



El ambiente
es de todos

Minambiente

2022

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Grupo de Administración y
Desarrollo de Talento Humano



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

CONTENIDO

1. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL	3
INTRODUCCIÓN	3
1.1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES	4
Misión del plan	4
Visión del plan.....	4
Estrategia	4
Herramientas	4
1.2 Normatividad aplicable	5
Plan Nacional de Bienestar: Servidores saludables, Entidades sostenibles 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública.....	8
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
2.1 Balance de la ejecución del plan de bienestar social año 2021	11
□ Indicador de gestión	11
□ Indicador de cobertura.....	11
□ Indicador de presupuesto	11
2.2 Gráficos estadísticos de la encuesta de necesidades de bienestar 2022.....	21
Ruta de análisis de datos.....	22
Motivación de la participación en las actividades de bienestar	26
Información para generar valor público a través de la "ruta de la felicidad"	26
Ruta del crecimiento	34
2.3 Descripción de datos sociodemográficos vigentes	42
2.4 Resultados estadísticos encuesta de necesidades de bienestar 2021	43
2.5 Medición vigente de clima laboral.....	46
2.6 Resultados de la encuesta de código de integridad y buen gobierno 2021	52
2.7 Negociación colectiva	54
2.8 Planes de mejoramiento	56
2.9 Organizaciones e instituciones de apoyo.....	56
3. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	57



3.1. Componente de bienestar social	57
3.2 MIPG (Modelo integrado de planeación y gestión).....	59
4. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2022.....	61
5.PRESUPUESTO.....	62
Indicadores del plan de bienestar social	62
Anexo 1.....	71
Ejes y actividades del plan de bienestar social 2022	71
Anexo 2.....	74
Cronograma actividades plan de bienestar socialL	74
Anexo 3 Dimensión del Talento Humano –(enfoque de género y diferencial para mujeres en el Ideam)	77
Fecha	79
Día Internacional de la Mujer y la niña en la Ciencia	79
Día Internacional de los derechos de las mujeres.....	79
Día Internacional de Acción por la salud de las mujeres.....	79
Día Internacional del Trabajo doméstico.....	79
Día Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y la Diáspora	79
Conmemoración de Mujeres jóvenes.....	79
Día Internacional de las Mujeres indígenas	79
Día Internacional de la Niña.....	79
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	79



1. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL

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

En este sentido el Plan de Bienestar Social del año 2022 estará orientado al fortalecimiento de herramientas laborales e intrapersonales que propendan un cuidado de la salud física, mental, psicosocial y emocional de todos los funcionarios y sus familias, en el cual se identifican estrategias autorreflexivas frente al cuidado propio y del entorno social en el que se desarrollan dinámicas individuales y sociales de todos los colaboradores de la entidad.

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 los funcionarios, 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 2022, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios 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*

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



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 garantizar 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.

1.1. Generalidades institucionales

Misión del plan

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam busca para la vigencia del año 2022 sensibilizar a todos los funcionarios, colaboradores y familias frente a la importancia de generar herramientas de cuidado y preservación de la salud física, emocional, mental y psicosocial, que favorezcan la disminución del estrés por las actuales condiciones sanitarias del país y del mundo, así permitiendo ser generadores de hábitos de vida saludable en donde se enriquezcan las relaciones familiares y a su vez las laborales.

Para tal efecto se encaminarán estrategias de corresponsabilidad en el bienestar de todos los miembros de la familia Ideam.

Visión del plan

Al finalizar el año 2022 el Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam, habrá impactado positivamente en las pautas autorreflexivas sobre el cuidado de la salud física, mental, emocional y psicosocial del entorno laboral y familiar de todos los funcionarios y colaboradores a nivel nacional.

Estrategia

Todas las actividades que se registran en este proyecto se desarrollarán con el propósito de encaminar a los funcionarios el cuidado de sí mismo y de sus familias, buscando que todos ellos proyecten una percepción más positiva hacia el Ideam dentro del mejoramiento permanente de su calidad de vida, desde el ámbito laboral del servidor público.

Herramientas

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



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

- a. La participación las Cajas de Compensación Familiar a las que se encuentran afiliados los funcionarios del Ideam a nivel nacional.
- b. La participación de la ARL POSITIVA, y los apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica logremos articular con ellos.
- c. La participación indispensable de los Directivos del instituto quienes motivarán al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes épocas del año por el Instituto.
- d. La suscripción de diferentes convenios, con entidades especializadas en temas de salud y bienestar, que tengan como principal propósito mejorar el bienestar, a través de la obtención de beneficios o descuentos específicos a los funcionarios y sus familias, entre ellos los ofrecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en su programa “Servimos”.
- e. Articulación con otras Entidades Públicas que permitan la realización de actividades adicionales a las contempladas en el presente plan, que redunden en el bienestar de los funcionarios y sus familias.
- f. Participación activa de los funcionarios y sus familias en cada una de las actividades que son contempladas en el presente plan, que permitan generar el impacto positivo esperado.

1.2 Normatividad aplicable

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

I. Decreto Ley 1567 de 1998

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

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

II. Ley 909 de 2004

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



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

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

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

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

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

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

III. Decreto 1083 de 2015

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

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

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



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

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

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

IV. Ley 734 de 2002

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

V. Decreto 1072 de 2015

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

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

² Para efectos de interpretar el concepto de familia, se deben tener en cuenta las sentencia 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.



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

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

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

VI. Ley 1857 de 2017

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

ARTÍCULO 5. Jornada Familiar

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

Artículo 7. Reconocimiento de jornada de descanso

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

Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública

El Departamento Administrativo de la Función Pública el día 21 de diciembre de 2020, publicó el “Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, en el cual se resalta



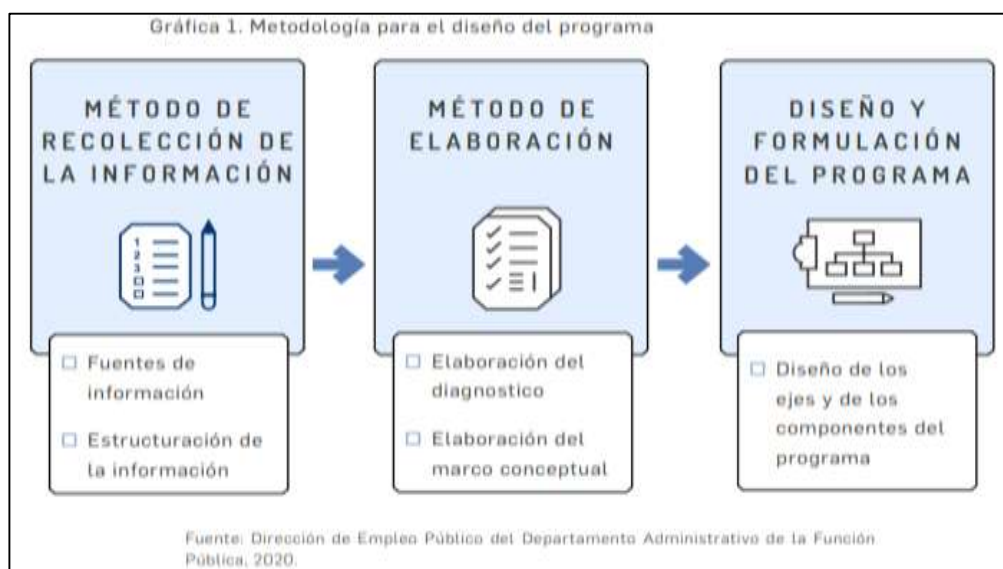
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

“la construcción del Programa Nacional de Bienestar se hace una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, luego se elabora un portafolio de alternativas que realmente apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

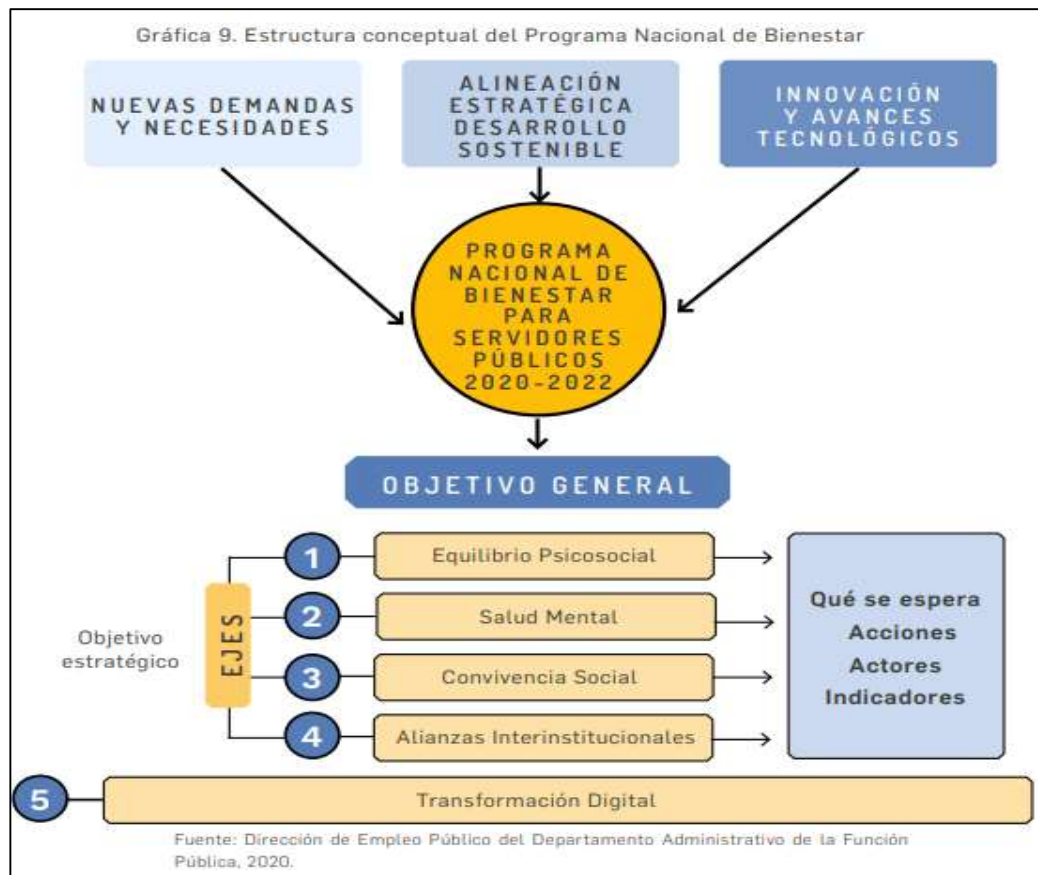
Por lo anterior, se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir con las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología y recientemente afectado por la pandemia ocasionada por el COVID-19, la más grande pandemia en los últimos años (...)

Función Pública desarrollará un Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos a través de estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión y se beneficie a los servidores en términos de ahorro de tiempo en el desplazamiento y, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida

El referido plan fue elaborado bajo la siguiente metodología



Adicional se resalta la estructura del programa respecto a los 5 ejes temáticos a saber



10

Con base en los ejes propuestos por el plan, se establecen indicadores por cada uno a través de los cuales se materializan las actividades de bienestar y posteriormente se podrá medir el impacto del desarrollo de estas.

Por lo expuesto, las entidades públicas debemos adaptar nuestros planes de bienestar para incluir actividades que permitan formar capital humano que contribuya a generar valor público y, por ende, mejorar la prestación del servicio y contribuir a la satisfacción de la ciudadanía.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable establecer la forma como el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam, ha elaborado el presente Plan de Bienestar Social Vigencia 2022 y se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas, las cual se describe a continuación:



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

2.1 Balance de la ejecución del plan de bienestar social año 2021

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Bienestar Social 2021, se realizó seguimiento a los balances de las mismas y aplicación de la encuesta de “EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR”, obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:

- **Indicador de gestión**

El indicador de gestión arroja un porcentaje del 100 % teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: número de actividades de capacitación efectivamente ejecutadas / número de actividades de capacitación programadas, debido a que se desarrollaron las 62 actividades que se tenían programadas para la vigencia 2021.

- **Indicador de cobertura**

El indicador de cobertura arroja un porcentaje del 95 % teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: número mínimo esperado de servidores públicos participantes / número de servidores públicos efectivamente participantes en los procesos de capacitación, puesto que las actividades se difundieron masivamente, se realizaron campañas de expectativas y en la mayoría de actividades se cumplió con la participación esperada.

- **Indicador de presupuesto**

El indicador de presupuesto arroja un porcentaje del 100 % teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación / presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación, dado a que se ejecutó el total del presupuesto asignado.

De acuerdo a 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 2021 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 muchos más funcionarios se encuentren interesados en hacer parte de todas las actividades que brinda el plan de bienestar.

Las evidencias del cumplimiento se pueden consultar el siguiente cuadro

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM												
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO												
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E												
N.º	Ejes	Componente	Iniciativas	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	% CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN	NÚMERO DE PERSONAS CONVOCADAS	NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES	COSTO DE LA ACTIVIDAD
1	Equilibrio Psicosocial	FACTORES PSICOSOCIALES	Participar en eventos deportivos y de recreación: Jornada de actividad Física 3 viernes de cada mes					100,00%	26/02/2021 18/03/2021 16/04/2021 21/05/2021 18/06/2021 16/07/2021 20/08/2021 17/09/2021 15/09/2021 25/11/2021	723	346	\$ 0,00
2			Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales					100,00%	marzo, abril, mayo-junio, y 26 de noviembre de 2021	723	936	\$ 0,00
3			Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.					100,00%	agosto y septiembre y 18 de noviembre de 2021	723	74	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM												
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO												
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E												
4			Teletrabajo					100,00%	Divulgación de la convocatoria, pero por decisión de la administración y teniendo en cuenta que sigue la emergencia y se está manejando el trabajo en casa no se realizó teletrabajo			\$ 0,00
5			Trabajo virtual en casa					100,00%	Permanente	324	324	\$ 0,00
6			Los Servidores Públicos tienen talento. Es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del estado.					100,00%	abril-junio	6	6	\$ 0,00
7			Bienestar espiritual Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente es entendido como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto y otros programas.					100,00%	permanente	121	121	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM											
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO											
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL											
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E											
8	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Horarios flexibles para los servidores públicos					100,00%	permanente	132	132	\$ 0,00
9		Jornada laboral especial para mujeres embarazadas					100,00%	permanente	2	2	\$ 0,00
10		Actividades especiales con ocasión del día de la familia (Espacio creado para compartir con las familias)					100,00%	El compensatorio un día por integración familiar primer semestre fechas de disfrute del 22 al 30 de junio	441	404	\$ 0,00
11		Día del abuelo.					100,00%	27 de agosto actividad	1	1	\$ 0,00
12		Día de la niñez y la recreación					100,00%	30 de abril y 29 de octubre	46	46	\$ 0,00
13		Realizar actividades de disfrute de tiempo libre (3 días) a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal					100,00%	Permanente			\$ 0,00
14		Uso de la sala de lactancia materna					100,00%	Permanente	2	2	\$ 0,00
15		Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales. La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de					100,00%	14 y 28 de abril-13 de mayo y 7 de junio Charla 01/09/2021 88 participantes	600	600	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM											
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO											
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL											
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E											
			Comunicación electrónica o impresa.								
16			Actividades para el Día nacional del servidor público (27 de junio de cada año)				100,00%	28 junio de 2021	114	114	\$ 0,00
17			Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)				100,00%	Permanente	600	600	\$ 0,00
18			Celebración del día del Trabajo Docente				100,00%	Mayo	600	600	\$ 0,00
19			Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional				100,00%	Permanente	13	12	\$ 0,00
20			Celebración de cumpleaños. Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.				100,00%	Permanente	423	420	\$ 0,00
21			Entorno laboral saludable. Semana de la salud				100,00%	3 al 7 de mayo de 2021 (septiembre)	200	200	\$ 0,00
22			Club de lectura. Busca la promoción de la lectura y espacios				100,00%	30 de abril	23	23	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM												
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO												
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E												
			de cultura en familia									
23			Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte					100,00%	Permanente	4	4	\$ 0,00
24	Salud Mental	HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.					100,00%	Se realizo: 1.Taller Cuidando mi Salud mental (Escuela de valores y Autoestima. Mis emociones) 4 de mayo de 2021 2. Charla salud Mental 25/08/2021 85 participantes 3. Charla de hábitos vida saludable 62 participantes	38+71	38+71	\$ 0,00
25			Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés					100,00%	4. Terapia anti estrés 3 de mayo de 2021 5. Manejo de estrés grupo de meteorología aeronáutica 19 de abril 6. Taller de técnicas saludables para el manejo del estrés. 25 de junio	129	129	\$ 0,00
26		PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA	Prevención del sedentarismo					100,00%	Talleres 6 y 15 de julio	600 56 27	600 56 27	\$ 0,00
27			Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento					100,00%	Permanente	151	151	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM												
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO												
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E												
28			Telemedicina y Tele orientación psicológica					100,00%	Permanente	151	151	\$ 0,00
29	Convivencia Social	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad. Se llevarán a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.					100,00%	Charla masiva 21 de julio	600 60	600 60	\$ 0,00
30			Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas y comunidades afrocolombianos y otras minorías étnicas.					10000,00 %	Masivo	604	604	\$ 0,00
31			Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales					100,00%	Noviembre	723	15	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM												
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO												
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E												
32			Campañas de creación de cultura inclusiva. Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad 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.					100,00%	Difusión masiva	600	600	\$ 0,00
33		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					100,00%	1.Taller acoso laboral 20 de mayo y 19 de agosto 2. Charla Importancia del Comité de Convivencia Laboral- 11/11/2021 83 participantes	97+ 83	97	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM												
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO												
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E												
			algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.									
34			Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder. Campaña de sensibilización en conjunto con el Comité de Convivencia.					100,00%	20 de mayo y 27 de octubre de 2021	723	140	\$ 0,00
35	Alianzas Interinstitucionales	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar					100,00%	Permanente			\$ 0,00
36		FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Participar en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, que sea creado por el DAFP, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia.					100,00%	Junio	3	3	\$ 0,00
37			Seleccionar gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los					80,00%	Masivo	600	600	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM											
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO											
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL											
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E											
			mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.								
38	Transversal: transformación Digital	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 trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.				100,00%	Masivo	600	600	\$ 0,00
39		ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar. En consecuencia, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (Big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con				100,00%	Junio	30	30	\$ 0,00

