaron intervenciones en: Liderazgo, trabajo en equipo, claridad del rol, reconocimiento, autocuidado, comunicación asertiva, manejo del estrés y hábitos de vida saludable.

1.8 Medición vigente de riesgo psicosocial

La Resolución 2646 de 2008 establece un marco claro para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, En este orden de ideas y teniendo en cuenta los resultados del NIVEL DE RIESGO que fueron presentados en los resultados del año 2025, el INSTITUTO DE HIDROLOGIA METEOROLOGIA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM, se encuentran en nivel de Riesgo medio. Se debe tener presente que, en los resultados finales de la aplicación del instrumento psicosocial, en niveles MEDIO, la próxima aplicación se realizará en dos años, según lo establecido en el artículo 3, parágrafo único de la Resolución 2764 de 2022.

Por lo tanto, en la vigencia 2026 se realizará la intervención de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el fin de minimizar los riesgos laborales. Durante este tiempo de intervención se deben generar las respectivas acciones de prevención, promoción, control y mitigación del riesgo psicosocial que puedan impactar en la seguridad y salud de los trabajadores del INSTITUTO.

A partir de esta resolución, se desarrollarán diversas estrategias de promoción y prevención, que se pueden clasificar según los dominios de factores de riesgo psicosocial. Aquí se presenta algunas estrategias clave:

1. **Evaluación y Diagnóstico:** Realizar evaluaciones periódicas para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral.
2. **Capacitación y Sensibilización:** Capacitar a los empleados y a los líderes sobre los riesgos psicosociales y cómo manejarlos. La sensibilización sobre estos temas puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más saludable.
3. **Mejora de la Comunicación:** Fomentar una comunicación abierta y efectiva dentro de la organización. Esto puede incluir reuniones regulares, canales de comunicación claros y la promoción de una cultura de feedback constructivo.
4. **Promoción del Bienestar:** Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, apoyo psicológico y talleres de manejo del

estrés. Estos programas pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la salud mental de los empleados.

5. **Diseño del Trabajo:** Ajustar las cargas de trabajo y los horarios para evitar la sobrecarga y el agotamiento. También es importante proporcionar a los empleados un grado adecuado de autonomía y control sobre su trabajo.
6. **Apoyo Social:** Fomentar el apoyo social entre los colaboradores y crear redes de apoyo dentro del instituto. Esto puede incluir la creación de grupos de trabajo colaborativos y actividades de team building.

Teniendo como clave principal los temas a intervenir, los siguientes:

- Relaciones sociales en el trabajo
- Demandas emocionales
- Claridad y consistencia de rol
- Oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos
- Retroalimentación del desempeño
- Características de liderazgo
- Demandas de carga mental
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Participación y manejo del cambio
- Demandas de la jornada de trabajo
- Estrés

Es de tener en cuenta que, en la vigencia 2027 se debe realizar la aplicación de la encuesta de la batería de riesgo psicosocial dados los resultados obtenidos en la vigencia 2025.

1.9 Resultados de la encuesta de Código de Integridad y Buen Gobierno

Tras la tabulación de la encuesta aplicada a funcionarios y contratistas del IDEAM, siguiendo el formato de análisis establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se consolidaron los resultados de las 30 preguntas orientadas a medir la percepción y apropiación del Código de Integridad. A continuación, se presentan los indicadores obtenidos y su comparación con la medición del año 2024.

Tabla 4 Resultados de encuesta de código de integridad y buen gobierno

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA 2024	ESTADO DE LA ENCUESTA 2025
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%	91%

2	HONESTIDAD	85%	85%
3	RESPECTO	87%	87%
4	COMPROMISO	76%	76%
5	DILIGENCIA	76%	77%
6	JUSTICIA	86%	87%
Promedio		84%	84%
		MUY ALTO	MUY ALTO

Fuente: Propia

El análisis evidencia estabilidad en casi todos los valores evaluados. El porcentaje promedio se mantiene en 84%, lo cual indica una percepción consolidada, aunque sin avances significativos respecto al año anterior. Este comportamiento puede interpretarse como:

Una apropiación sostenida del Código de Integridad.

Una necesidad de implementar estrategias más focalizadas y dinámicas para lograr mejoras perceptibles en los valores con menor desempeño.

La importancia de mantener procesos de sensibilización, formación y acompañamiento en temas de ética pública e integridad.

Los ítems evaluados fueron: Código de Integridad, Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. En términos generales, los resultados muestran estabilidad frente a la medición anterior, manteniéndose el promedio general en 84%, lo que ubica al Instituto dentro del nivel "Muy Alto" según la metodología de la Caja de Herramientas de Integridad establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este nivel corresponde al rango de desempeño entre 81% y 100%, lo cual indica que los colaboradores reconocen y apropian el Código de Integridad como una guía transversal para su actuar institucional y cotidiano.

