



**El ambiente
es de todos**

Minambiente



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019 “EL BIENESTAR Y LA FAMILIA SON LO PRIMERO”

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

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

Bogotá, 2019



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



CONTENIDO

1. Generalidades Proyecto de Bienestar Social 2019
 - 1.1. Generalidades Institucionales
 - 1.2. Normatividad aplicable
2. Diagnóstico de necesidades para el Plan de Bienestar Social
 - 2.1. Balance de la ejecución del plan de bienestar social año 2018
 - 2.2. Resultados de la encuesta de necesidades para el plan de bienestar 2019
 - 2.3. Medición de Riesgo Psicosocial año 2017
 - 2.4. Medición Clima Laboral 2018
 - 2.5. Caracterización y datos sociodemográficos 2018
 - 2.6. Negociación Colectiva
 - 2.7. Planes de mejoramiento
 - 2.8. Organizaciones e instituciones de apoyo
 - 2.9. Balance de la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018
3. Componente del Plan de Bienestar Social
 - 3.1 Componente de Bienestar Social
 - 3.2 MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (proceso de autodiagnóstico y clasificación de rutas.
4. Descripción de ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2019
5. Indicadores del Plan de Bienestar Social

Anexo 1. Ejes y actividades del Plan de Bienestar Social 2019

Anexo 2. Cronograma actividades Plan de Bienestar Social 2019





1. GENERALIDADES PROYECTO DE BIENESTAR SOCIAL “FORTALECIENDO EL AUTOCUIDADO”

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2019, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor

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





público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En ese orden, es preciso indicar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión *“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantiza los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.”*

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

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

1.1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

MISIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM busca para la vigencia del año 2019 sensibilizar a todos los funcionarios y colaboradores internos en el fortalecimiento del autocuidado de sus funcionarios, y que estos a su vez lo repliquen en sus familias, lo cual favorecerá su desarrollo integral, el mejoramiento permanente de su calidad de vida laboral y permitirá incrementar positivamente los niveles de satisfacción de los funcionarios con la Entidad.

Para tal efecto utilizara la estrategia denominada **“EL BIENESTAR Y LA FAMILIA SON LO PRIMERO”**, buscando encaminar estrategias de corresponsabilidad en el bienestar de todos los miembros de la familia IDEAM.

VISIÓN DEL PLAN

Al finalizar el año 2019 el Plan de Bienestar Social del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, habrá impactado positivamente el Clima Organizacional, la Seguridad y Salud





en el Trabajo, la salud física y mental de todos sus colaboradores internos y los componentes o subsistemas que integran la Política Nacional del Bienestar Social.

ESTRATEGIA

Todas las actividades que se registran en este proyecto se desarrollarán bajo el eslogan “**EL BIENESTAR Y LA FAMILIA SON LO PRIMERO**”, con el propósito de encaminar en los funcionarios el cuidado de sí mismo y de sus familias, buscando que todos ellos proyecten una percepción más positiva hacia el IDEAM dentro del mejoramiento permanente de su calidad de vida, desde el ámbito laboral del servidor público.

HERRAMIENTAS

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

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

1.2 NORMATIVIDAD APLICABLE

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

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

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





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

II. **Ley 909 de 2004**

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

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

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

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

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

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

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

III. **Decreto 1083 de 2015**

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

Adicionalmente el artículo 2.2.10.2 del citado decreto determina que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los





empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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

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

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

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

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

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





IV. Ley 734 de 2002

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

V. Decreto 1072 de 2015

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

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

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

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

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

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable establecer la forma como el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM, ha elaborado el presente Plan de Bienestar Social Vigencia 2019 y porque se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas, lo cual se describe a continuación:

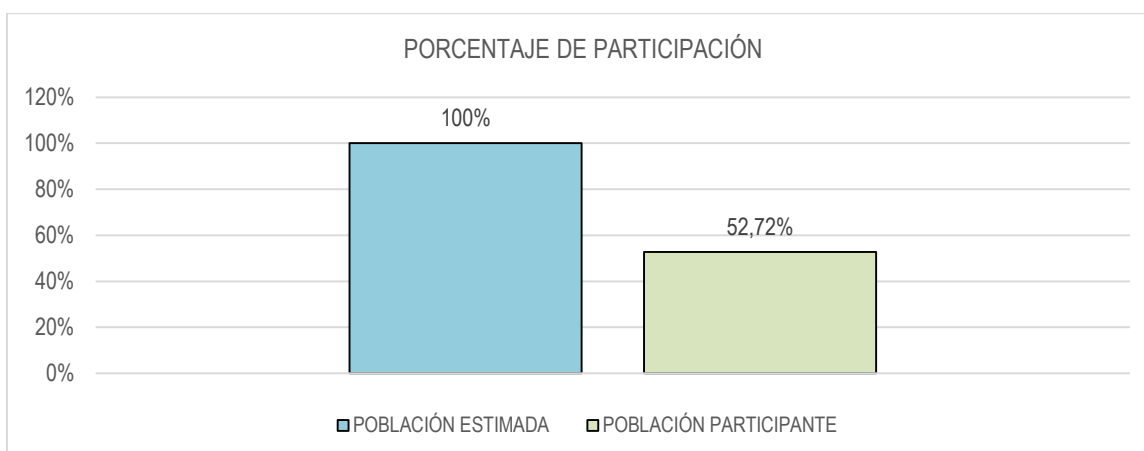
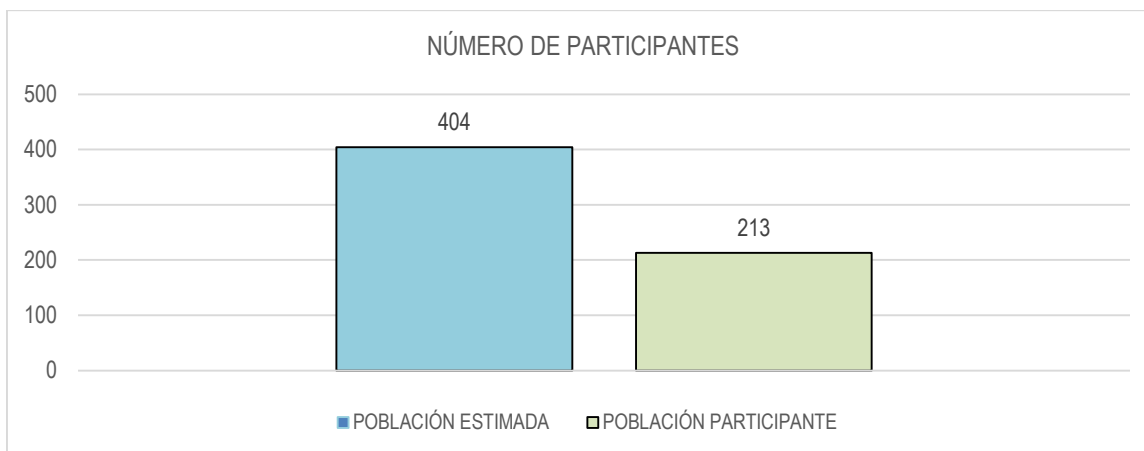
2.1 BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2018