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM											
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO											
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL											
BIENESTAR SOCIAL 2021: 202120205902200003E											
40			los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).								
			Actualización de redes y sistemas de información personal para la toma de decisiones en materia de bienestar y capacitación.					100,00%	Abril	441	\$ 0,00
		CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.					100,00%	Todo el año	441	\$ 0,00
42		DOTACIÓN DE LEY	Se hace entrega de 3 dotaciones en el año					100,00%	Marzo, agosto y diciembre	148	\$ 0,00

ACTIVIDADES	CUMPLIMIENTO	SUMATORIA PARTICIPACIÓN	Número de. personas convocadas en todas las actividades	Número de. personas participantes de todas las actividades
42	100%		11.165,00	9.117,00

2.2 Gráficos estadísticos de la encuesta de necesidades de bienestar 2022³

Durante los meses de octubre a diciembre de 2021, se realizó la aplicación de la encuesta de “Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2022” mediante la plataforma de encuestas de Google, con el propósito de indagar las siguientes variables: datos sociodemográficos, de ubicación, composición familiar, aspectos económicos, intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, vacacionales, promoción y prevención en salud, aspectos motivacionales de participación, artes, proyectos

³ https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-mtQVaLzbGyTDSpM4hQuFZBHdsjNH-CmWhIT40_9_CP0pSw/viewform



de vivienda, entidades de apoyo a la gestión, competencias blandas, clima laboral, reconocimientos y estímulos, inducción y reinducción, trabajo en casa, teletrabajo, valores institucionales, conflicto de interés, 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 **277 funcionarios** y arrojó los siguientes resultados:

RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS

1. Nivel de participación por dependencia

Dependencia	Cantidad de encuestados
Dirección General	2
Oficina Asesora Jurídica	4
Oficina de Informática	8
Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	8
Secretaría General	45
Subdirección de Ecosistemas E Información Ambiental	8
Subdirección de Estudios Ambientales	17
Subdirección de Hidrología	117
Subdirección de Meteorología	68
Total general	277

22

Grupo específico	Cantidad de encuestados
Área Operativa No. 01	16
Área Operativa No. 02	9
Área Operativa No. 03	6
Área Operativa No. 04	15
Área Operativa No. 05	5
Área Operativa No. 06	7
Área Operativa No. 07	7
Área Operativa No. 08	8
Área Operativa No. 09	11
Área Operativa No. 10	13
Área Operativa No. 11	6
Dirección General	1
Grupo Control Disciplinario Interno	7
Grupo de Acreditación de Laboratorios	3
Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	9
Grupo de Análisis De Pronóstico del Tiempo	3
Grupo de Arquitectura Empresarial TI y Seguridad de la Información	2
Grupo de Automatización	2
Grupo de Bosques	1
Grupo de Cambio Global	3



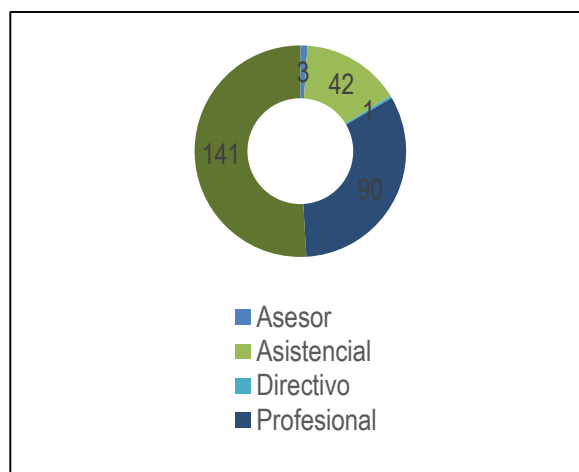
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

Grupo específico	Cantidad de encuestados
Grupo de Climatología y Agrometeorología	2
Grupo de Comunicaciones y Prensa	2
Grupo de Contabilidad	1
Grupo de Coordinación de Meteorología Aeronáutica	7
Grupo de Ecosistemas de Alta Montaña	1
Grupo de Evaluación Hidrológica	1
Grupo de Gestión de Datos y Red Meteorológica	4
Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación Correspondencia y Archivo	11
Grupo de Instrumentos y Metalmecánica	4
Grupo de Manejo y Control de Almacén e Inventarios	2
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Centro	12
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Insular Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina	3
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Norte	6
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Occidente	12
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Oriente	8
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Sur	5
Grupo de Modelación Y Pronósticos Hidrológicos	3
Grupo de Modelamiento Numérico del Tiempo y el Clima	3
Grupo de Monitoreo Hidrológico	3
Grupo de Ordenamiento Ambiental del Territorio	2
Grupo de Planeación Operativa	2
Grupo de Presupuesto	3
Grupo de Seguimiento a La Sostenibilidad del Desarrollo	8
Grupo de Servicios Administrativos	2
Grupo de Sistemas de Información	3
Grupo de Suelos y Tierras	5
Grupo de Tecnología y Comunicaciones	1
Grupo de Tesorería	7
Grupo del Servicio al Ciudadano	2
Grupo del Sistema de Información Ambiental Institucional Sia	1
Grupo Laboratorio de Calidad Ambiental	2
Oficina Asesora Jurídica	4
Oficina de Informática	2
Oficina del Servicio de Pronóstico y Alertas	5
Subdirección de Estudios Ambientales	1
Subdirección de Hidrología	1
Subdirección de Meteorología	2
Total general	277

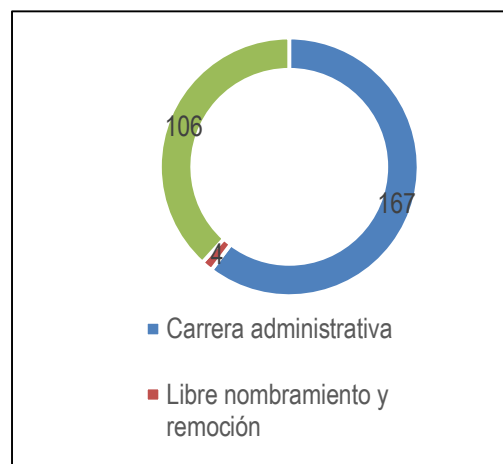


- Consolidado de las respuestas obtenidas por parte del grupo participante

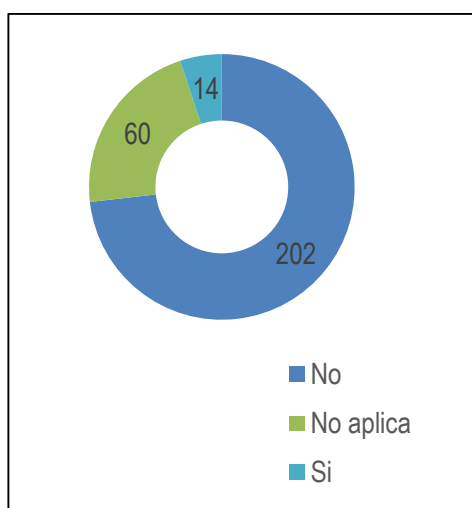
1. Nivel al que pertenece el empleo en la entidad



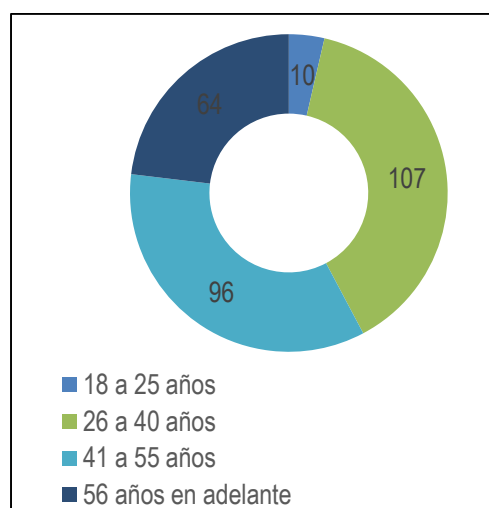
2. El tipo de vinculación de los funcionarios que participaron es el siguiente



3. Cantidad de funcionarios con nietos

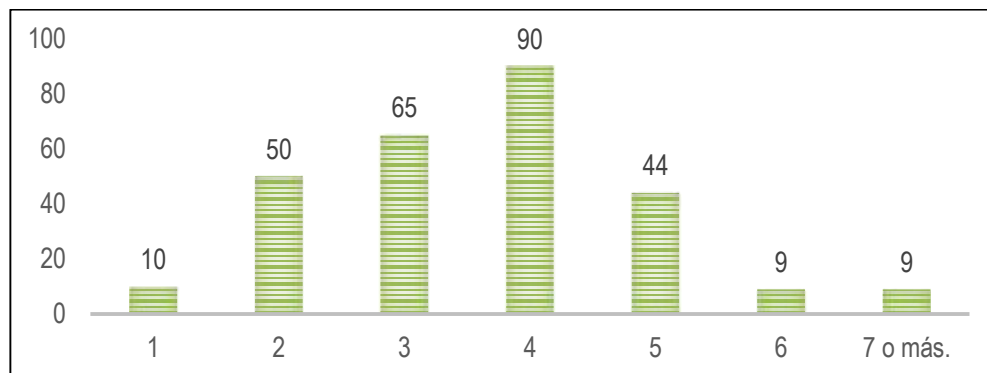


4. Rango de edades de los participantes

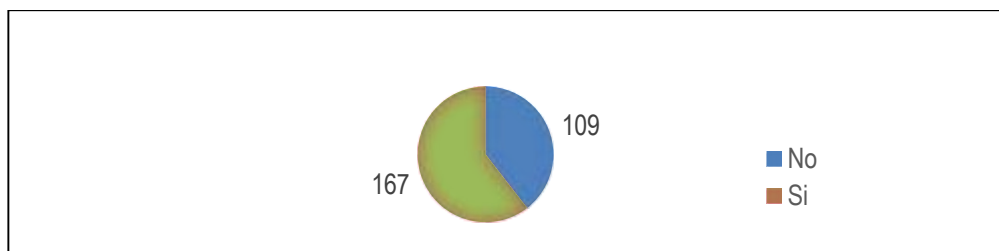


- En la encuesta se buscó conocer la forma en que se encuentran conformadas las familias de nuestros funcionarios encontrando lo siguiente

5. Número de integrantes del núcleo familiar

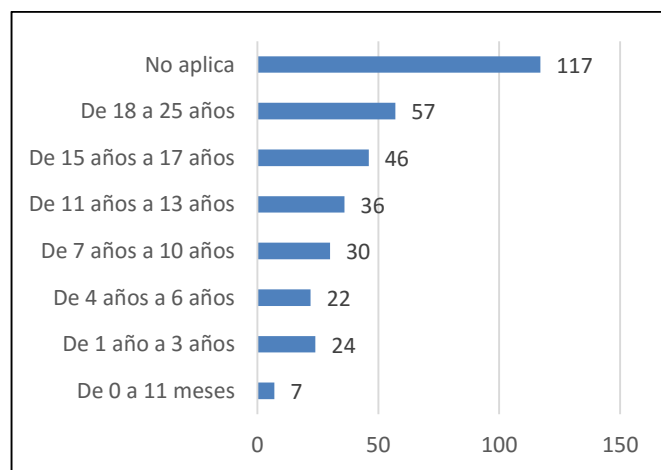


6. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

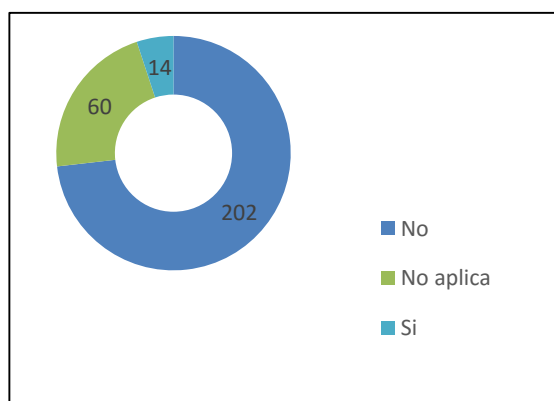


25

7. Rangos de edades con dependencia económica del funcionario

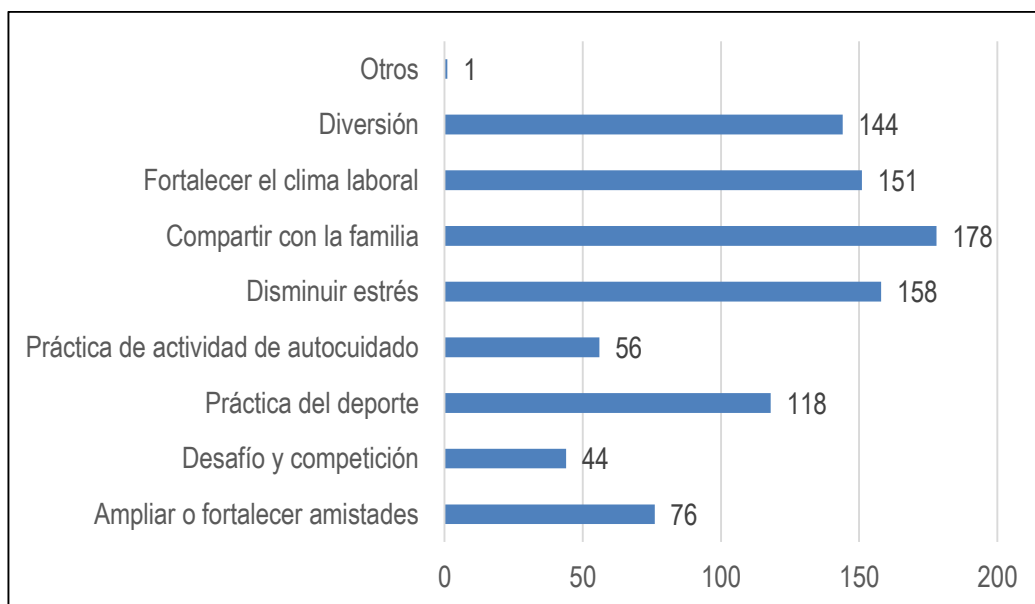


8. Hijos o personas que dependen económicamente que estén en condición de discapacidad



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

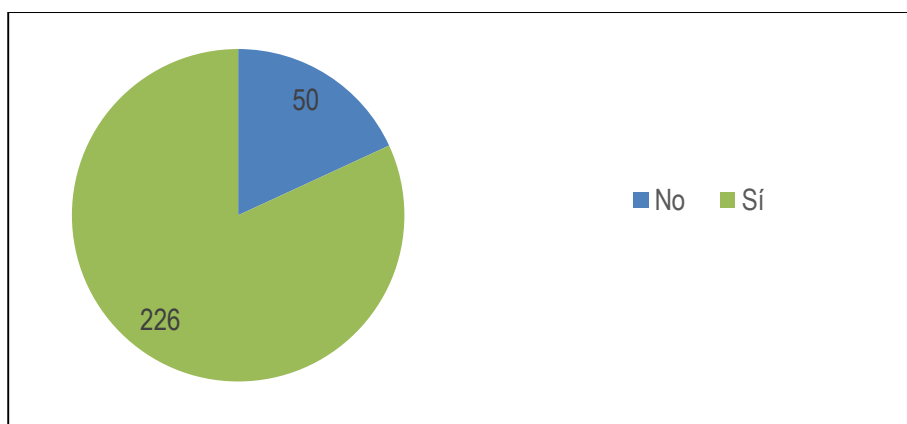
8. Motivación de la participación en las actividades de bienestar



26

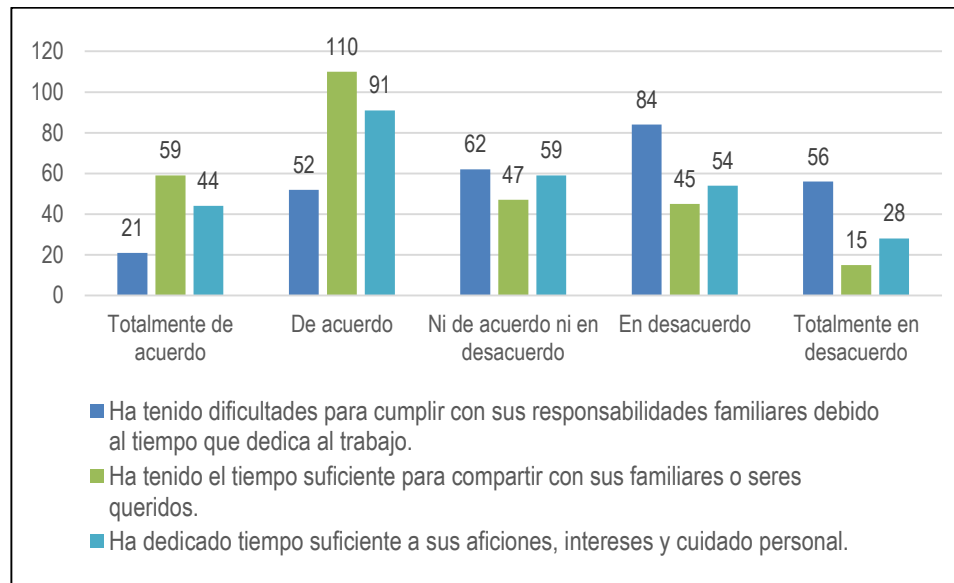
Información para generar valor público a través de la "ruta de la felicidad"

9. El trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral



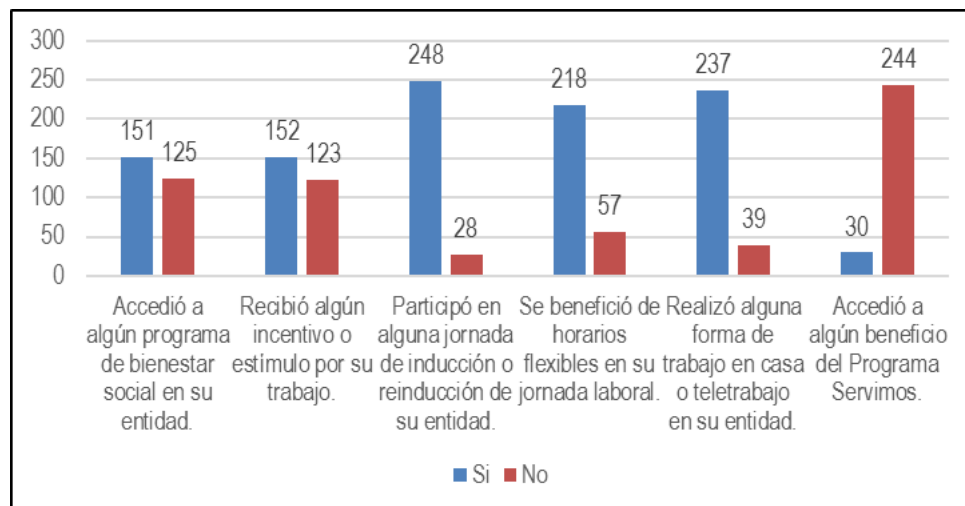
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

10. Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos 12 meses usted: ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones?