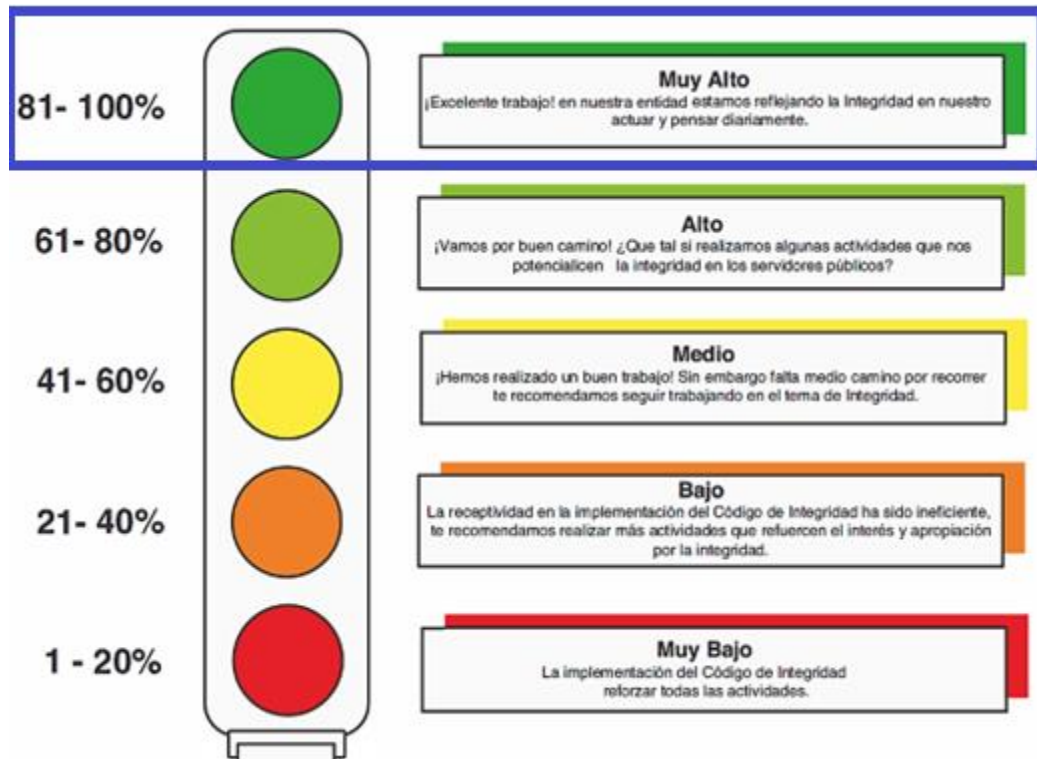


Ilustración 2. Apropiación código integridad

Los indicadores con mayor percepción positiva continúan siendo:

Código de Integridad: 91%

Honestidad: 85%

Respeto: 87%

Justicia: 87% (incremento de 1 punto porcentual frente a 2024)

Estos resultados reflejan que la mayoría de los colaboradores comprende y aplica los principios fundamentales del Código de Integridad, y los incorpora como referentes en su comportamiento y toma de decisiones dentro del Instituto.

Los valores que presentan los niveles más bajos en la medición son:

Compromiso: 76% (sin variación frente a 2024)

Diligencia: 77% (incremento de 1 punto porcentual)

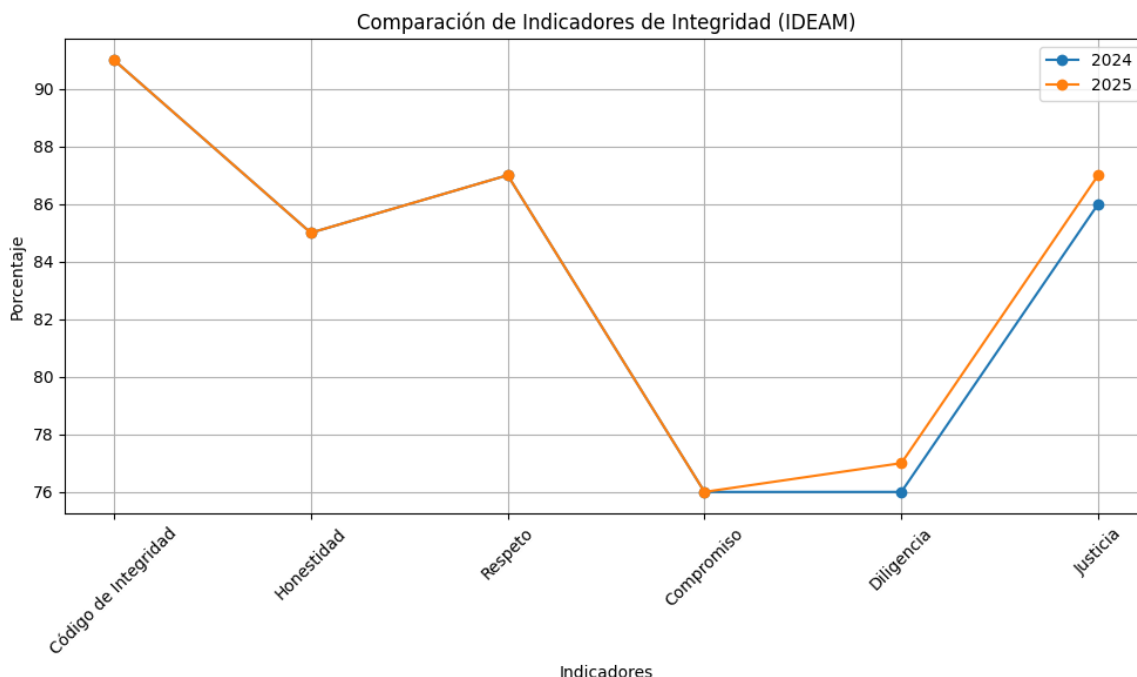


Ilustración 3 Comparación indicadores de integridad

Aunque ambos valores permanecen dentro de un nivel alto, representan las dimensiones que requieren mayor fortalecimiento.

Los resultados sugieren que es necesario:

- Reforzar la responsabilidad y sentido de pertenencia en el cumplimiento de deberes y funciones.
- Promover prácticas orientadas a la atención oportuna, eficiente y efectiva de las actividades a cargo.
- Potenciar la cultura de optimización de recursos y la orientación a resultados.

Componentes del plan de bienestar social

1.10 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

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

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.

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 las y los servidores, 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.** 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.