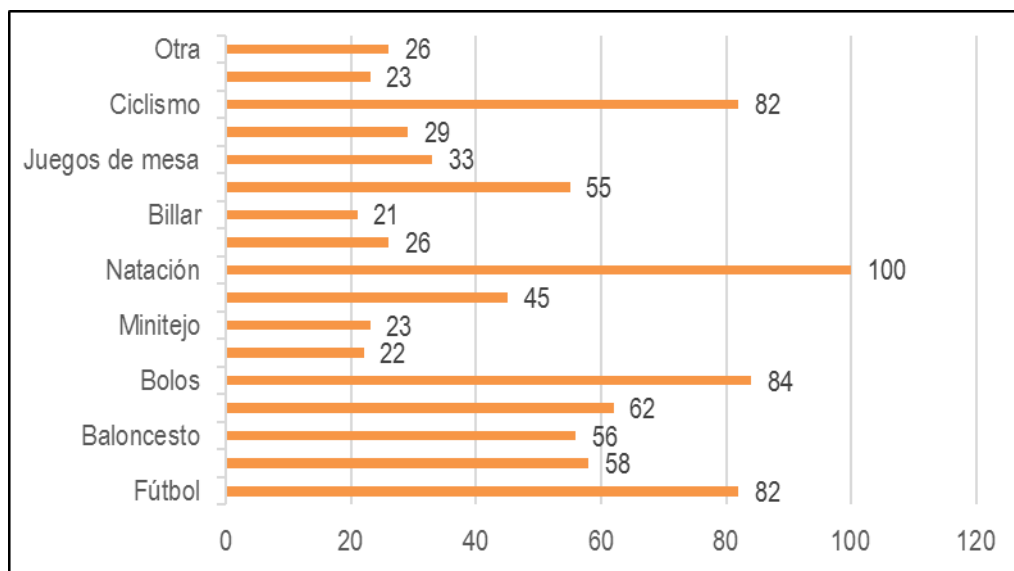
11. Durante los últimos doce meses

27

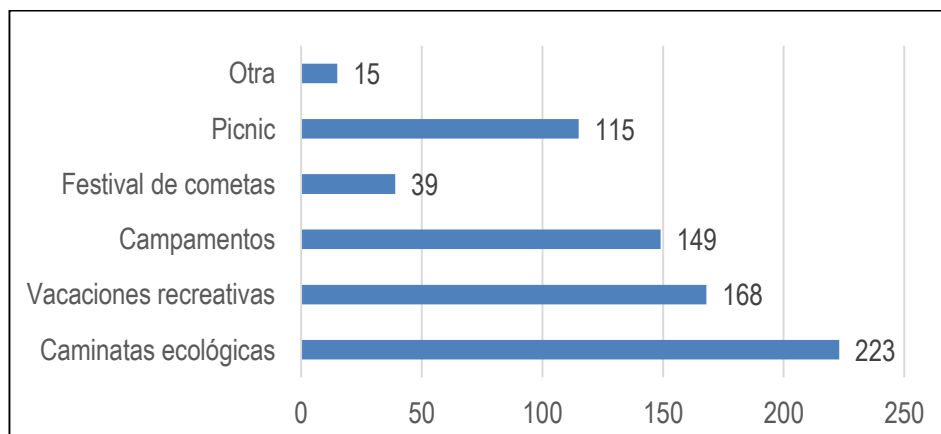


Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

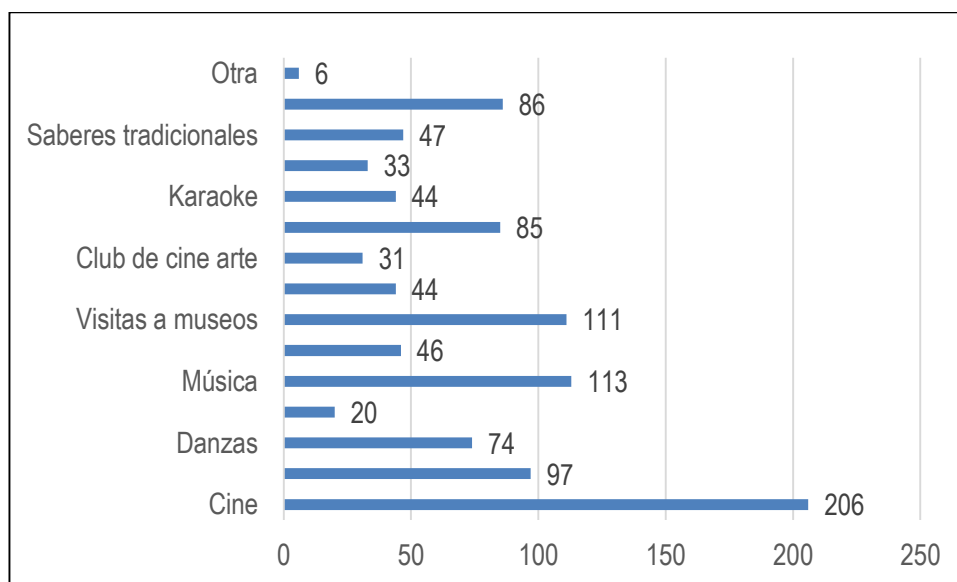
12. Intereses en el desarrollo de actividades deportivas



13. Intereses en el desarrollo de actividades recreativas y vacacionales

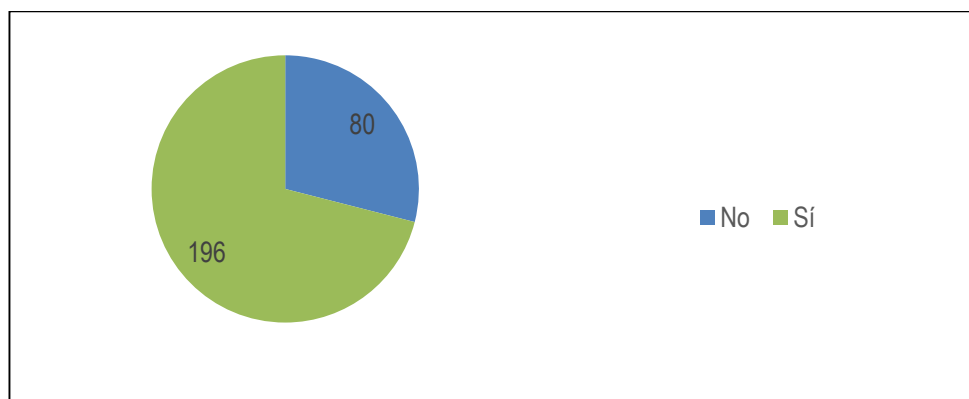


14. Intereses en el desarrollo de actividades artísticas y culturales



15. Participación en actividades para la promoción y desarrollo del trabajo social o comunitario

29

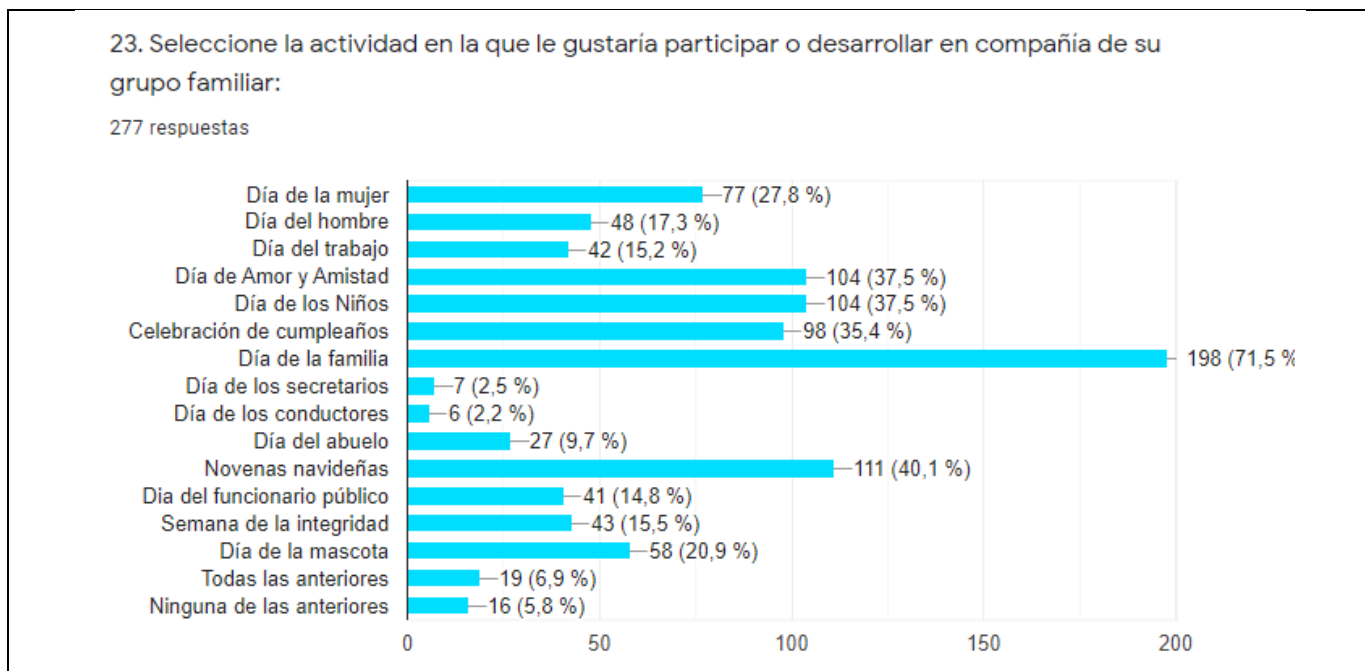


Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

16. Señale en cuál de las siguientes actividades para la promoción y prevención de la salud usted participaría.



16. Selecciones la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar

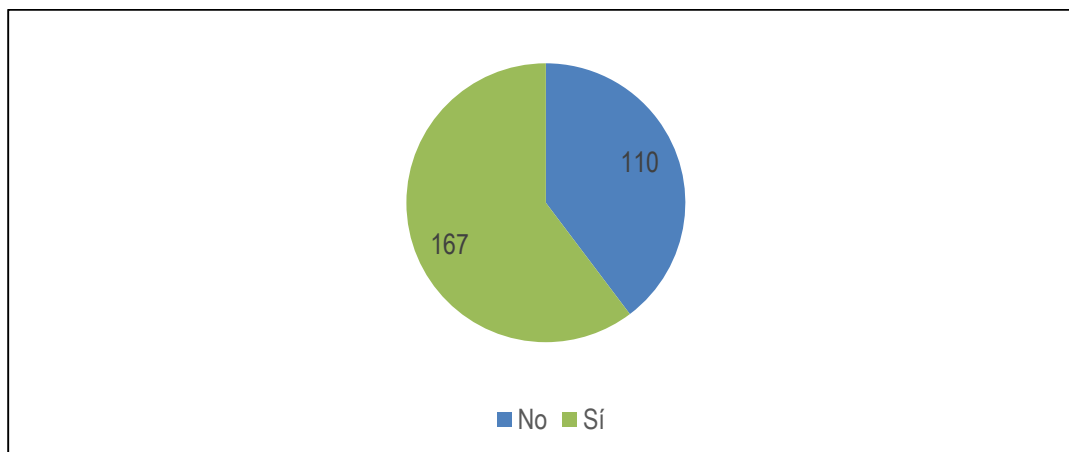


30

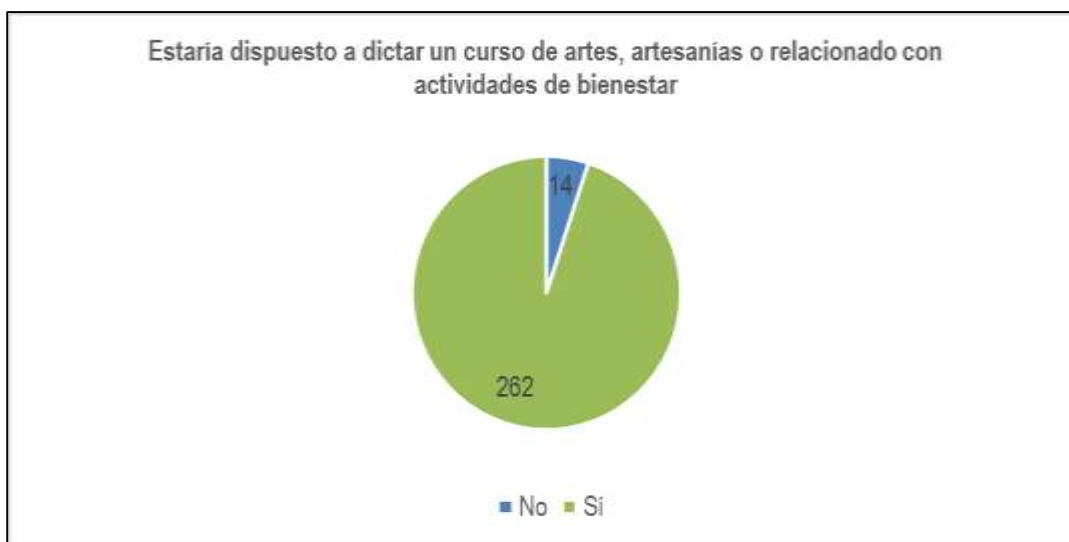


Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

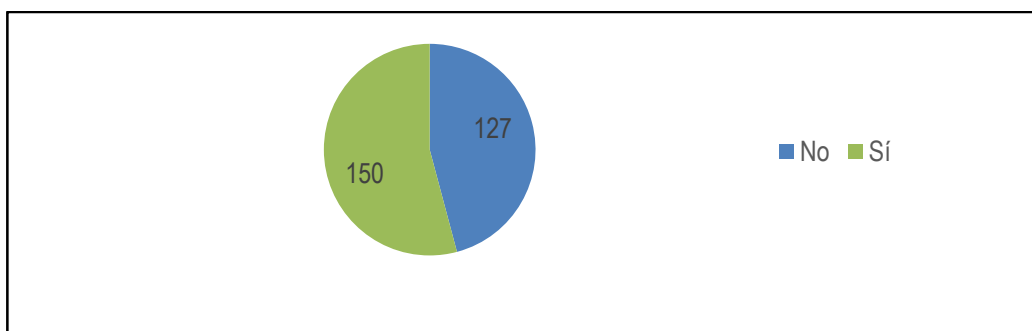
18. Participaría en el desarrollo de capacitaciones en artes y artesanías