- b. Días libres para las y los servidores funcionarios el día de su cumpleaños (en donde se enviarán correos masivos incentivando el disfrute de este compensatorio mediante la solicitud de dicho día en el transcurso del mes, en el formato establecido para ello).
 - c. Acompañar a las y los servidores en momento difíciles de pérdida de un ser querido, lo cual se desarrolla mediante procesos de intervención psicológica y masivos de condolencias.
 - d. 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.
 - e. 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.
 - f. 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.
 - g. 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 de una manera más efectiva que las relacionadas con retribución económica; estos reconocimientos se realizarán en el marco del Código de Integridad del Ideam.
 - h. Otorgamiento de un (01) día compensatorio a las y los servidores padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar).
 - i. Otorgamiento de tres días compensatorios a las y los servidores del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar). En este caso se requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH, a su vez no deriva en ningún caso compensatorios en dinero.
 - j. Otorgamiento de tres días compensatorios a las y los servidores que contraigan matrimonio.
 - k. Otorgamiento de tres días compensatorios por nacimiento de nietos a las y los servidores que lo acrediten.
 - l. Los establecidos en el enfoque de género y diferencial para mujeres en el Ideam.
- **Ferias de Vivienda y Vehicular.** Realizar eventos y brindar espacios para que las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro, concesionarios y las inmobiliarias contactadas realicen una amplia oferta de proyectos con los que cuenta cada una de ellas actualmente para adquirir vivienda y vehículo propio. De igual forma, la información será enviada a las

áreas operativas y aeropuertos por medio de comunicaciones masivas y carteleras virtuales a nivel nacional.

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

Se incentivará el desarrollo de actividades físicas y deportivas, de conformidad con los requisitos que sean establecidos y comunicados por el Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano, adicionalmente, se hará uso de hasta cuatro (4) horas laborales quincenales sin afectación del servicio, de acuerdo con lo estipulado en los acuerdos sindicales.

1.11 MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

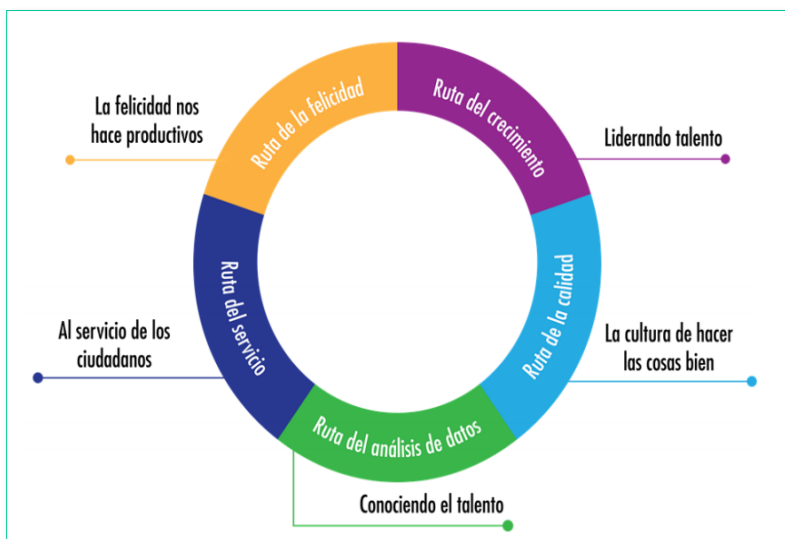
- Herramienta de AUTODIAGNÓSTICO en la dimensión de Talento Humano de MIPG: Dentro de los ítems en los cuales se describe el autodiagnóstico para el presente Plan de Bienestar se describen los siguientes:
 - a. El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar Social y el Plan de Estímulos e Incentivos que se ejecutan de acuerdo con lo planificado y a los que se les evalúa de acuerdo con 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 Social y el Plan de Estímulos e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras.
 - d. Se incluyeron incentivos para excelencia e Idea Innovadora 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 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 31.12% 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 involucren la participación de los servidores.
- o. Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado alianzas estratégicas para los colaboradores.
- p. Se han realizado oportunamente las mediciones de clima laboral.

1.12 Rutas de creación de valor. Modelo Integrado de Planeación y

Gestión - MIPG

Ilustración 4 Rutas de creación de valor



Fuente: Función Pública

Tabla 5 Rutas de creación del valor

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.
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.
Ruta de la Calidad



Gestión del desarrollo del Talento Humano

Plan Institucional de Bienestar

Código: GTH-PN004
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

Ruta del Análisis de Datos

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

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.

Fuente: Función Pública

Organizaciones e instituciones de apoyo para el desarrollo de componentes del plan

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

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

- Funcionarios del instituto

Descripción de ejes y actividades del plan de bienestar

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2026 dentro del Programa de Bienestar Social, en el anexo 2 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.

Presupuesto

El presente Plan de Bienestar cuenta con un presupuesto de **DOSCIENTOS SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$260.000.000,00)**, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 6 Presupuesto 2026

OBJETO	PRESUPUESTO SOLICITADO 2026
Servicio para el desarrollo de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos del Ideam vigencia 2026	\$ 260.000.000,00
TOTAL	\$ 260.000.000,00

Fuente: Propia

Con relación al monto de los **DOSCIENTOS SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$260.000.000,00)**, con base en la información analizada en el presente plan se prevé su priorización en la contratación en los siguientes ítems:

1. Actividades de integración familiar Áreas Operativas, Aeropuertos y Bogotá.
2. Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la premiación del plan de estímulos e incentivos: Compra de bienes necesarios para realizar el reconocimiento laboral y el sistema de estímulos e incentivos, tales como medallas, placas conmemorativas, diplomas entre otros.
3. Desarrollo de actividades recreativas y culturales.
4. Desarrollo de actividades deportivas virtuales y al desarrollo de una cultura de vida saludable.