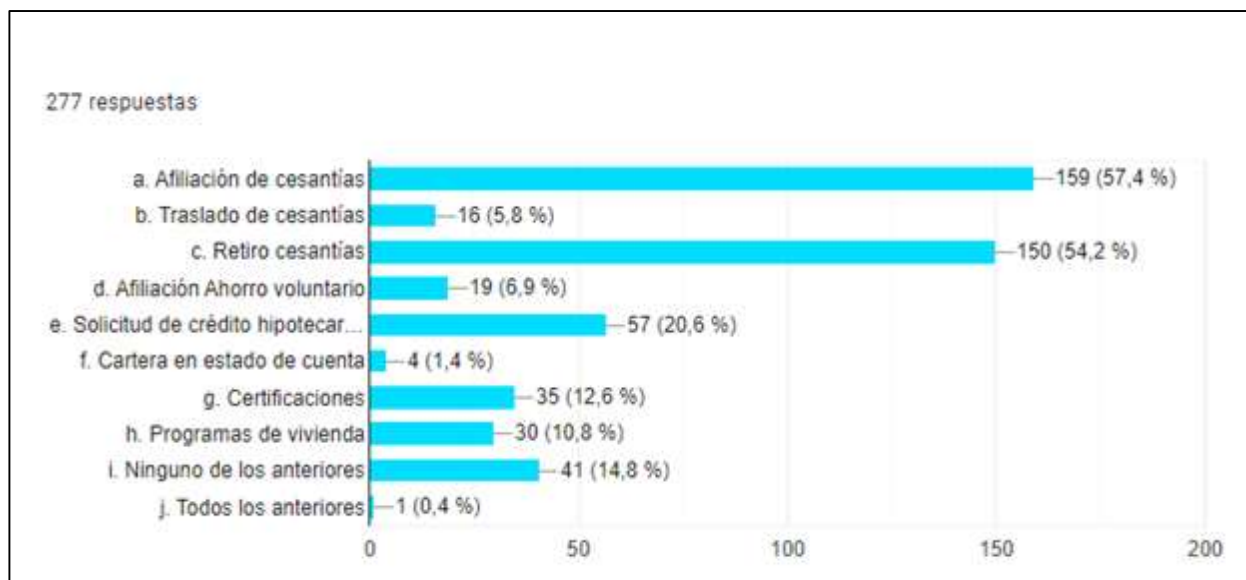
19. Estaría dispuesto a dictar un curso de artes, artesanías o relación con actividades de bienestar



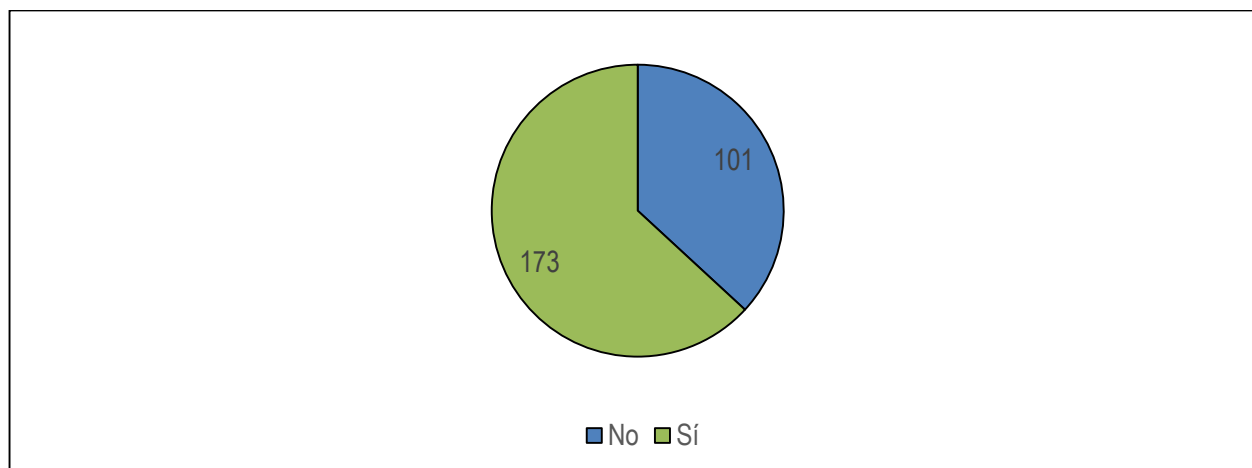
20. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia)



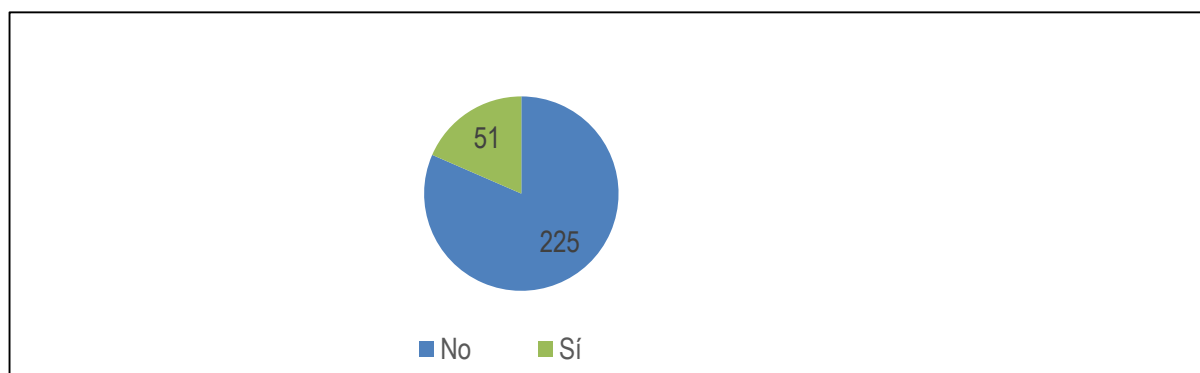
21. ¿Cuál o cuáles de estos servicios a utilizado con el FNA?



22. Satisfacción con la caja de compensación

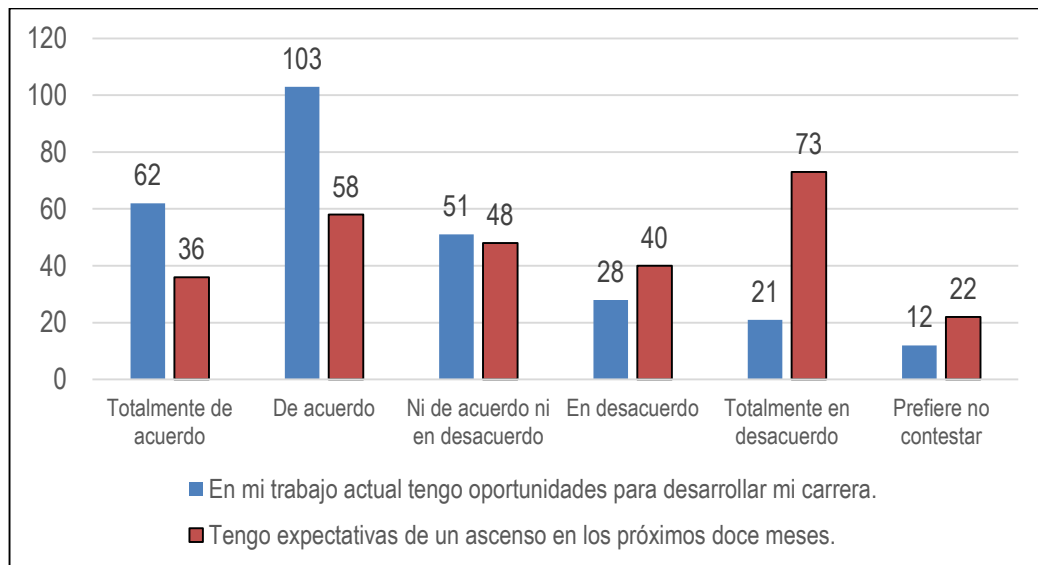


23. Prepensionados



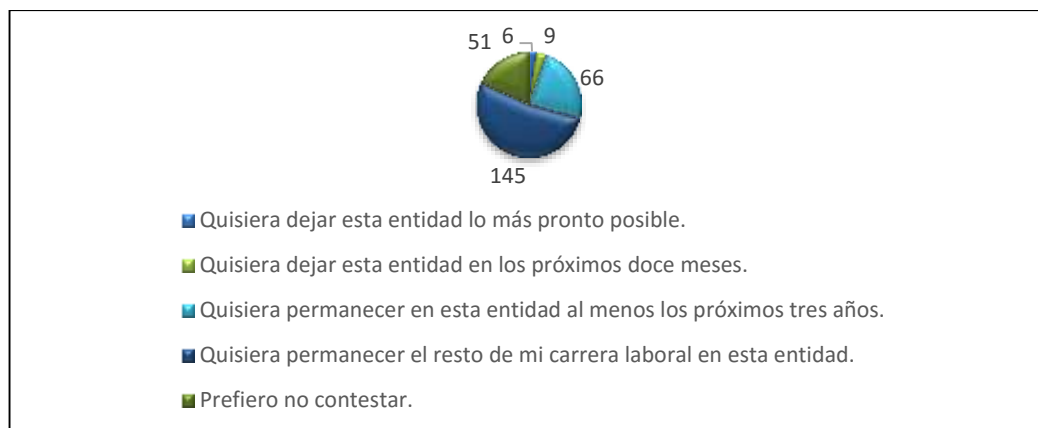
Ruta de crecimiento

24. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral?



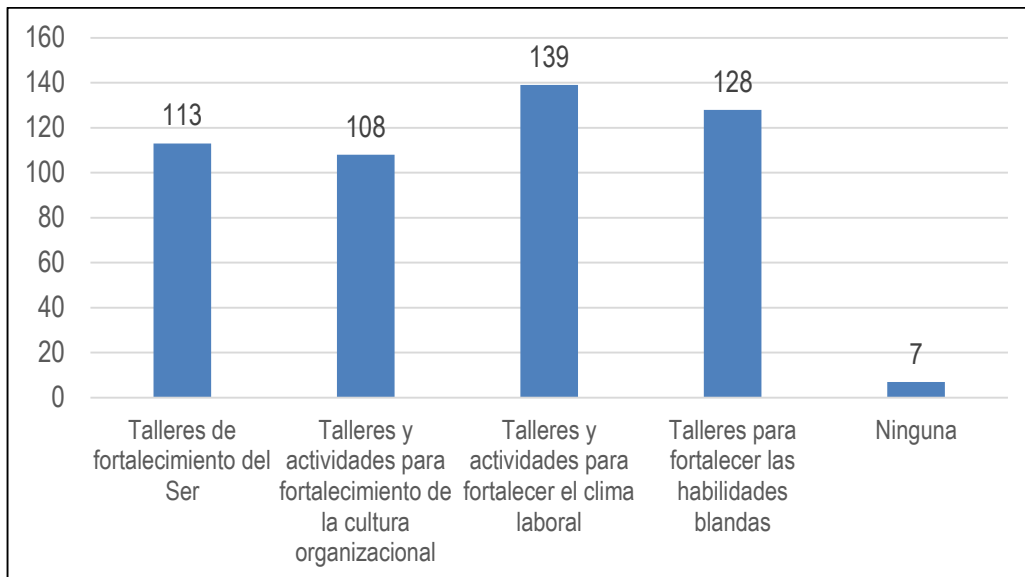
34

25. Pensando en su futuro laboral ¿Cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad?

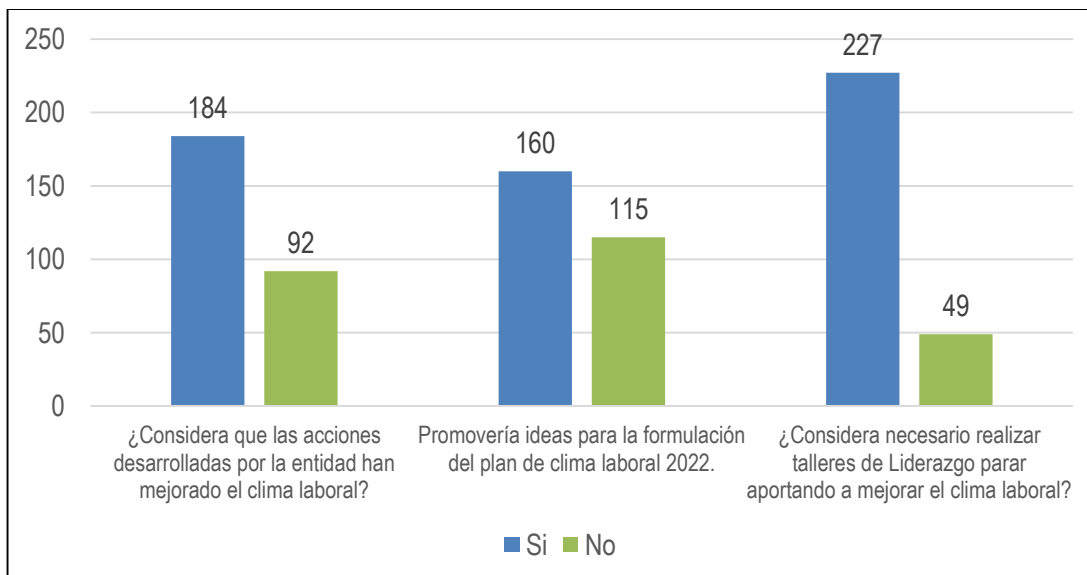


Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

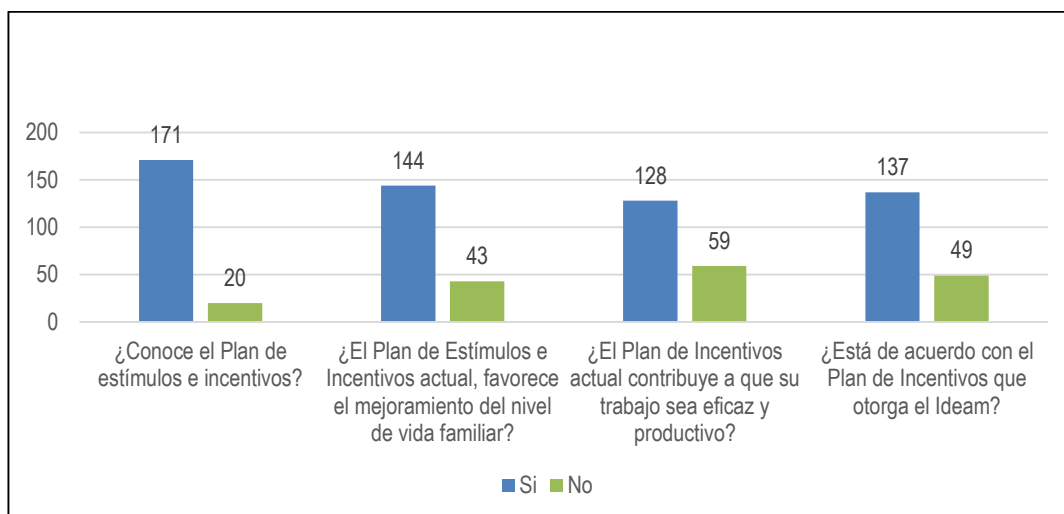
26. ¿En cuáles de las siguientes actividades participaría?



27. Percepción sobre las acciones de clima laboral

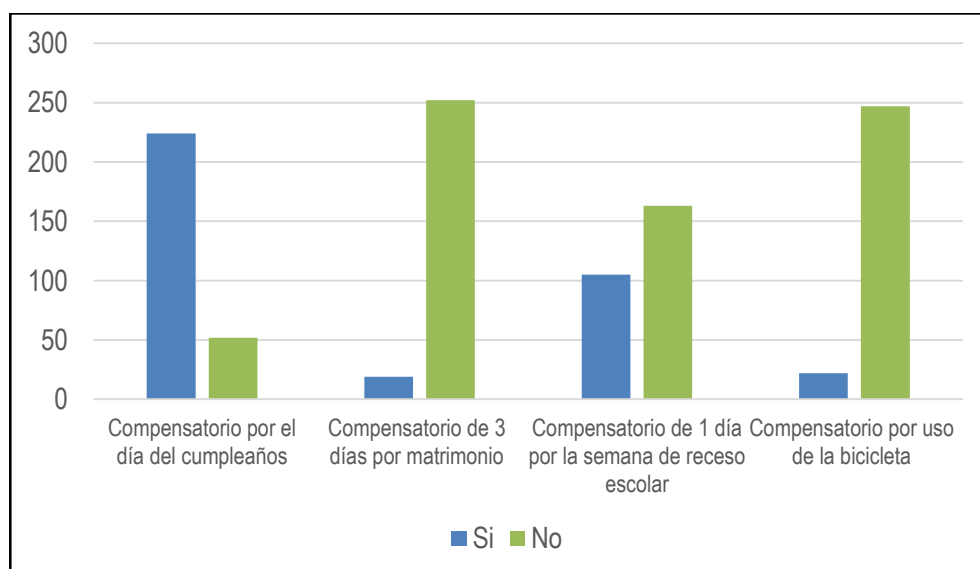


28. Si usted es servidor de carrera administrativa, por favor contestar lo siguiente



36

29. Ha utilizado alguno de los beneficios del salario emocional del Ideam, que se señalan a continuación



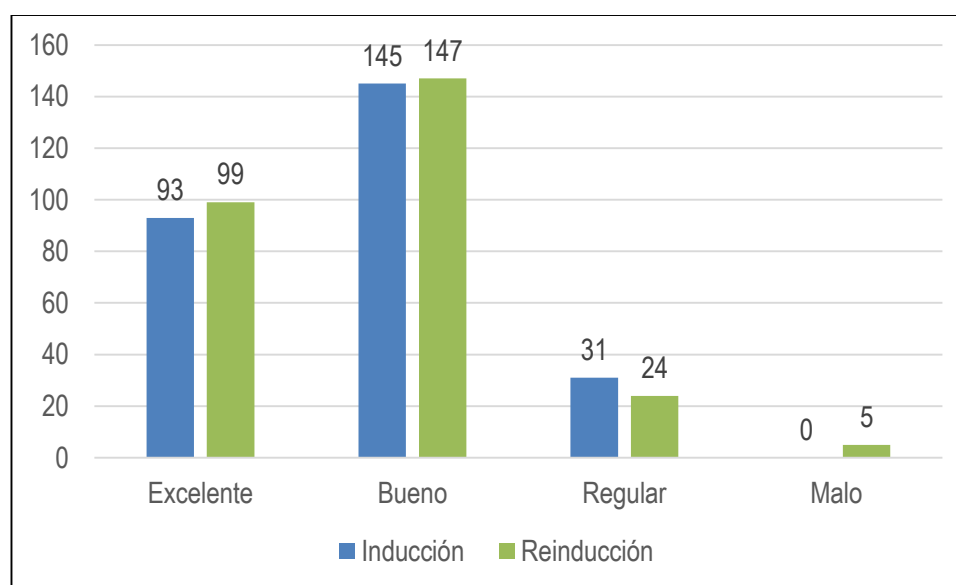
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

Respecto a la pregunta ¿Qué beneficios le gustaría recibir como salario emocional?, las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Teletrabajo
- Bonificación por el día de cumpleaños
- Día de compensatorio, por cumpleaños de los padres, siempre y cuando se demuestre que se pasara el día con ellos
- Compensatorio por no utilizar transporte e ir al trabajo a pie
- Compensatorio para prepensionados que asisten a capacitaciones o trabajo comunitario de voluntariado
- Reconocimiento por realizar publicaciones
- Que se permita compensar el tiempo previo a salida de vacaciones de fin de año, siempre y cuando el tiempo compensado no traslape con la solicitud de vacaciones., lo anterior porque considero que existe desigualdad cuando un funcionario no pide vacaciones para fin de año, igual si decide compensar, tiene un semana de tiempo compensado extra al periodo solicitado en el año.
- Animales en el lugar de trabajo / Un espacio laboral donde los empleados tengan todas las herramientas para realizar su trabajo de la mejor manera pequeños detalles que ayudan en la rutina diaria, por ejemplo, ofrecer desayunos o snack que sale mas barato por tema de recursos, incluso snacks para búsqueda de obesidad en la entidad por cuenta de la empresa, hace que los empleados disfruten estar en la oficina.
- Tiquetes de Cine/boletas de Cine
- Compensatorio Día del Meteorólogo
- Día compensatorio por trabajar en días especiales en diciembre
- Compensatorio por práctica de deportes competitivos
- En caso de fallecimiento de una mascota, se tenga como calamidad y se otorgue el correspondiente permiso remunerado.