Gestión del desarrollo del Talento Humano

Plan Institucional de Bienestar

Código: GTH-PN004
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

5. Actividades para pre - pensionados.
6. Vacaciones recreativas.
7. Caminatas Ecológicas.
8. Desarrollo de fechas especiales.
9. Transporte en las actividades diversas que lo requieren.
10. Los demás que sean priorizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM			
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026			
VÍA DE EJECUCIÓN	Nº	ACTIVIDAD	FECHA 2026
Contratación	1	Actividad de Integración Familiar 2do Semestre	Del 1 de julio al 31 de diciembre
	2	Vacaciones Recreativas	Julio y octubre
	3	Curso Pre - pensionados	Septiembre
	4	Incentivos logros laborales y antigüedad	Noviembre/Diciembre
	5	Actividad Cierre de Vigencia	Noviembre/Diciembre
	6	Caminatas Ecológicas	Agosto a Noviembre
	7	Uniformes deportivos	
Gestión	8	Día antiestrés - Pausas activas	Durante al año
	9	Día de la mujer	6/03/2026
	10	Día del hombre	19/03/2026
	11	Cumpleaños Ideam	19/06/2026
	12	Día de la secretaria	24/04/2026
	13	Día del niño	30/04/2026
	14	Juntos por la biodiversidad - Voluntariado	19/08/2026
	15	Torneos deportivos	01/05/2026 - 31/08/2026
	16	Feria de vivienda y vehicular	20/05/2026
	17	Feria de Emprendimientos	Durante el año
	18	Día de la bicicleta	5/06/2026
	19	Celebración de cumpleaños primer semestre	30/06/2026
	20	Día del servidor público	26/06/2026
	21	Día del conductor	16/07/2026
	22	Semana de la salud	21/07/2026 -26/07/2026
	23	Día de la mascota	14/08/2026
	24	Semana de la integridad	14/09/2026 - 18/09/2026
	25	Celebración amor y amistad	18/09/2026
	26	Celebración Halloween	30/10/2026
	27	Reconocimiento funcionarios que se pensionan	Noviembre/Diciembre
	28	Celebración de cumpleaños segundo semestre	10/12/2026
	29	Novenas navideñas	16 al 24 de diciembre de 2026



Gestión del desarrollo del Talento Humano

Plan Institucional de Bienestar

Código: GTH-PN004
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM			
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026			
VÍA DE EJECUCIÓN	Nº	ACTIVIDAD	FECHA 2026
	30	IDEAM en Bici	Durante el año
	31	Brigada de emergencia - Voluntariado	Durante el año
	32	Entrevistas de retiro	Durante el año
	33	Apoyo psicosocial a retirados	Durante el año
	34	Tarjetas de felicitación por cumpleaños	Durante el año
	35	Acompañamiento por fallecimientos de familiares	Durante el año
	36	Convenios (Registro en siguiente cuadro)	Durante el año
	37	Acompañamientos psicológicos	Durante el año
	38	Divulgación programa Servimos	Durante el año
Compensatorios en tiempo	39	Integración familiar primer semestre	Durante el año
	40	Integración familiar segundo semestre	Durante el año
	41	Uso de bicicleta	Durante el año
	42	Cumpleaños	Durante el año
	43	Actividad física	Durante el año
	44	Matrimonio	Durante el año
	45	Receso escolar	Durante el año
	46	Graduación	Durante el año
	47	Antigüedad	Durante el año

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM		
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		
REGISTRO DE CONVENIOS VIGENTES 2026		
CONVENIOS IDEAM		FECHA APERTURA
El Fondo de Empleados FONIDEAM		Fondo de empleados del Instituto
Cesantías	Fondo Nacional del Ahorro	Convenios desde vigencias anteriores
Bancos	Davivienda	Suspendido
	Bancolombia	Convenios desde vigencias anteriores
	Banco Popular	Convenios desde vigencias anteriores
	Banco Pichincha	Convenios desde vigencias anteriores
Cooperativas	Corvinde	Convenios desde vigencias anteriores
	Coogeografico	Convenios desde vigencias anteriores
	Coohimat	Convenios desde vigencias anteriores
	Corfeinco	Convenios desde vigencias anteriores
	Coopedac	Convenios desde vigencias anteriores
Funerarias	Grupo Recordar	Convenios desde vigencias anteriores

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO REGISTRO DE CONVENIOS VIGENTES 2026		
CONVENIOS IDEAM		FECHA APERTURA
	Capillas de la fe - Coorserpark	Convenios desde vigencias anteriores
Inglés	Smart	Convenio desde el año 2021
	Open English	Convenio desde el año 2022
	American School Way SAS	Convenio desde el año 2022
	DAFP – SENA (Programa Bilingüismo)	Durante cada vigencia
Gimnasios	Smart Fit	20-jun-24
	Stark Gym	24-may-24
	Bodytech (Funcionarios) https://bodytech.com.co/convenios/colsubsidio-bogota?utm_source=mail&utm_campaign=bodytech_colsubsidio	convenio gestionado por la caja de compensación Colsubsidio
Programa Servimos	En el marco del trabajo entre las entidades y Función Pública, el Programa Servimos ha consolidado las siguientes alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/evaluacion-programa-servimos	Convenio adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
Estudiantes que pueden desarrollar pasantías o prácticas en el IDEAM	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	18 febrero 2008
	FET	30 agosto 2019
	Universidad Nacional de Colombia - Facultad de Ciencias Humanas (trámite de renovación)	2019 en renovación
	Universidad Nacional de Colombia - Facultad de Ingeniería	16 noviembre 2021



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Institucional de Bienestar

Código: GTH-PN004
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM		
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		
REGISTRO DE CONVENIOS VIGENTES 2026		
CONVENIOS IDEAM		FECHA APERTURA
	Universidad Externado de Colombia	15 mayo 2020
	Universidad del Rosario	2021
	SENA	Convenios desde vigencias anteriores
Otros	Seguros Bolívar	Convenios desde vigencias anteriores
	Suramericana	Convenios desde vigencias anteriores
	Colsanitas - Medisanitas	Convenios desde vigencias anteriores

1.13 Actividades del plan de bienestar social ejecutado en 2025

Tabla 7 Actividades del plan de bienestar social ejecutado en 2025

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO								
REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025								
VÍA DE EJECUCIÓN	Nº	ACTIVIDAD	FECHA	PARTICIPANTES CONVOCADOS	TOTAL PARTICIPANTES	RECURSOS	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
CONTRATACIÓN	1	Actividad de Integración Familiar Segundo Semestre	Segundo semestre de 2025(bonos)	440	440	\$74.938.443	100.00 %	
	2	Vacaciones Recreativas	Octubre de 2025	146	146	\$41.439.299	100.00 %	Incluye las actividades ejecutadas en Bogotá y los envíos realizados a hijos de áreas operativas y aeropuertos.
	3	Curso Pre pensionados	10/10/2025	20	10	\$14.822.190	100.00 %	
	4	Suministro de Incentivos por logros laborales y antigüedad	10/10/2025	44	44	\$8.920.690	100.00 %	
	5	Actividad Cierre de Vigencia	10/10/2025	263	195	\$88.485.945	100.00 %	



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Institucional de Bienestar

Código: GTH-PN004
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO								
REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025								
VÍA DE EJECUCIÓN	Nº	ACTIVIDAD	FECHA	PARTICIPANTES CONVOCADOS	TOTAL PARTICIPANTES	RECURSOS	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
	6	Caminatas Ecológicas - Bogotá	20/08/2025 y 7/11/2025	60	30	\$8.431.250	100.00 %	
CONTRATACIÓN	7	Torneo de Baloncesto	Noviembre de 2025	54	54	\$3.416.262	100.00 %	
	9	Bonos cierre de vigencia	Diciembre 2025	240	240	\$43.068.049	100.00 %	
	10	Uniformes DAFP	Septiembre 2025	90	90	\$13.024.217	100.00 %	
GESTIÓN	11	Día antiestrés	21/03/2025 24/07/2025	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	12	Día de la mujer	8/3/2025	156	156	0	100.00 %	
	13	Día de la secretaria	25/04/2025	30	30	0	100.00 %	
	14	Día del Servidor Público	27/06/2025	50	38	0	100.00 %	
	15	Día del Conductor	16/07/2025	7	7	0	100.00 %	
	16	Cumpleaños IDEAM	19/06/2025	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	17	Amor y Amistad	Septiembre 2025	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	18	Celebración de cumpleaños	25/06/2025	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	19	Día de la mascota	Noviembre 2025	20	17	0	100.00 %	
	20	Día de la Niñez - Abril	25/04/2025	Masiva	5	0	100.00 %	
	21	Novenas Navideñas	Diciembre 2025	100	Pendiente	0	100.00 %	
	22	Actividades Artísticas y Culturales	26/06/2025	15	15	0	100.00 %	
	22	Entrevistas de Retiro	Durante el año	38	38	0	100.00 %	
	23	Reconocimiento para funcionarios que se pensionan	Diciembre 2025	3	3	0	100.00 %	
	24	Apoyo psicosocial a retirados	Durante el año	38	38	0	100.00 %	
	25	Torneos deportivos	Mayo – junio, Julio y noviembre de 2025	224	224	0	100.00 %	
	26	Tarjetas de reconocimiento o por cumpleaños	Durante el año	430	430	0	100.00 %	
	27	Acompañamiento por	Durante el año	Eventual	5	0	100.00 %	

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO								
REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025								
VÍA DE EJECUCIÓN	N°	ACTIVIDAD	FECHA	PARTICIPANTES CONVOCADOS	TOTAL PARTICIPANTES	RECURSOS	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
		fallecimientos de familiares						
	28	Apoyo psicosocial por fallecimientos	Durante el año	Eventual	5	0	100.00 %	
	29	Desarrollo de charlas en habilidades blandas	24/04/2025 17/04/2025 15/05/2025 29/05/2025 05/06/2025 12/06/2025 03/07/2025	Masiva	22 15 31 25 28 34 16	0	100.00 %	
	30	Charla manejo del estrés	20/03/2025 13/03/2025	Masiva	16 16	0	100.00 %	
	31	Charlas manejo del sedentarismo	Pendiente	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	32	Consultas psicológicas permanentes	Durante el año	Eventual	Eventual	0	100.00 %	
	33	Charlas Acoso Laboral	27/03/2025 10/04/2025 22/05/2025	Masiva	8 5 32	0	100.00 %	
	34	Charlas Ciberacoso	Pendiente	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	35	Charlas Abuso de Poder	Pendiente	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	36	Divulgación Programa Servimos	Marzo 2025	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	37	Feria de vivienda y vehicular	Mayo 2025				100.00 %	
	38	Taller de bicicleta	Abril 2025	20	19	0	100.00 %	
	39	Feria de mercado campesino	24/03/2025	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	40	Feria de emprendimientos	24/09/2025	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
	41	Convenios (Registro en Excel siguiente)	Durante el año	Masiva	Masiva	0	100.00 %	
COMPENSATORIOS EN TIEMPO	42	Integración Familiar Primer Semestre	Durante el año	430	264	0	100.00 %	
	43	Integración Familiar	Durante el año	430	192	0	100.00 %	