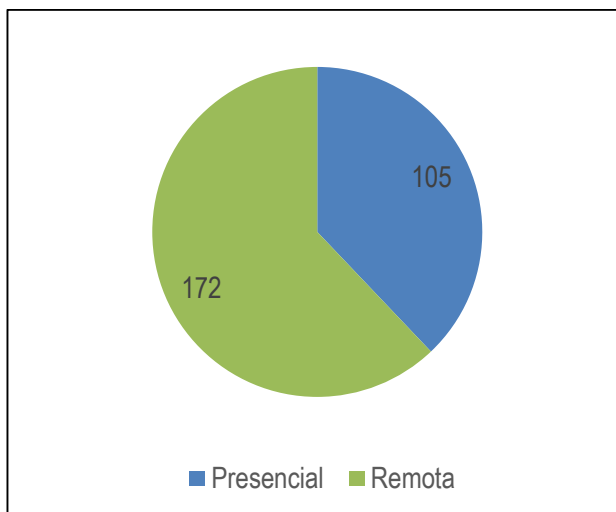
37

30. Satisfacción en los procesos de inducción y reintroducción



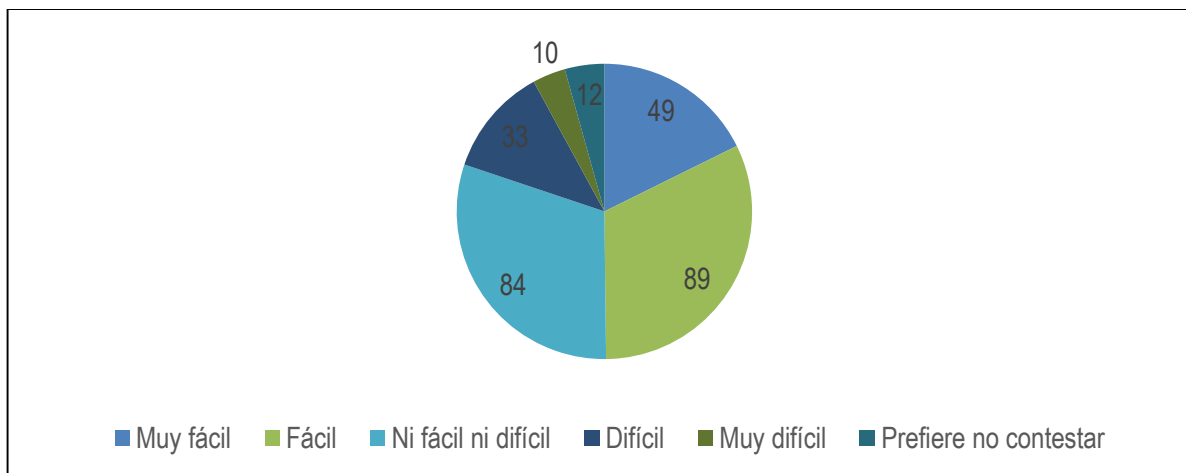
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

30. Modalidad de trabajo (Ultimos 12 meses)



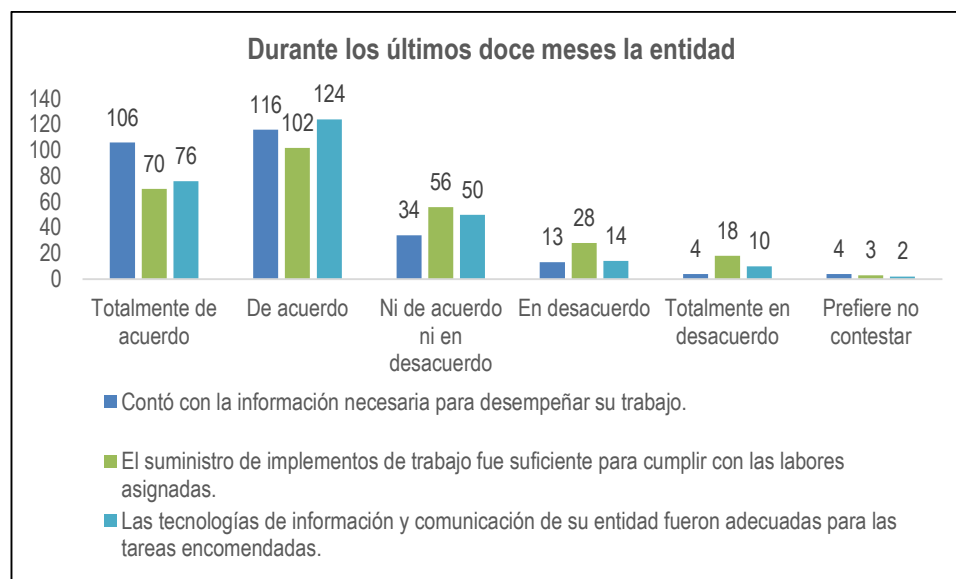
38

31. Adaptación a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses



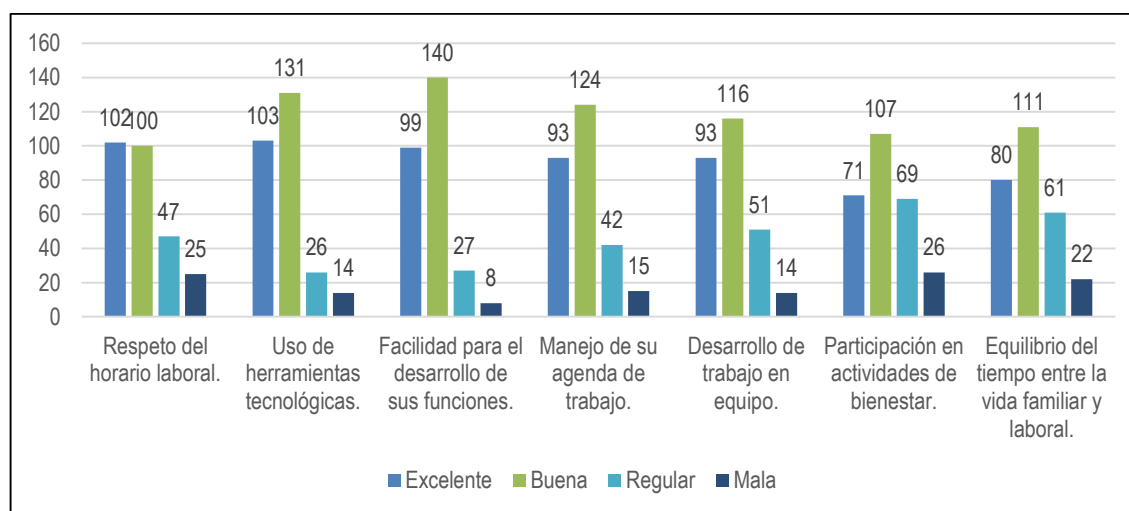
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

32. Durante los últimos doce meses la entidad



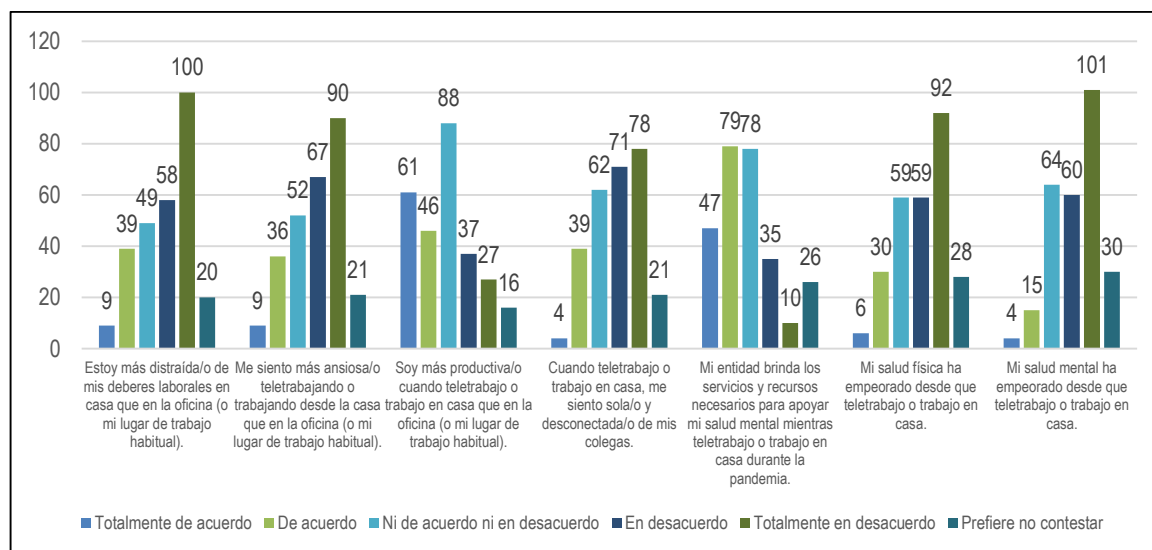
39

33. Calificación de experiencia desarrollando trabajo en casa o teletrabajo



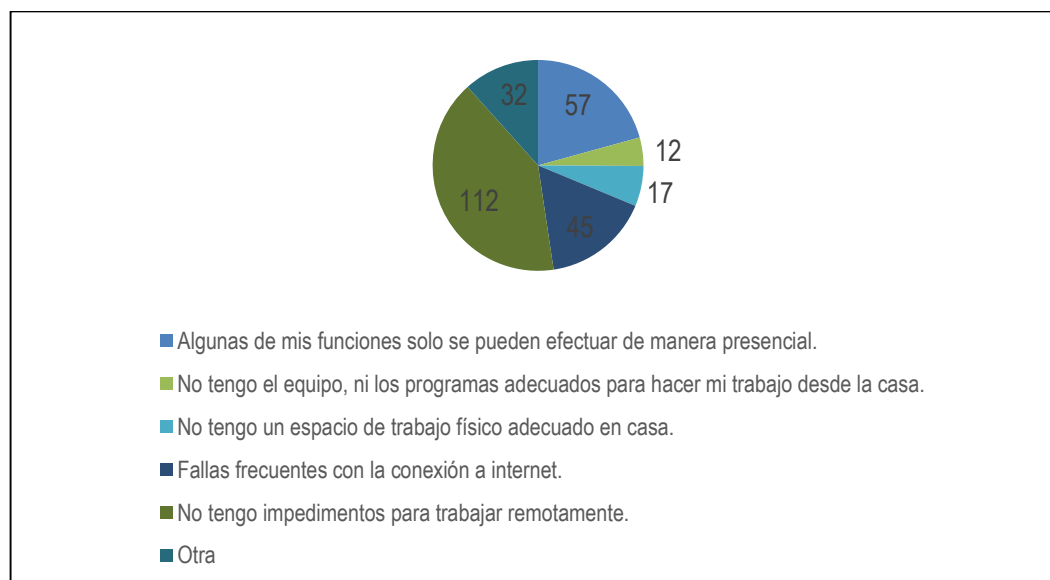
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

34. Pensando en la situación actual de teletrabajo o trabajo en casa, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones



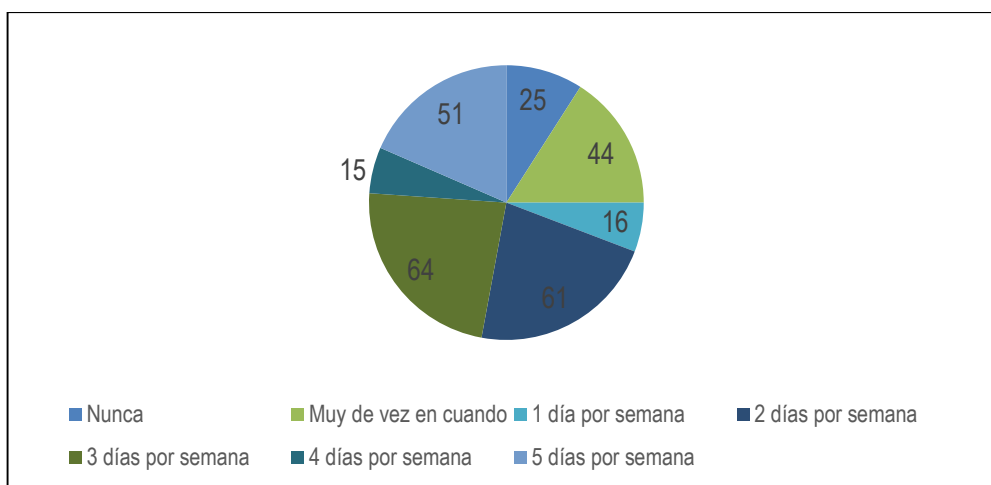
40

35. ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?

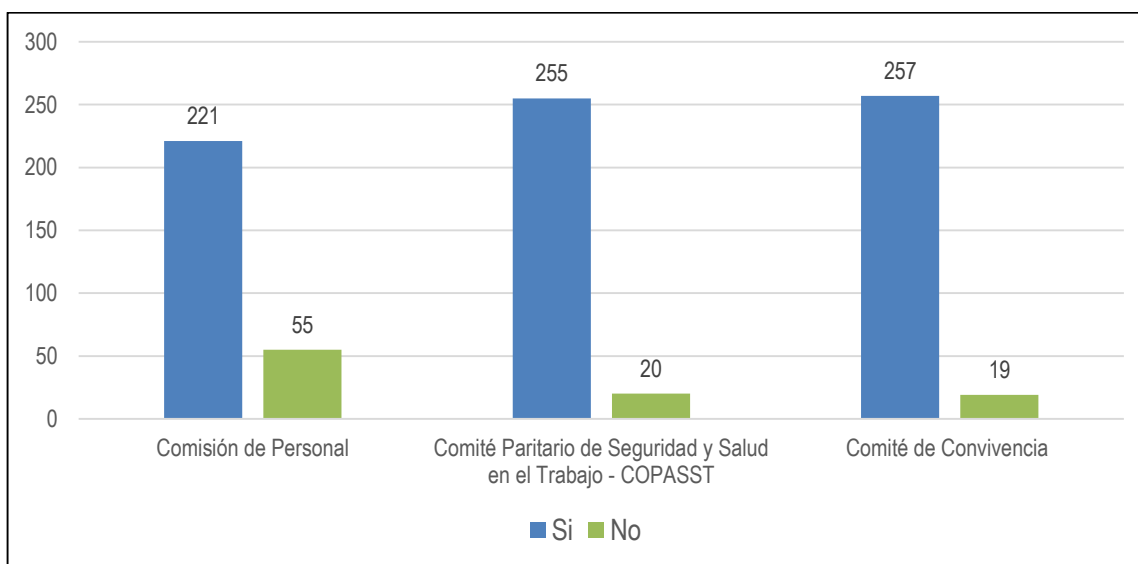


Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

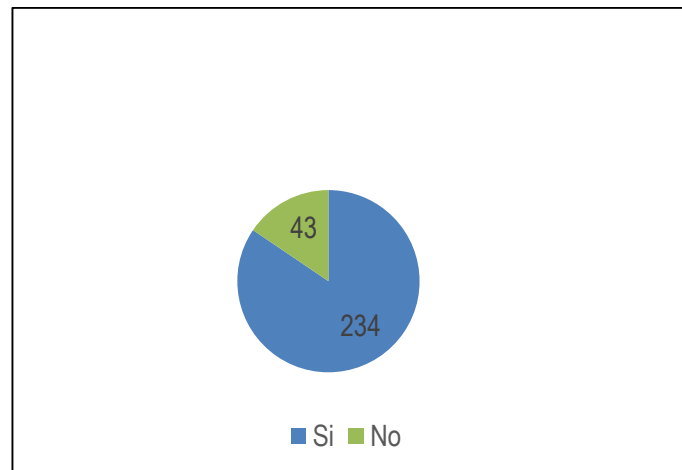
36. Después de la pandemia, ¿con qué frecuencia le gustaría teletrabajar?