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO								
REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025								
VÍA DE EJECUCIÓN	N°	ACTIVIDAD	FECHA	PARTICIPANTES CONVOCADOS	TOTAL PARTICIPANTES	RECURSOS	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
		Segundo Semestre						
	44	Uso de Bicicleta	Durante el año	15	15	0	100.00 %	
	45	Cumpleaños	Durante el año	430	245	0	100.00 %	
	46	Actividad Física	Durante el año	100	77	0	100.00 %	
	47	Matrimonio	Durante el año	Eventual	0	0	100.00 %	
	48	Nacimiento de Nietos	Durante el año	Eventual	0	0	100.00 %	
	49	Receso Escolar	Durante el año	146	87	0	100.00 %	
	50	Graduación	Durante el año	Eventual	5	0	100.00 %	
	51	Antigüedad	Durante el año	Eventual	6	0	100.00 %	
PORCENTAJES TOTAL DE EJECUCIÓN					3451	\$ 298.68 6.504	100.00 %	

Fuente: Propia

Anexo 1

1.14 Dimensión del talento humano - enfoque de género y diferencial para mujeres

La transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres, busca impactar de manera progresiva en el IDEAM la igualdad de género, es decir, reconocer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a través de la gestión de acciones al interior de la entidad que permitan que el enfoque de género sea un elemento fundamental en la toma de decisiones, dada la concientización que se pretende realizar por las diferencias y desigualdades que producen los diferentes tipos de discriminación y violencias de género, las cuales se generan mayoritariamente por factores diferenciales como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, la orientación sexual, la edad, entre otras.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

Por su parte la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los dirigentes mundiales en el año 2015, propone una hoja de ruta para lograr progreso sostenible, y por supuesto el IDEAM, atendiendo las disposiciones establecidas en el artículo 17 de la Ley 99 de 1993, la cual, es una entidad de carácter científico del orden nacional, con régimen de establecimiento público, adscrito al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con autonomía administrativa y patrimonio independiente, encargada del levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país, así como de establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento del territorio, no puede dejar de trabajar por generar acciones que promueven la igualdad de género al interior de la estructura organizacional.

Por medio de la transversalización de estos enfoques se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional del IDEAM para que el enfoque de género sea un elemento fundamental de la dimensión de talento humano, incorporando poco a poco el enfoque de género y diferencial en el manejo de su talento humano, partiendo del ciclo de vida laboral de las personas (ingreso, desarrollo y retiro).

PAUTAS GENERALES

INGRESO

- **Aumentar la cantidad de mujeres en posiciones de toma de decisiones de la entidad.** Es importante vincular mujeres en toda su diversidad en los todos los niveles de la organización, especialmente en el directivo.
- **Aplicación de formatos.** Es importante continuar aplicando los formatos diseñados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, ya existentes con variables desagregadas por sexo y otras variables diferenciales.

DESARROLLO

- **Programas de bienestar -Sensibilización para todo el talento humano sobre los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres.** Se gestionará una sensibilización anual para servidoras, servidores y contratistas sobre los enfoques de género, enfoque diferencial y derechos de las mujeres.

- **Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial.**
Las servidoras públicas que realicen el curso virtual del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, el cual comprende un total de 4 módulos y 40 horas tendrán derecho a un día de permiso remunerado adjuntado el respectivo diploma de haber cursado y aprobado el mismo.
Toda la información del citado curso puede ser ubicada en el siguiente link:
<https://www.sdmujer.gov.co/cursos/curso-virtual-derecho-a-una-vida-libre-de-violencias>

El IDEAM pretende que las mujeres que realicen este curso, aprendan las herramientas conceptuales y prácticas para el reconocimiento y garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias a través de una herramienta que les permitirá conocer cómo prevenir las violencias contra las mujeres, rutas y entidades que garantizan los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y las herramientas para la atención digna e integral como garantía del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.

- **Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial.**
Conmemoración de fechas emblemáticas:

Tabla 8 Celebraciones Ideam

CELEBRACIÓN	DÍA	SE CONMEMORA
Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	11 de febrero	Fecha decretada por la ONU con el objetivo de que las mujeres y las niñas en todo el mundo, tengan una mayor inclusión y participación en las ciencias.
Día Internacional de los derechos de las mujeres	8 de marzo	Se conmemora, para lograr la igualdad efectiva y empoderar a las mujeres y a las niñas en un mundo cada vez más justo.
Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.	28 de mayo	Se establece y se conmemora las causas de enfermedad y muerte que afectan a las mujeres en sus diferencias y diversidades.
Día Internacional del Trabajo Doméstico	22 de junio	Se conmemora y se reconoce el valor económico y social de los trabajos domésticos y de cuidado, que generalmente son ejercidos por mujeres.
Día Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y la Diáspora	25 de julio	Es una fecha que tiene como objetivo visibilizar a las mujeres afrodescendientes.
Conmemoración de Mujeres Jóvenes	19 de agosto	Se conmemora como mujeres transformadoras, creativas, innovadoras y fundamentales para el cambio social.
Día Internacional de las Mujeres Indígenas	25 septiembre	Fecha para conmemorar, reconocer y reafirmar los propósitos de mujeres indígenas
Día Internacional de la Niña	11 de octubre	Se conmemora para concientizar sobre los desafíos que tienen que superar las niñas y promover su desarrollo y potencial.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

CELEBRACIÓN	DÍA	SE CONMEMORA
Día Internacional de las Mujeres Campesinas y Rural	15 de octubre	Objetivo de reconocer a la mujer rural por su contribución en el desarrollo rural y agrícola, la erradicación de la pobreza
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	25 de noviembre	El 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, una de las formas de violencia más extendidas en el mundo.

Fuente: Propia

1.15 Retiro

De acuerdo con el proceso de Entrevista de Retiro por Renuncia aplicado a todos los funcionarios salientes del IDEAM, es importante señalar que enfatiza en aspectos relevantes identificados en los temas de Gestión del Talento Humano, mediante la aplicación del formato GTH-F033 y a su vez durante la presente vigencia este formato es profundizado mediante consulta con el área de psicología, con el propósito de identificar las variables a tener en cuenta al momento de implementar herramientas y estrategias de mejoramiento continuo en los procesos de desvinculación inmersos en los planes institucionales de Talento Humano.

Durante el año 2025 se han recibido y tramitado 86 entrevistas de renuncia/retiro, las cuales además de realizarse mediante la aplicación del formato mencionado, también se han profundizado mediante entrevista semiestructurada por el área de psicología.

Descripción porcentual de resultados:

- El 76.74% de los entrevistados manifiestan que su retiro es de tipo voluntario.
- El 24.41% manifiesta que su retiro obedece encontrarse en proceso de pensión por vejez y el 23.25% manifiesta que su retiro obedece a la terminación de provisionalidad y posterior nombramiento del elegible por concurso de méritos.
- El 61.62% de los entrevistados manifiesta que su retiro no se debe a ninguna de las variables personales y/o laborales descritas en el formato.
- El 34.88% argumentaron que los factores positivos para su retiro corresponden al crecimiento a nivel personal y profesional.
- El 60.46% de los entrevistados califica como "Bueno" las variables relacionadas con: relaciones interpersonales con sus jefes, horario laboral, relaciones interpersonales con sus compañeros, comunicación y servicio de Talento Humano, remuneración, actividades de bienestar social, actividades de capacitación, ambiente de trabajo, procesos de reinducción, reconocimientos e incentivos, estabilidad laboral y gestión institucional.
- El 77.90% de los entrevistados manifiestan haber sido beneficiados con su participación en actividades gestionadas y/o pagadas correspondientes a los

planes de bienestar social e incentivos dentro de la Entidad durante la vigencia.

- El 90.69% de los entrevistados manifiestan haber sido beneficiarios con su participación en las actividades de formación y capacitación gestionadas y/o pagadas por la Entidad durante la vigencia.

A continuación, se representan la percepción positiva de las diversas variables contenidas en la entrevista de por renuncia reportado por los funcionarios salientes en lo que va corrido del cuarto trimestre del año 2024:

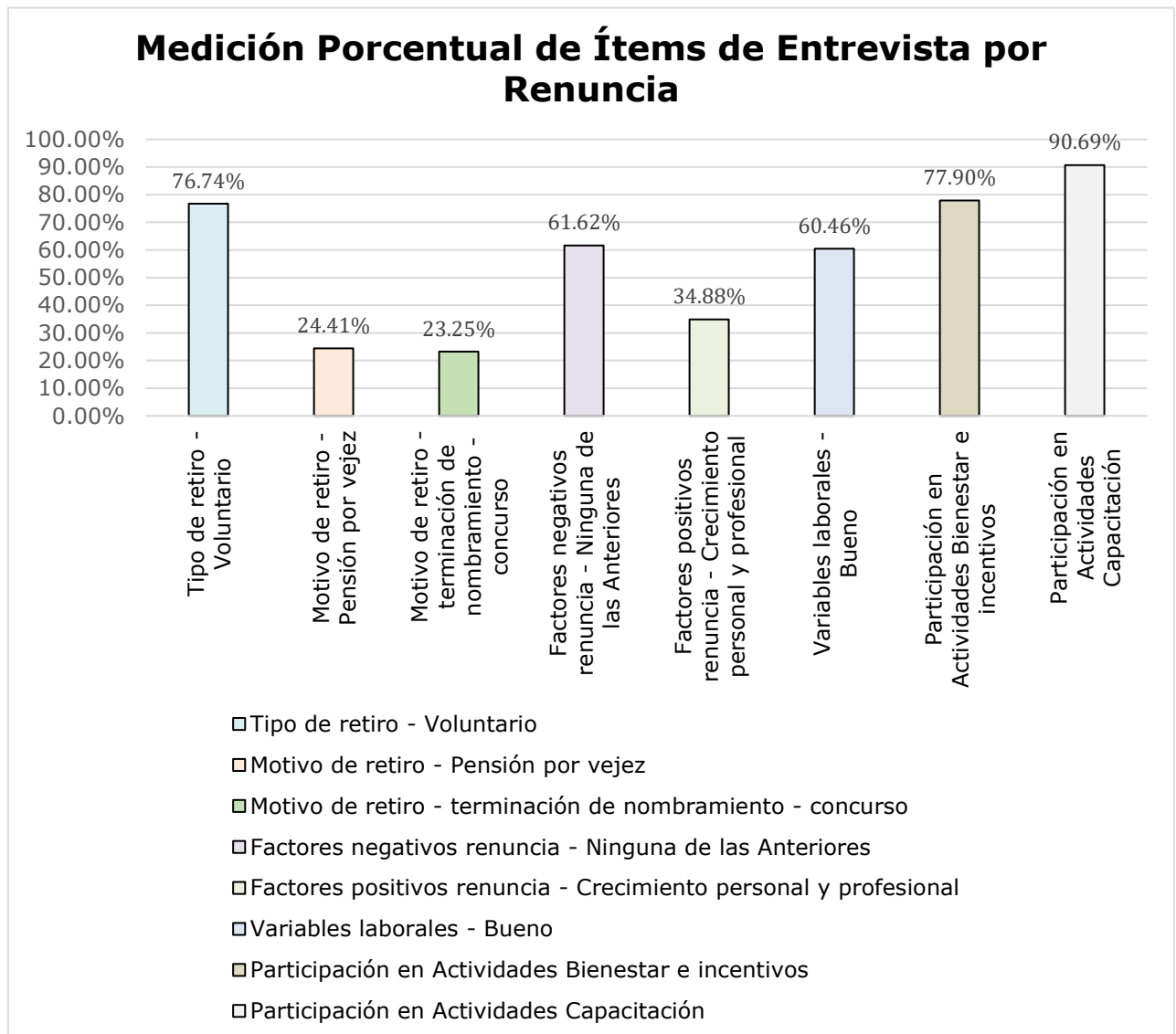


Ilustración 5 Medición porcentual de ítems de entrevistas de renuncia

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

Descripción del Plan

- Línea PEI asociada: Fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional.
- Línea MIPG asociada: Ruta del crecimiento – Ruta del servicio – Ruta de la calidad – Ruta de la Felicidad (bienestar y calidad de vida laboral)
- Proceso asociado: Gestión del Talento Humano – El Plan Institucional de Bienestar forma parte del proceso de Gestión del Talento Humano, apoyando la implementación de acciones que fortalecen la permanencia, el desempeño y la calidad de vida laboral de los servidores públicos del IDEAM.

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2026			
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
EJE No. 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.	FACTORES PSICOSOCIALES	Participar en eventos deportivos y de recreación	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos, culturales y conmemoración de fechas especiales presenciales o virtuales Día de la madre Día del padre Día de la mujer Día del hombre Día del niño Día de la secretaria Día del amor y la amistad Día de Halloween Día del conductor Cumpleaños del Ideam Novenas navideñas	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Teletrabajo	Total de servidores públicos solicitantes de teletrabajo /Total de servidores públicos aprobados para teletrabajo
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Horarios flexibles para los servidores públicos	Total de servidores que seleccionan horario flexible /Total de servidores interesados en el programa de horarios flexibles
		Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Día compensatorio: Total de servidores solicitantes del día /Total servidores de la entidad Día presencial: Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Día de la Niñez y la Recreación	Total de niños beneficiados /Total de niños inscritos



Gestión del desarrollo del Talento Humano

Plan Institucional de Bienestar

Código: GTH-PN004
Versión: 01
Fecha: 30/01/2026

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2026			
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
			(Se celebra en abril y octubre)
		Vacaciones recreativas	Total de niños beneficiados /Total de niños inscritos
		Realizar actividades de disfrute de tiempo libre (3 días) a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	Total de servidores beneficiados /Total de servidores que contrajeron nupcias
		Uso de la sala de lactancia materna	Total de servidoras que utilizan la sala de lactancia /Total servidoras inscritas para el uso de la sala de lactancia
		Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar).	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres y madres
		Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica padres y madres de hijos menores de edad (temporadas de receso escolar. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.)	Total de servidores participantes / Total de servidores que son padres y madres
		Realización del evento de cierre de gestión	Total de participantes / Total de ganadores
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Ferias de servicio de vivienda, vehicular	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad
		Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida	Servidores desvinculados acompañados /Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación
		Celebración de cumpleaños: Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad
		Entorno laboral saludable. Semana de salud.	Total de actividades desarrolladas / Total de actividades ejecutadas
		Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos que usan la bicicleta
		Caminatas ecológicas	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de meteorología aeronáutica

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2026			
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
EJE No. 2 SALUD MENTAL Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.	HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental, por medio de capacitaciones en el transcurso de la vigencia	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
		Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés. La entidad realizará campañas o capacitaciones en donde informen dichas estrategias	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA	Prevención del sedentarismo. La entidad realizará campañas o capacitaciones al año en donde informen las actividades para la prevención del sedentarismo	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
		Tele orientación psicológica	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
EJE No. 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Campañas de creación de cultura inclusiva: Se llevarán a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad y la población LGTBIQ+ dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición. (Ley 2418 del 09 de agosto de 2025 entre otras).	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad en: 1. Campaña de empoderamiento de la mujer 2. Charla respecto a la igualdad de género 3. Campañas de impacto visual e integración institucional.
	PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder: Se realizará una sensibilización sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2026			
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	INDICADOR
EJE No. 4 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Convenios vigentes/ Total de convenios suscritos en el año
	DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO	Realizar convocatorias de voluntariados donde los funcionarios interesados se pueden inscribir y realizar una jornada para incentivar los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.	Numero de voluntariados comunicadas / Número de voluntariados realizados
EJE No. 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL La búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.	Total de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).	Servidores públicos participantes / Total de servidores interesados
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.	Creación de espacios de Bienestar y Capacitación de la vigencia en la Intranet

Sistema de monitoreo y evaluación del Plan (Indicadores)

Nombre del Indicador	Fórmula de cálculo	Responsable	Meta anual	Unidad de medida	Meta cuatrimestre I	Meta cuatrimestre II	Meta cuatrimestre III	Código línea
----------------------	--------------------	-------------	------------	------------------	---------------------	----------------------	-----------------------	--------------

							III	PAI o Nom bre Ind. Gesti ón
Porcen taje de ejecuci ón del Plan de Bienes tar Social	(Número de activida des ejecutad as / Número de activida des proyecta das) * 100)	Angela María Betín García Funcionar ia Profesion al Universita rio Coordina dora Grupo de Administr ación y Desarroll o del Talento Humano Secretari a General	47 activid ades	Porcen taje	15% equival ente a 7 activida des realizad as	30% equival ente a 15 activida des realizad as	55% equival ente a 25 activida des realizad as	

Comunicación y difusión

ESTRATEGIA	MEDICIÓN
Piezas comunicativas correo electrónico Pagina web de la entidad enlace de transparencia	Porcentaje.

Documentos relacionados en el SGI

GTH-P009 Procedimiento bienestar social e incentivos

GTH-F013 Formato evaluación actividades de bienestar

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Institucional de Bienestar	Código: GTH-PN004 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	---	--

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción
01	30/01/2026	Se realiza actualización correspondiente al año 2026.