37. Conoce usted para que sirven los siguientes comités institucionales



38. ¿Conoce usted los canales disponibles para manifestar sus opiniones, situaciones relacionados con conflictos de interés y relacionados con el Código de Integridad?



2.3 Descripción de datos sociodemográficos vigentes

42

A partir de la aplicación de la “Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2021” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam, con una participación de 380 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- Los participantes encuestados son pertenecientes a la mayoría de las dependencias del Ideam a nivel nacional, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a todos los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, sin embargo, se evidencia poca participación del nivel directivo y asesor.
- De acuerdo al tipo de vinculación el 60,28 % de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 38,26 % están vinculados mediante provisionalidad y el 1,44 % son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- El rango de edad de mayor participación está entre los 26 a los 40 años de edad, con un 38,6 %.
- El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,49 %.
- El 60,59 % de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

- g. El 84,1 % de los encuestados registran no tener nietos, por lo cual se registra un alto índice que no encontrar interés en su participación en actividades de bienestar para ellos.
- h. El 73,2 % de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 21,7 % adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

2.4 Resultados estadísticos encuesta de necesidades de bienestar 2021

Descripción de gustos e intereses

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 compartir con los integrantes de su núcleo familiar.
- b. Con un 47,8 % predomina de manera significativa el argumento de presentar niveles importantes de carga laboral por la cual no podrían hacerse partícipes de las actividades de bienestar.

Ruta de la Felicidad

- a. El 81,9 % de los encuestados indican que pueden tener un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- b. Referente a la vida personal y familiar se evidencia que el 30,32 % no ha tenido dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo, el 39,71 % ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos y el 32,85 % ha dedicado tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal.
- c. Entre los últimos doce meses el 54,51 % de los funcionarios accedió a algún programa de bienestar en la entidad, el 54,87 % recibió algún estímulo o incentivo en el trabajo, el 89,53 % participó en las jornadas de inducción y reintroducción realizadas, el 78,7 % se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral, el 85,55 % realizó trabajo en casa y el 10,83 % accedió al programa servimos.
- d. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: natación con un 36,2 %, fútbol y ciclismo con un 29,7 % y bolos con un 30,9 %.
- e. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 80,5 %, vacaciones recreativas con un 60,6 %, campamentos con un 53,3 % y picnic con 41,5 %.
- f. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 74,6 %.
- g. El 71 % de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- h. La actividad predominante en su participación en cuanto al cuidado de la salud es el manejo del estrés con un

56,3 %.

- i. En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la mujer, día del amor y la amistad, celebración de cumpleaños, novenas navideñas, etc., logrando un porcentaje del 94,6 % en la opción de todas las expuestas en la encuesta.
- j. Con un significativo 94,2 % los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de integración familiar.
- k. Con un significativo 60,3 % los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- l. El 94,9 % de los participantes no muestran interés en dictar cursos de artes y artesanías.
- m. El 54,2 % de los participantes en la encuesta cuentan con vivienda propia, a su vez manifiestan de manera contundente que han utilizado trámites con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), para trámites de afiliación y retiro de cesantías.
- n. El 63,1 % de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, el 36,9 % de los encuestados que manifestó su insatisfacción en su mayoría aduce que se debe a las tarifas económicas que manejan y a la limitada demanda de actividades y programas que les ofrecen.
- o. El 81,5 % de los encuestados reportan no encontrarse en carácter de pre - pensionados, en este sentido la mayoría manifiesta no aplicar para el desarrollo de temáticas de capacitación al respecto.

Ruta del Crecimiento

- p. El 37,18 % indican que su trabajo actual tiene la oportunidad para desarrollar su carrera, el 26,35 % indica no tienen expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.
- q. El 52,3 % de los encuestados tienen el siguiente pensamiento frente al instituto: “Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta entidad”.
- r. Con un significativo 49,8 % de los participantes muestran interés en realizar talleres y actividades para fortalecer el clima laboral.
- s. Referente al clima laboral el 66,42 % considera que las acciones desarrolladas por la entidad han mejorado el clima laboral, el 57,76 % promovería ideas para la formulación del plan de clima laboral 2022 y el 81,94 % el considera necesario realizar talleres de Liderazgo para aportar a mejorar el clima laboral.
- t. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 61,73 % conoce el Plan de estímulos e incentivos, el 51,98 % indica que el plan de estímulos e incentivos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, el 46,20 % el plan de incentivos contribuye que a su trabajo sea eficaz y productivo y el 49,45 % está de acuerdo con el plan de estímulos que ofrece el Ideam.
- u. El 80,26 % de los participantes ha utilizado el Compensatorio por cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2021. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.

- v. Con un porcentaje que oscila entre el 52,34 % y el 53,06 %, los participantes consideran que los procesos de inducción y reintroducción al interior del Instituto son buenos.
- w. El 32,1 % de los encuestados indican que adaptarse a los cambios que han vivido en los últimos doce meses fue fácil para ellos.
- x. Con un porcentaje del 62,1 % la modalidad de trabajo de los encuestados fue remota.
- y. Dentro de los últimos doce meses el 41,87 % de los funcionarios encuestados consideran que contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo, el 36,82 tuvo el suministro de implementos de trabajo suficiente para cumplir con las labores asignadas y el 44,76 % considera que las tecnologías de información y comunicación de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
- z. Teniendo en cuenta la experiencia de los funcionarios encuestados en su experiencia de trabajo en casa el 36,82% indican que les han respetado el horario laboral, el 47,29 % hizo buen uso de las herramientas tecnológicas, el 50,54 % tuvieron facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 44,76 % ha podido manejar su agenda de trabajo, el 41,87 % ha desarrollado trabajo en equipo, el 38,62% pudo participar en las actividades de bienestar y el 40,07% tuvo un equilibrio del tiempo entre la vida familiar y laboral.
- aa. Respecto a la situación de trabajo en casa, el 36,10 % no se siente más distraído de sus deberes laborales en casa que en la oficina, el 32,49 % no se siente más ansioso, el 31,76 % no está de acuerdo ni en desacuerdo referente a la productividad en trabajo, el 28,15 % no se siente solo y desconectado de sus colegas, el 28,51 % considera que la entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar su salud mental durante la pandemia, el 33,21 % considera que su salud física no ha empeorado y el 36,46 % su salud mental.
- bb. La principal dificultad que se le ha presentado a los funcionarios encuestados con un porcentaje del 40,7 % es que no tienen impedimentos para trabajar remotamente.
- cc. El 23,2 % indica que desearían teletrabajar 3 días por semana.
- dd. Respecto al conocimiento de los encuestados a la comisión y comités, el 79,78 % indica que conoce a la comisión de personal, el 92,05 % conoce el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el 92,77% conoce el comité de convivencia.
- ee. El 84,5 % de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

2.5 Medición vigente de clima laboral

Factores intralaborales

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
DOMINIO - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					
Características de liderazgo	23	15	21	14	28
Relaciones sociales en el trabajo	24	17	22	13	25
Retroalimentación del desempeño	22	11	17	27	23
DOMINIO - Control sobre el trabajo					
Claridad del rol	23	10	22	24	20
Capacitación	25	16	15	33	11
Participación y manejo del cambio	23	34	11	22	10
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22	26	26	21	5
Control y autonomía sobre el trabajo	45	26	16	3	10
DOMINIO - Demandas del trabajo					
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	36	22	21	13	7
Demandas emocionales	38	30	20	7	5
Demandas cuantitativas	21	31	16	14	18
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12	18	12	33	26
Demandas de carga mental	12	25	25	21	16
Demandas de la jornada de trabajo	35	24	16	17	9
DOMINIO - Recompensas					
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	46	20	12	9	13
Reconocimiento y compensación	11	20	25	26	17

Factores extralaborales

FACTORES EXTRALABORALES					
DOMINIO - Unico					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	20	27	22	21	9
Relaciones familiares	76	19	3	2	1
Comunicación y relaciones interpersonales	35	22	23	11	9
Situación económica del grupo familiar	37	16	27	8	12
Características de la vivienda y de su entorno	16	19	22	30	12
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	37	14	20	16	14
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	14	12	18	23	34

Sintomatología asociada al estrés

FACTORES EVALUACIÓN DE ESTRÉS				
ENTIDAD:	IDEAM			
NIVEL DE RIESGO				
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
22	20	17	18	23

Tabla 61. Perfil condiciones psicosociales general



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

Condiciones Intralaborales Dominios

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
EMPRESA:	IDEAM				
Dominios	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	23	14	20	18	25
Control sobre el trabajo	28	22	18	21	11
Demandas del trabajo	25	25	18	18	14
Recompensas	29	20	18	18	15

Tabla 28 Distribución de la población según las condiciones intralaborales Forma B

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Este dominio hace referencia a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Sumando las puntuaciones de los niveles de riesgo alto y muy alto, se presenta un nivel de riesgo del 43%, lo que da cuenta que la forma en que se ejerce el liderazgo, así como las relaciones interpersonales entre los colaboradores constituyen niveles de riesgo significativos.

48

Dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
DOMINIO - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características de liderazgo	23	15	21	14	28
Relaciones sociales en el trabajo	24	17	22	13	25
Retroalimentación del desempeño	22	11	17	27	23

Tabla 29 Dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Forma B

Los colaboradores se sienten insatisfechos con la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. De manera que, las características de liderazgo constituyen un factor de riesgo y debe ser intervenido.

La percepción de los colaboradores frente a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: a) la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, b) las características y calidad de las interacciones entre compañeros, c) el apoyo social que se



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

recibe de compañeros y d) el trabajo en equipo y cohesión son aspectos que no presentan niveles de riesgos altos significativos.

Para los colaboradores la información que reciben sobre la forma como realizan su trabajo no es suficiente. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Lo cual indica que es importante fortalecer el proceso de retroalimentación de desempeño que se realiza en la entidad tanto en el uso de instrumentos por parte de la entidad para evaluar el desempeño en los colaboradores como en las retroalimentaciones periódicas y cotidianas que se lleva a cabo con los colaboradores.

Dimensiones del dominio control sobre el trabajo

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
DOMINIO - Control sobre el trabajo					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad del rol	23	10	22	24	20
Capacitación	25	16	15	33	11
Participación y manejo del cambio	23	34	11	22	10
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22	26	26	21	5
Control y autonomía sobre el trabajo	45	26	16	3	10

Tabla 30. Dimensiones del dominio control sobre el trabajo Forma B

La percepción de los colaboradores respecto a la claridad de la información para el desarrollo activo y eficaz de sus funciones y la identificación con las exigencias relacionadas con los principios de eficacia, calidad, técnica y ética, propios del servicio que tiene el trabajador para desempeñar adecuadamente su cargo, constituye un factor de riesgo y se trata de una dimensión que se debe intervenir. Para ello, se sugiere reforzar los procesos de inducción y reinducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.

Respecto a las capacitaciones que los colaboradores consideran necesarias para realizar adecuadamente su trabajo, se trata de una dimensión a intervenir. Para ello, se sugiere el fortalecimiento de programa de capacitaciones con la población que conforma la forma B.

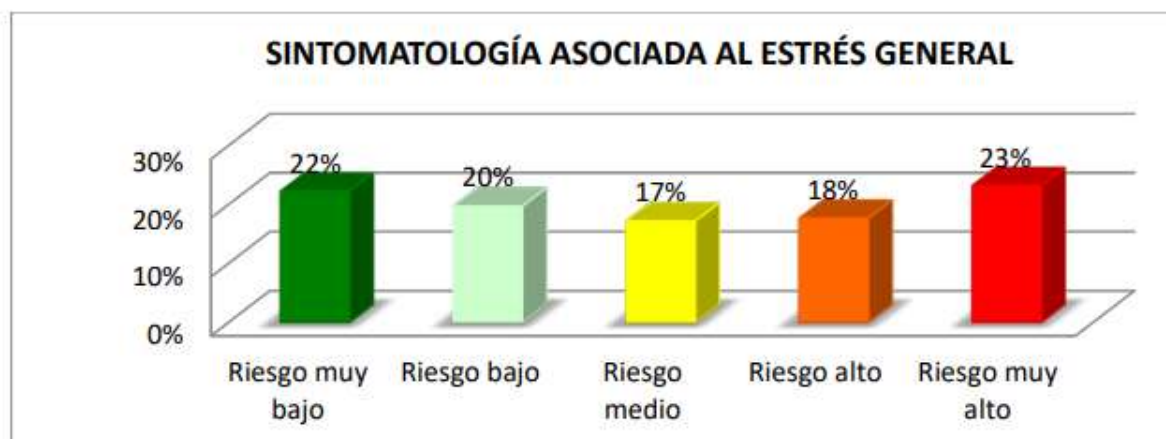
Frente al factor participación y manejo del cambio, en los colaboradores que conforman la forma B sobre los aspectos relacionados con sus actividades laborales y diferentes cambios que se presentan en la entidad, no se presentan niveles de riesgos significativos.

En la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos en la población que conforma la forma B, no se presenta un nivel de riesgo alto significativo.

Frente a la posibilidad de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, los colaboradores se encuentran ampliamente

satisfechos y es considerado como un factor protector y consideran que se les permite tomar decisiones con autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo asignado.

Sintomatología asociada al estrés general



Gráfica 18. Sintomatología asociada al estrés

SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA CON EL ESTRÉS				
NIVEL DE RIESGO				
Riesgo muy bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
22%	20%	17%	18%	23%

Tabla 58. Sintomatología asociada con el estrés

La anterior gráfica, permite evidenciar la existencia de sintomatología asociada al estrés en riesgos altos y muy altos en el 41% de la población. En este sentido, es muy importante que se realice un análisis más exhaustivo para determinar si estos resultados están asociados a respuestas propias del estrés y si el mismo se deriva de las condiciones intra o extra laborales, con anterioridad mencionadas.

Puntos a considerar

- ✚ Se debe intervenir especialmente las dimensiones de:
 - Características de liderazgo. se debe reforzar la interacción entre los jefes y subalternos, de tal forma que los líderes generen apoyo individualizado dependiendo de las necesidades de cada trabajador, se recomienda realizar desayunos de trabajo para generar confianza, mejorar la comunicación entre ellos y conocer los diferentes puntos de vista de sus subalternos para que entre todos trabajen en pro del cumplimiento de las metas y objetivos; así mismo se obtienen resultados positivos cuando el líder destaca los aciertos y apoya las falencias brindando acompañamiento continuo para la mejora de los resultados y es capaz de delegar responsabilidades, aumentando el trabajo en equipo y la productividad.

- Retroalimentación de desempeño. se debe realizar un especial trabajo con los líderes de la forma B para que logren apropiarse del instrumento de evaluación de desempeño y puedan visualizar no solo como un requisito de diligenciamiento, si no que realicen un trabajo mancomunado con los colaboradores para definir estrategias y tareas concretas que permitan mejorar su rendimiento. Así mismo, es importante entrenarlos en habilidades para que puedan generar estrategias de retroalimentación cotidianas con sus equipos de trabajo.
- Claridad de rol: se sugiere reforzar los procesos de inducción y reinducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.
- Capacitación, a través de la realización de un tamizaje que permita identificar los temas de capacitación de mayor relevancia que aporten directamente al buen ejercicio de sus labores.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia de COVID-19, en la que algunos colaboradores se encuentran en modalidad de trabajo en casa, es posible que tengan la sensación de que en ocasiones se dificulta visualizar el límite entre las actividades laborales, personales y familiares, ya que todas las actividades concernientes a estos contextos se dan en un mismo espacio. Para ello, es importante realizar talleres en la medida de lo posible virtuales para el manejo y planeación del tiempo y afrontamiento de la diversidad de funciones en un mismo espacio.
- Reconocimiento y compensación: es importante fortalecer la divulgación a los colaboradores sobre el programa de bienestar de la entidad, así como las estrategias que emplea la misma sobre reconocimientos.

✚ En cuanto a las condiciones extralaborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son:

- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, aunque se trata de un aspecto de difícil manejo para la entidad es importante visualizar la opción del manejo de horarios flexibles o implementar alternativas de teletrabajo a largo plazo.
- Características de la vivienda y del entorno. Se sugiere fomentar capacitaciones sobre el manejo de aspectos como la seguridad personal y capacitaciones o talleres para fomentar el desarrollo del proyecto de vida fomentando la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.

✚ Al realizar una lectura por dependencias de la forma B se visualizan como dominios a fortalecer liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la Secretaría general, Subdirección de estudios ambientales, Subdirección de hidrología, Oficina del servicio de pronósticos y alertas, Subdirección de meteorología y Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio control sobre el trabajo la Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio demandas del trabajo la Dirección general y la Oficina asesora de planeación; y en el dominio recompensas la Oficina asesora de planeación, la Subdirección de estudios ambientales, la Subdirección de ecosistemas e información ambiental y la Oficina de informática.

✚ Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma B se observa que los servidores públicos presentan niveles de riesgos significativos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

2.6 Resultados de la encuesta de código de integridad y buen gobierno 2021

Al tabular la encuesta en el formato de análisis de la función pública, las respuestas de las 30 preguntas sobre integridad a los funcionarios y contratistas del Ideam, generó el siguiente indicador a comparación de 2020:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA 2020	ESTADO DE LA ENCUESTA 2021
1	Código de integridad	93%	91%
2	Honestidad	83%	79%
3	Respeto	88%	86%
4	Compromiso	83%	82%
5	Diligencia	77%	76%
6	Justicia	87%	86%

52

Se evidencia que los indicadores entre código de integridad e integridad de encuentra entre el 81 % - 100 %, lo cual muestra que los encuestados del Ideam han tomado con apropiación el Código de Integridad como herramienta para el actuar y pensar, cabe resaltar que no solo se implementa el código de integridad en la institución y en su cotidianidad, sino que a su vez tienen en cuenta su vocación para realizar las actividades demandadas por la misma, basados en el código de integridad en conjunto con valores como la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad.	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¡Excelente! La integridad se conoce y se practica en nuestros actos y personal.
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas.	Reforcemos el Código de integridad.	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Alto ¡Vamos por buen camino!	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad.	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad.	Medio Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer.	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad.
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo La receptividad del Código de integridad ha sido insuficiente.	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad.	Reforcemos el Código de integridad.	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	Muy Bajo No se ha implementado el Código de integridad.	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad.	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad.	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

53

Asimismo, se identifica que el indicador menos practicado en el Ideam es la "Diligencia" con el 76 %, resultado que disminuyo comparado a la encuesta aplicada en la vigencia 2020, por lo cual se debe incentivar la voluntad de realizar los deberes, funciones y responsabilidades a cargo con atención, prontitud y efectividad, buscando siempre la optimización de los recursos.

Adicionalmente es importante resaltar que los demás valores del código de integridad disminuyeron relativamente, sin afectar el porcentaje total respecto al año pasado, pero si es necesario seguir reforzando los valores a los colaboradores puesto que este test está adaptado a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad y evidencia como los colaboradores responden ante ciertas circunstancias, motivo por el cual se hace necesario en la vigencia 2022 seguir reforzando los valores.

Por último, respecto a la segunda parte de la encuesta enfocada en las actividades de integridad de la vigencia 2021, se puede concluir que, es indispensable que los funcionarios y contratistas del Ideam implementen la integridad en sus labores y actuaciones diarias, en donde cada uno se debe sentir identificado y debe practicar los cinco valores que conforman el Código de Integridad y Buen Gobierno como lo son el respeto, el compromiso, la honestidad, la diligencia y la justicia. Cabe resaltar que los colaboradores



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

enfataron en que las diversas actividades que se sigan desarrollando y que se implementen se involucren a todos los niveles jerárquicos y de igual manera que no haya diferencias por la tipo de vinculación con el que cuentan en el instituto. De acuerdo a lo anterior el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, en conjunto con los embajadores de valores, seguirán realizando actividades que promuevan, interioricen e integren a los grupos de trabajo enfocándose en el Código de Integridad y Buen Gobierno, adicionalmente se crearán nuevos espacios de integración entre colaboradores, embajadores de valores y directivos para poder abarcar mayor cantidad de colaboradores respecto al Código de Integridad implementado.

2.7 Negociación colectiva

En la elaboración del presente Plan, se tuvieron en cuenta los siguientes Acuerdos Sindicales suscritos por las partes de la negociación colectiva del periodo 2020-2021:

- **ARTÍCULO 23 - ACTIVIDADES DE BIENESTAR.** *El IDEAM continuará realizando las actividades de bienestar para los funcionarios de la Entidad, para lo cual se propenderá porque los trámites administrativos y presupuestales se realicen desde el primer semestre del año, sujeto a las condiciones de ejecución presupuestal de la vigencia y respetando todas las situaciones normativas aplicables*

La administración continuará realizando la consulta, dentro de la cual se incluirá entre otros:

1. *Actividad Cultural — Ej. Entradas a cine*
2. *Actividad familiar — Ej. Entradas a Parque de diversiones*
3. *Actividad Deportiva — Ej. Participación en actividades deportivas interinstitucionales*
4. *Actividad Integración Laboral — Ej. Celebración de los cumpleaños*
5. *Actividad Recreativa: Ej. Vacaciones recreativas*

- **ARTÍCULO 24 - PRESUPUESTO BIENESTAR.** *El IDEAM asignará el presupuesto para las actividades de bienestar, el cual será ejecutado en actividades similares, en la medida que la disponibilidad de proveedores lo permita, para los funcionarios de oficinas centrales, áreas operativas y aeropuertos, para lo cual, se tendrá en cuenta la encuesta segmentada (Formato de evaluación de actividades de bienestar), realizada para la planeación y contratación de dichas actividades.*
- **ARTÍCULO 26 - PROTECCIÓN DE LA FAMILIA IDEAM,** *continuará promoviendo y gestionando una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. En el evento que el Ideam no logre gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso, en el marco de la Ley 1857 de 2017 y realizará actividades para la celebración del Día Nacional de la Familia.*
- **ARTÍCULO 26 - PROTECCIÓN DE LA FAMILIA.** *IDEAM, continuará promoviendo y gestionando una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. En el evento que el*



Ideam no logre gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso, en el marco de la Ley 1857 de 2017 y realizará actividades para la celebración del Día Nacional de la Familia.

- **ARTÍCULO 34 – RECREACIÓN Y DEPORTE.** IDEAM apropiara el 50 % del presupuesto de bienestar para el desarrollo de una política de recreación y deporte para los Servidores Públicos y sus familiares y respetando todas las situaciones normativas aplicables.
- **ARTÍCULO 59 – ACTIVIDADES DE BIENESTAR IDEAM** continuará realizando las actividades de bienestar para los funcionarios de la Entidad, para lo cual se propenderá porque los trámites administrativos y presupuestales se realicen desde el primer semestre del año, sujeto a las condiciones de ejecución presupuestal de la vigencia y respetando todas las situaciones normativas aplicables.

La administración continuará realizando la consulta, dentro de la cual se incluirá entre otros:

1. Actividad Cultural — Ej. Entradas a cine
2. Actividad familiar — Ej. Entradas a parque de diversiones
3. Actividad Deportiva — Ej. Participación en actividades deportivas interinstitucionales
4. Actividad Integración Laboral — Ej. Celebración de los cumpleaños
5. Actividad Recreativa: Ej. Vacaciones recreativas

El IDEAM continuará realizando actividades de bienestar para los funcionarios del grupo de Meteorología Aeronáutica y sus familias, conforme lo indica la Ley 1857 de 2017 y demás normatividad vigente que aplique para el caso, previa inscripción de los funcionarios para la vigencia 2021.

PARÁGRAFO 1. El IDEAM, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que los funcionarios puedan realizar actividades en familia, incluidos los hijos hasta los 25 años estipulado en el decreto 051 de 2017, artículo 4.

Se gestionarán actividades recreativas para celebrar un día de integración familiar, para que puedan asistir todos los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica, previa inscripción de los funcionarios, conforme a los recursos disponibles para el desarrollo de la actividad.

- **ARTÍCULO 60 - DOTACIÓN Y EXÁMENES MÉDICOS.** Salvo la materialización de un hecho ajeno a la voluntad de la administración, el Ideam gestionará el inicio de los procesos de Dotación de Ley, Elementos de Protección Personal y realización de los Exámenes Médicos Ocupacionales durante el primer semestre de cada vigencia.
- **ARTÍCULO 62 - PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS.** Dando alcance al acuerdo producto del artículo 27 del pliego, el IDEAM proporcionará a los funcionarios del grupo de Meteorología Aeronáutica próximos a pensionarse, la asesoría mediante talleres prácticos que les permitan desarrollar actividades con enfoque para proyectos de vida a partir de su retiro.

Cabe resaltar que todos los acuerdos antes mencionados fueron cumplidos por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano con un porcentaje el 100% de cumplimiento para cada uno de ellos.

Adicionalmente es importante resaltar que en la vigencia 2022 se realizarán la siguiente negociación colectiva.

2.8 Planes de mejoramiento

A su vez para establecer las actividades que se deben ejecutar dentro del programa de Bienestar para esta vigencia, se ha tenido en cuenta los Planes de Mejoramiento vigentes realizados al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en el año 2021.

2.9 Organizaciones e instituciones de apoyo

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

Organizaciones

- Cajas de Compensación Familiar
- Departamento Administrativo de la Función Pública con el programa “Servimos”
- Entidades Prestadoras de Salud EPS
- Administradora de Riesgos Laborales ARL- POSITIVA
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades beneficiarias de nómina (bancos, Cooperativas, etc.)
- Entidades interesadas en ofrecer diferentes bienes y servicios
- Empresas particulares interesadas
- Universidades, entre otras.

Instituciones formales

- La Constitución
- La ley
- El reglamento

Instituciones no formales

- Funcionarios del instituto

3. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. Componente de bienestar social

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

- Deportivos, recreativos y vacacionales. Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, con todas y cada una de las actividades de carácter lúdico creativos, se busca contribuir al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.
- Capacitación informal. En artes y artesanías u otras modalidades que contribuyan a la recreación y el bienestar del funcionario y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación Familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Estos programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.
- Planes de Incentivos. Enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, los cuales tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, y con ello propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales.
- Mejoramiento y recuperación de la salud. El principal enfoque del plan de bienestar, es desarrollar actividades que permitan a los funcionarios, como a sus familias realizar actividades que les permitan tener una excelente salud mental y física.
- Fortalecimiento de las capacidades individuales. Teniendo en cuenta que todos los seres humanos, contamos con diferentes habilidades e intereses, es propósito para el desarrollo del presente plan de

bienestar, brindar a lo funcionario espacios liderados por ellos que les permita mejorar sus capacidades individuales y compartir sus conocimientos con la institución.

- Salario emocional. 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 los 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 los funcionarios 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 mucho más que cualquier retribución económica; estos reconocimientos se realizarán en el marco del Código de Integridad del Ideam.
 - h. Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación.
 - i. 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) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.
 - j. Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.

- k. Para la presente vigencia se implementará el teletrabajo y también se encuentra reglamentado el trabajo encasa, para cuando culmine la emergencia sanitaria por Covid-19, según se indicó en la Resolución 770 de 27 de julio de 2021.
 - l. Otorgamiento de tres días compensatorios por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.
 - m. Los establecidos en el enfoque de género y diferencial para mujeres en el Ideam.
- Ferias de Vivienda. Realizar eventos y brindar espacios para que las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro y las inmobiliarias contactadas realicen una amplia oferta de proyectos con los que cuenta cada una de ellas actualmente para adquirir vivienda propia. De igual forma, la información será enviada a las áreas operativas y aeropuertos por medio de 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 los funcionarios y contratistas del instituto, sensibilizando a los mismos sobre dichos temas, brindando herramientas para su prevención, adicionalmente se efectuarán intervenciones con los funcionarios y contratistas que las requieran en donde se evaluara la situación de su salud tanto física, mental y emocional, realizando el seguimiento correspondiente.

Se institucionalizará un día al mes de la jornada deportiva, en la cual participará toda la organización en todos sus niveles, de conformidad con las fechas que sean establecidas y comunicadas por el Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano.

3.2 MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

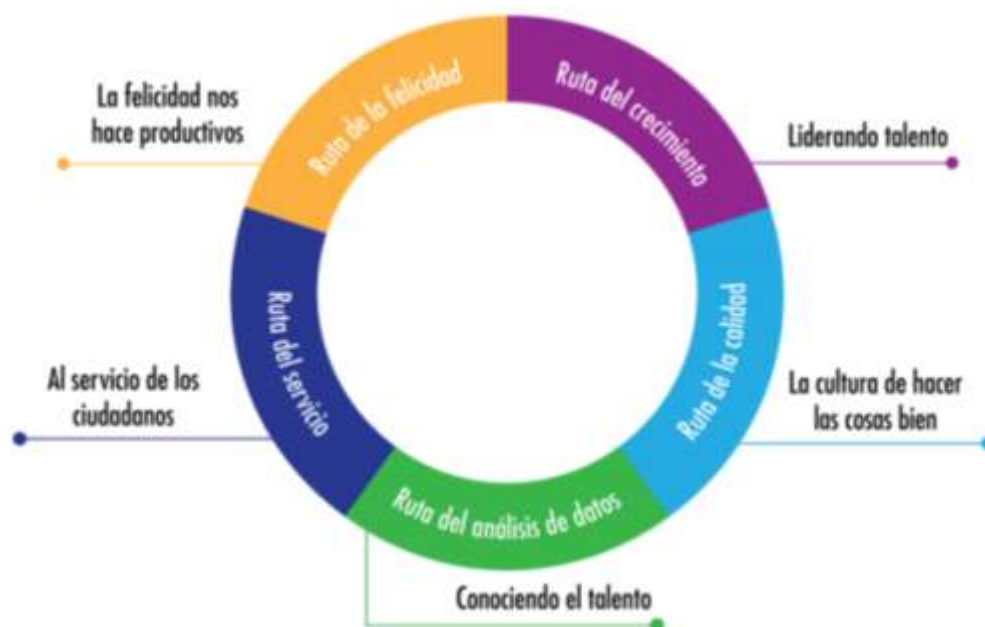
- Herramienta de AUTODIAGNÓSTICO en la dimensión de Talento Humano de MIPG: Dentro de los ítems en los cuales se describe el autodiagnóstico para el presente Plan de Bienestar se describen los siguientes:
 - a. El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación.
 - b. Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información.
 - c. Se elaboró el Plan de Bienestar 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 los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad.
 - e. Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de 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.



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

- g. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 58,56 % 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 prepensionados en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
- n. Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre del 33 % de los servidores.
- o. Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5 % de servidores usen las alianzas.
- p. Se han realizado oportunamente las mediciones de clima laboral.

- Rutas de creación de valor. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG



Fuente: Función Pública



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

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

- 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

4. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2022

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2022 dentro del Programa de Bienestar Social, en el anexo 1 se presenta el cuadro que registra las actividades a desarrollar dando cobertura a todos los frentes o temáticas que integran el Bienestar Social de la Entidad.



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

5. PRESUPUESTO

El presente Plan de Bienestar cuenta con un presupuesto de \$ 469.312.650, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

OBJETO	PRESUPUESTO SOLICITADO 2022
Servicio para el desarrollo de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos del Ideam vigencia 2021	\$ 300.000.000
Desarrollo de servicios y compras requeridas, para la implementación de teletrabajo en el Ideam.	\$ 30.000.000
TOTAL	\$ 330.000.000

Con relación al rubro de los \$ 300.000.000, 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.
2. Bonos para la premiación del plan de estímulos e incentivos y bonos para el desarrollo de actividades recreativas y culturales.
3. Desarrollo de actividades deportivas virtuales y al desarrollo de una cultura de vida saludable.
4. Compra de bienes necesarios para realizar el reconocimiento laboral y el sistema de estímulos e incentivos, tales como medallas, placas conmemorativas, diplomas entre otros.
5. Actividades para prepensionados.
6. Vacaciones recreativas.
7. Actividades al aire libre para el Grupo de Meteorología Aeronáutica en el marco del curso recurrente.
8. Coaching en liderazgo y trabajo en equipo.
9. Los demás que sean priorizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Indicadores del plan de bienestar social

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2022 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

Indicador de gestión: número de actividades del plan efectivamente ejecutadas / número de actividades del plan programadas por 100.

Indicador de cobertura: número mínimo esperado de personas participantes / número de personas efectivamente participantes en las actividades por 100.

Indicador de presupuesto: presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan de Bienestar / presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar por 100.

Indicador de contratación: número de procesos ejecutados / número de procesos adjudicados X 100.

Indicadores del Plan Nacional de bienestar

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2022			
Eje	Componentes	Actividades	Indicador
Eje N° 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	A) 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 y culturales presenciales y/o virtuales	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
		Teletrabajo	Total de servidores que teletrabajaron / Total de servidores susceptibles de teletrabajar
		Trabajo virtual en casa	Total de servidores públicos en trabajo virtual en casa / Total de servidores públicos de la entidad

familiar y la calidad de vida laboral.

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Los Servidores Públicos Tienen Talento.
Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.
Bienestar espiritual

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros

Horarios flexibles para los servidores públicos.

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

Día del abuelo. Se celebrará en el mes de agosto

Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias

Día de la Niñez y la Recreación (Vacaciones recreativas)

Realizar actividades de disfrute de tiempo libre (3 días) a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal

Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos

Total de servidores involucrados /Total de servidores interesados en los programas

Total de servidores que seleccionan horario flexible /Total de servidores interesados en el programa de horarios flexibles.

Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la implementación y difusión de esta, esto es, la determinación de si la entidad cumple o no con esta actividad relacionada con este componente
Servidores públicos beneficiados /Total de abuelos servidores
Total de servidores asistentes /Total servidores de la entidad

Se desarrollará una jornada semestral.
Total personas beneficiadas /Total personas inscritas
Se desarrollará en el mes de octubre
Total de servidores beneficiados /Total de servidores que contrajeron nupcias



CALIDAD DE VIDA LABORAL

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
Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales. Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa.	Servidores públicos involucrados en las campañas /Total de servidores públicos de la entidad
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Total de servidores beneficiados /Total de servidores inscritos
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos que cumplen la condición
Celebración del día del Trabajo	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad
Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	1) Servidores públicos acompañados /Total de servidores públicos prepensionados en transición 2) Servidores públicos acompañados /Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación
Celebración de cumpleaños	Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad.
Se concederá un día libre dentro del mes de celebración de cumpleaños del funcionario.	
Entorno laboral saludable. Semana de salud.	Servidores públicos involucrados en las campañas/ Total de servidores públicos de la entidad

Día de la lectura. Busca la promoción de la lectura y espacios de cultura en familia

Compensatorio por el uso de la bicicleta como medio de transporte

Servidores inscritos/ Total de servidores que participen en el desarrollo del día de la lectura

Servidores públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2022

Eje	Componentes	Actividades	Indicador
Eje N° 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.	A) HIGIENE MENTAL	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Servidores públicos acompañados /Total de servidores públicos de la entidad
		Estrategias de trabajo bajo presión – Manejo del estrés	Servidores públicos sensibilizados o capacitados Total de servidores públicos de la entidad
	B) PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA	Prevención del sedentarismo	Servidores públicos participantes /Total de servidores públicos de la entidad
		Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Servidores públicos participantes/ Total de servidores públicos de la entidad
		Telemedicina y Teleorientación psicológica	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad.

66

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2022

Eje	Componentes	Actividades	Indicador
Eje N° 3 Convivencia social Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar	A) FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.	Una campaña por semestre.
		Se llevarán a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la	



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2022

relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas y comunidades afrocolombianos y otras minorías étnicas.

Campañas de creación de cultura inclusiva.

Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad 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.

1. Una campaña para resaltar la importancia de estas comunidades.

1. Una campaña de empoderamiento de la mujer.

2. Acompañamiento psicológico a las personas en condición de discapacidad.

3. Desarrollar actividades con el propósito de vincular a la planta de personal personas en condición de discapacidad.

4. Una charla respecto a la igualdad de género.

B) 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

Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad.

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2022

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.

Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Campaña de sensibilización en conjunto con el Comité de Convivencia.

1. Servidores que participaron en la prevención de acoso laboral / Total de servidores públicos de la entidad.
2. Servidores públicos con acompañamiento /Total de servidores públicos de la entidad.

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2022

Eje	Componentes	Actividades	Indicador
Eje N° 4 Alianzas interinstitucionales. Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.	A) COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL B) FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar. Participar en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, que sea creado por el DAFP, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia.	Convenios vigentes/ Total de convenios suscritos en el año Número de acciones inscritas en el banco /Total de acciones realizadas por entidad.

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022, QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR DEL IDEAM 2022



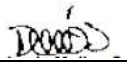
Eje	Componentes	Actividades	Indicador
Eje N° 5 Eje transversal: transformación digital. La búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las 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.	A) 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 trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.	Total, de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad
	B) ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. En consecuencia, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data). Actualización de redes y sistemas de información personal para la toma de decisiones en materia de bienestar y capacitación.	Servidores Públicos de la entidad que aplica la analítica de datos en sus procesos /Número de servidores públicos participantes. Una campaña de actualización de datos de los servidores públicos, con respeto a la intimidad y habeas data., entre otros.
	C) CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.	Reunión, con las Oficinas Asesora de Planeación y de Informática para evaluar la creación de ecosistemas digitales.

El presente Plan de Bienestar Social 2022 Versión 01 fue socializado a la Comisión de Personal y aprobado



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
 Sede correspondencia
 Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
 - www.ideam.gov.co

por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y aprobado mediante Acta No. ____ del xx de enero de 2022.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	María del Pilar Linares	Profesional Universitario Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	

Radicado Orfeo No: 20212020024583



ANEXO 1
EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA	PRESUPUESTO
RUTA DE LA FELICIDAD	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	1	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7), para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos. PRIMER SEMESTRE –	Funcionarios y sus familias y funcionarios retirados.	470	
	Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	2	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7), para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos. SEGUNDO SEMESTRE–	Funcionarios, sus familias	470	
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	3	Compra de bonos para la premiación del plan de estímulos e incentivos y bonos para el desarrollo de actividades recreativas y culturales, en el marco del Plan de Bienestar.	Funcionarios, sus familias	470	Contratación
	Ruta para generar innovación con pasión	4	Día antiestrés , se desarrollará una jornada mensual con el propósito de disminuir el estrés, mediante desarrollo de actividades físicas, culturales y que promuevan la salud mental, en horario que sea comunicado por el GADTH desde el mes de febrero de 2022, como parte del programa de entorno laboral saludable.	Funcionarios y contratistas	600	Contratación y gestión.
			Para tales efectos cada uno de los líderes de los grupos de trabajo deberá adicionalmente programar como mínimo una hora del Día antiestrés para realizar con su equipo de trabajo una actividad que promueva la prevención y cuidado de la salud física y mental, y remitir al GADTH por ORFEO, las evidencias de las actividades desarrolladas.			
			Durante el día antiestrés se realizarán actividades tales como: Manejo del estrés, jornadas de actividad de pausas activas cognitivas, visuales y auditivas, Manejo del Duelo – jornada de siembra de árboles en conmemoración, lluvia de ideas para mejorar el entorno de los equipos de trabajo, manejo y respeto del tiempo, adaptación al cambio y Tolerancia a la frustración y las demás que contribuyan al desarrollo de la actividad.			
		5	Conmemoración de fechas especiales (día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, día del trabajo, amor y amistad, celebración del mes de los niños - octubre)	Funcionarios y contratistas	600	0
		6	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario.	Funcionarios	470	0

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA	PRESUPUESTO
		7	Incentivo uso de la bicicleta	Funcionarios	30	0
		8	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación.	Funcionarios	160	0
		9	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) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.	Funcionarios Grupo de Meteorología Aeronáutica	110	0
		10	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.	Funcionarios	470	0
		11	Día del Abuelo	Funcionarios	100	0
		12	Otorgamiento de tres días compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.	Funcionarios	470	0
		13	Novenas navideñas	Funcionarios y contratistas	600	0
		14	Actividades artísticas y culturales virtuales. Incluye capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.	Funcionarios y contratistas	200	0
		15	Feria virtual de talentos	Funcionarios y contratistas	600	0
		16	Ferias de vivienda, se desarrollará una en cada semestre del año.	Funcionarios y contratistas	600	0
		17	Feria de emprendimientos.	Funcionarios, contratistas y sus familias	600	0
		18	Día del Retirado	Exfuncionarios del Ideam	50	0
		19	Día de la Mascota	Funcionarios, contratistas y sus mascotas	600	0
		20	Actividad de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo, idea innovadora y reconocimiento a la trayectoria, embajadores de valores, semilleros de investigación, iniciativas de responsabilidad social, mujeres líderes, grupo de trabajo con mejores actividades en el día mensual antiestrés.	Funcionarios	470	Contratación
RUTA DE CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento					
	Ruta para implementar liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro					

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA	PRESUPUESTO
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	21	Implementación teletrabajo y trabajo en casa	Funcionarios	470	0
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen					
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	22	Actividad de preparación virtual en temas pensionales (pre – pensionados)	Funcionarios próximos a pensionarse	30	Contratación
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad					
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	23	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana	Funcionarios	470	0
		24	Actividades de Implementación del Código de Integridad	Funcionarios y contratistas	600	0
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar					

74

ANEXO 2 CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
RUTA DE LA FELICIDAD	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos	1	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7), para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos. PRIMER SEMESTRE –		X		



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
	se sientan a gusto en su puesto	2	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos o día libre por Ley 1857 de 2017 (Artículo 7), para incentivar el desarrollo de espacios culturales y recreativos. SEGUNDO SEMESTRE–				X
	Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	3	Compra de bonos para la premiación del plan de estímulos e incentivos y bonos para el desarrollo de actividades recreativas y culturales, en el marco del Plan de Bienestar.		X	x	X
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	4	Día antiestrés , se desarrollará una jornada mensual con el propósito de disminuir el estrés, mediante desarrollo de actividades físicas, culturales y que promuevan la salud mental, en horario que sea comunicado por el GADTH desde el mes de febrero de 2022, como parte del programa de entorno laboral saludable. Para tales efectos cada uno de los líderes de los grupos de trabajo deberá adicionalmente programar como mínimo una hora del Día antiestrés para realizar con su equipo de trabajo una actividad que promueva la prevención y cuidado de la salud física y mental, y remitir al GADTH por ORFEO, las evidencias de las actividades desarrolladas. Durante el día antiestrés se realizarán actividades tales como: Manejo del estrés, jornadas de actividad de pausas activas cognitivas, visuales y auditivas, Manejo del Duelo – jornada de siembra de árboles en conmemoración, lluvia de ideas para mejorar el entorno de los equipos de trabajo, manejo y respeto del tiempo, adaptación al cambio y Tolerancia a la frustración y las demás que contribuyan al desarrollo de la actividad.	x	X	x	X
	Ruta para generar innovación con pasión	5	Conmemoración de fechas especiales (día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, día del trabajo, amor y amistad, celebración del mes de los niños - octubre)	x	X	x	x
		6	Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario.	x	X	x	x
		7	Incentivo uso de la bicicleta				x
		8	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar) Aplica también	x	X	x	x

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
RUTA DE CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento		para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación.				
		9	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) Aplica también para los funcionarios en condición de abuelos, que acrediten esta situación. Requiere de concertación con el jefe inmediato y debe ser informado al GADTH y no puede ser compensado en dinero.	x	x	x	x
		10	Otorgamiento de tres días compensatorios a los funcionarios que contraigan matrimonio.			x	
		11	Día del Abuelo	x	x	x	x
		12	Otorgamiento de tres días compensatorio por nacimiento de nietos a los funcionarios que lo acrediten.	x	x	x	x
		13	Novenas navideñas				x
		14	Actividades artísticas y culturales virtuales. Incluye capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.		x	x	
		15	Feria virtual de talentos			x	
		16	Ferias de vivienda, se desarrollará una en cada semestre del año.		x	x	
		17	Feria de emprendimientos.			x	x
		18	Día del Retirado			x	
		19	Día de la Mascota			x	
		20	Actividad de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo, idea innovadora y reconocimiento a la trayectoria, embajadores de valores, semilleros de investigación, iniciativas de responsabilidad social, mujeres líderes, grupo de trabajo con mejores actividades en el día mensual antiestrés.				x
	Ruta para implementar liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	21	Implementación teletrabajo y trabajo en casa	x	x	x	x
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores						

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	No.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen						
	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	22	Actividad de preparación virtual en temas pensionales (pre – pensionados)		X	x	
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad						
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	23	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana				X
		24	Actividades de Implementación del Código de Integridad	x	x	x	X
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar						

77

Nota: Varias de las actividades descritas en el presente plan, están sujetas a proceso de contratación e inversión de recursos, serán priorizadas de acuerdo al presupuesto vigente y las aprobaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ANEXO N° 3 DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO -ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL PARA MUJERES EN EL IDEAM

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



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

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.

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.** Se gestionará la adecuación de dispensadores de toallas higiénicas en los baños de las instalaciones del IDEAM a nivel Nacional o la visita de alguna de las marcas que producen este tipo de productos para nuestras servidoras.
- **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.



Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co

- **Programas de bienestar, con los enfoques de género y diferencial.** Conmemoración de fechas emblemáticas a través de piezas comunicativas enviadas a los correos electrónicos.

FECHA	DÍA	CONMEMORACIÓN
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.
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.

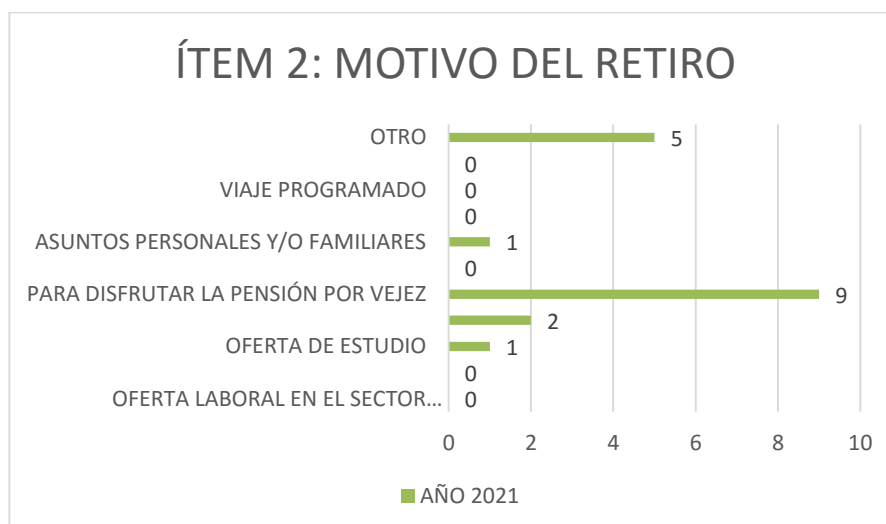
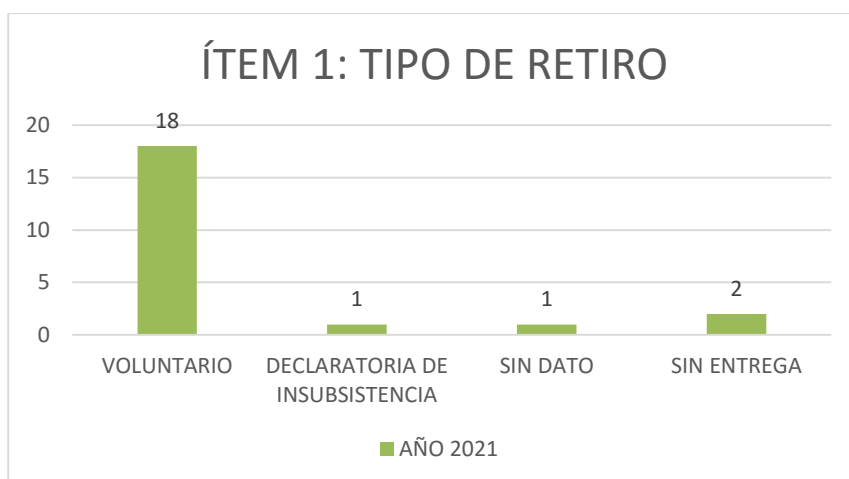
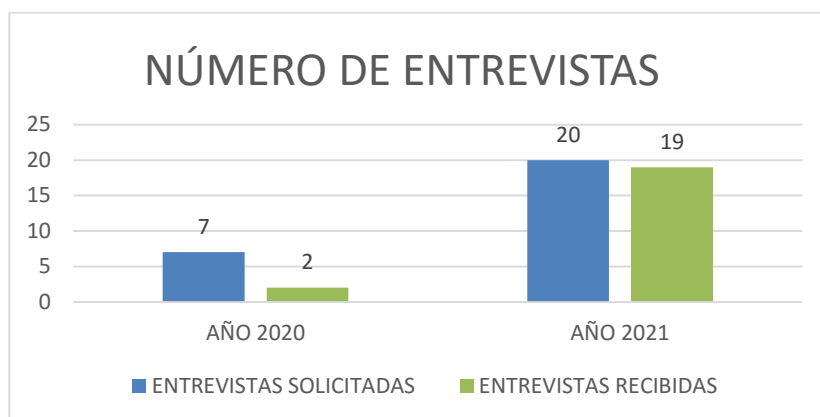
79

Retiro

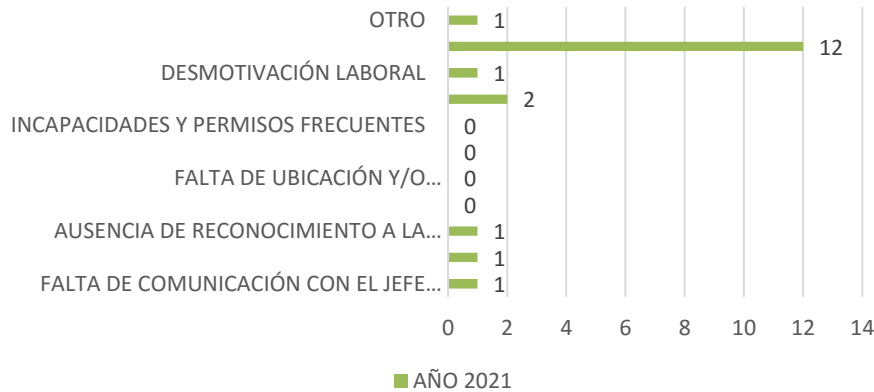
- **Aplicación de formatos.** Es importante continuar aplicando los formatos diseñados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, ya existentes con variables desagregadas por sexo y otras variables diferenciales. La tendencia más alta de los retiros en el año 2021 fue por pensión, la mayoría de funcionarios reconocen el cumplimiento del pago y el aporte que ha brindado el instituto en sus crecimientos profesionales, cabe resaltar que en la vigencia 2021 se realizaron 19 entrevistas de retiro, una fue citado pero el funcionario no se presentó.



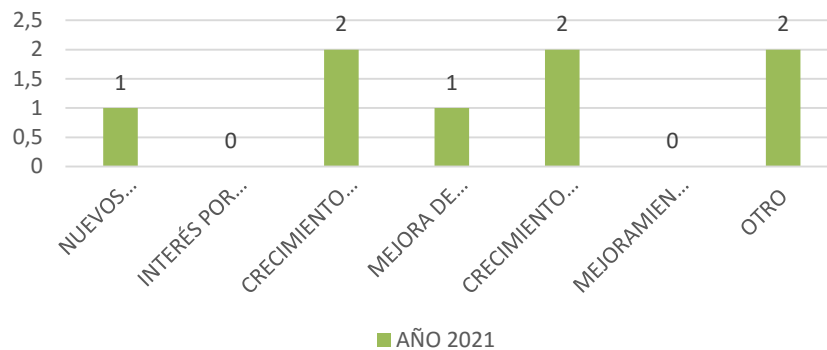
Bogotá, D.C. Colombia - Sur América
Sede correspondencia
Calle 25 D No. 96 B - 70 Bogotá D.C. Código postal: 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
- www.ideam.gov.co



ÍTEM 3: FACTORES NEGATIVOS QUE INFLUYERON AL PRESENTAR LA RENUNCIA



ÍTEM 4: FACTORES POSITIVOS QUE INFLUYERON AL PRESENTAR LA RENUNCIA



Glosario

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.

Bibliografía

ONU MUJERES
Secretaría Distrital de la Mujer
Objetivos de desarrollo Sostenible