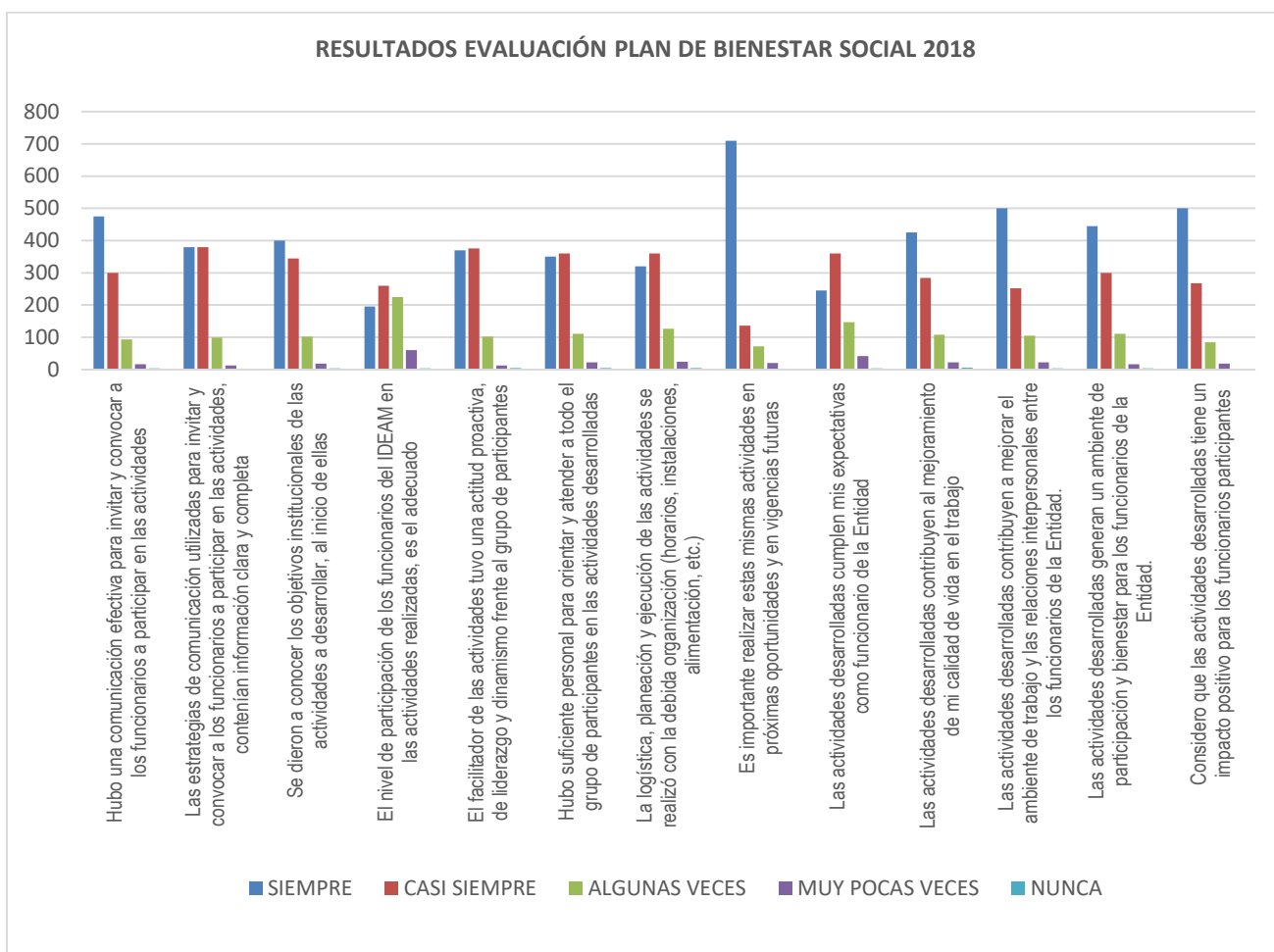
Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Bienestar Social 2018, se realizó la aplicación de la encuesta de “EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR”, obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:





- El indicador de cumplimiento arroja un porcentaje del 99.52% del plan en las actividades ejecutadas, es importante resaltar que, por solicitud de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano, la actividad denominada “premios Oscar a las PQRS” se realizará en los primeros meses de 2019.
- El indicador de participación en las actividades ejecutadas fue del 81.79%, lo cual permite evidenciar un alto índice de inclusión de los funcionarios en las actividades de bienestar social a nivel nacional.
- El indicador de ejecución presupuestal arrojó un porcentaje de 100% de recursos invertidos, incluyendo la adición de recursos que se realizó para atender la actividad de logros laborales; esta actividad tuvo un impacto importante en los funcionarios del IDEAM a nivel nacional, argumentado en el desarrollo de actividades ambientales propias de la misionalidad también del Instituto.
- Se realizó aplicación del formato de evaluación de las actividades de bienestar social 2018 durante los meses de enero y febrero de 2019, arrojando los siguientes resultados:





2.2 DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2019

Durante el mes de enero de 2019, se realizó la aplicación de la encuesta de “Necesidades de Bienestar”, dirigida los funcionarios del IDEAM, con el ánimo de consultar cuales eran los gustos y preferencias respecto del desarrollo de las actividades que deberían incluirse en el plan de bienestar del presente año. En este orden de ideas la encuesta desarrollo los siguientes ejes:

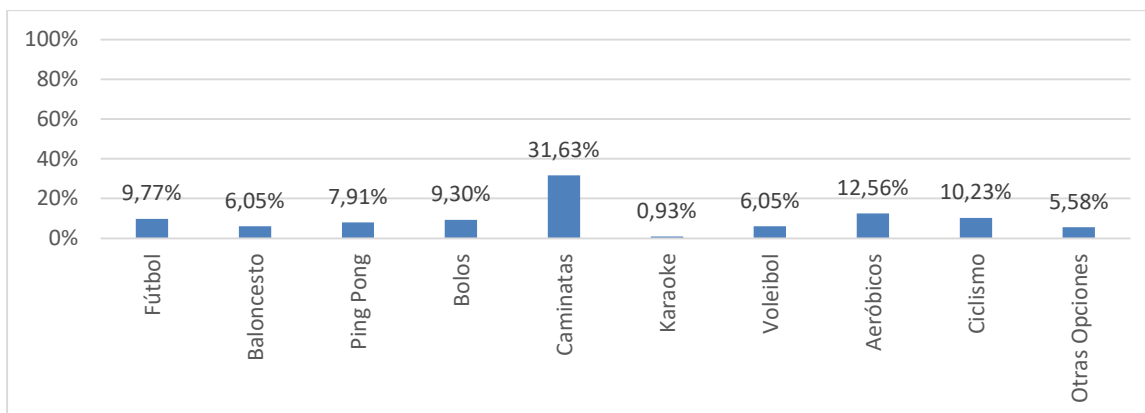
- Interés por el desarrollo de actividades físicas.
- Interés por el desarrollo de actividades artísticas y culturales.
- Interés por el desarrollo de actividades relacionadas con jornadas de servicios.
- Interés por el desarrollo de actividades relacionadas con intervención del Clima Laboral.
- Interés por el desarrollo de actividades conmemorativas de fechas especiales.

La encuesta fue diligenciada por 213 funcionarios y los resultados fueron los siguientes:

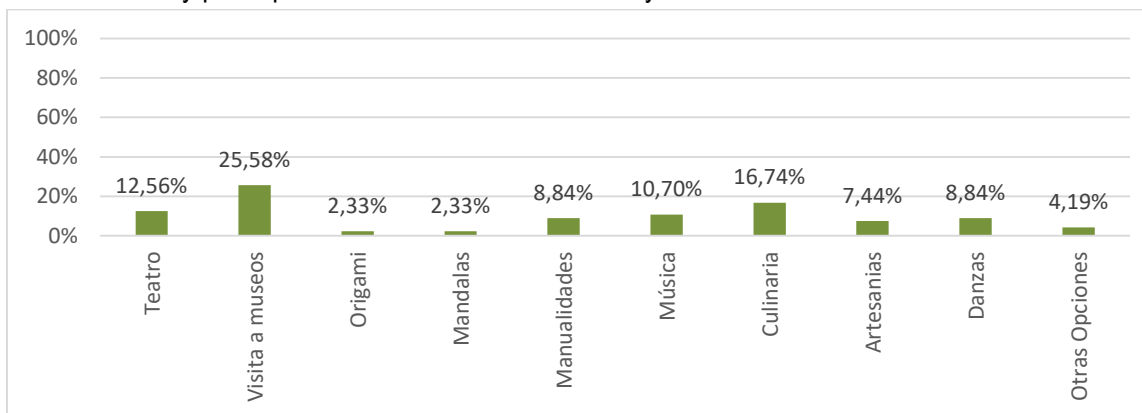




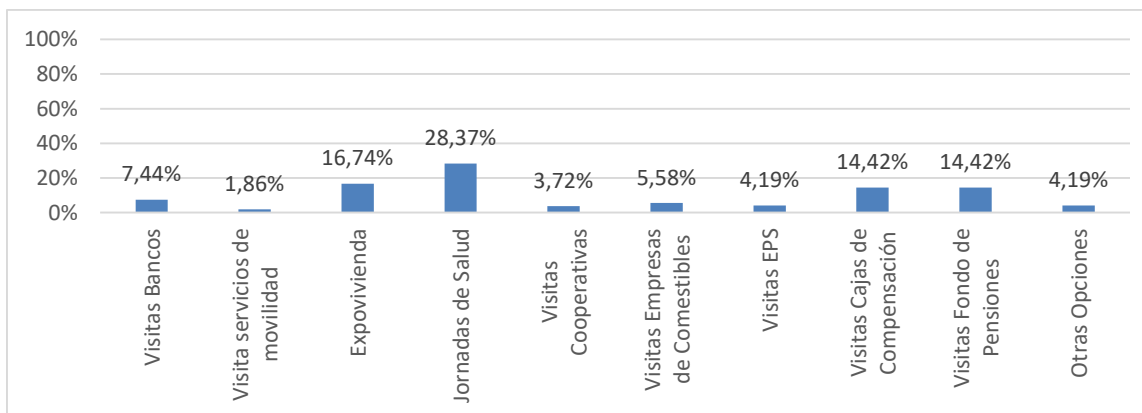
1. Desarrollo y participación en actividades físicas:



2. Desarrollo y participación en actividades artísticas y culturales:

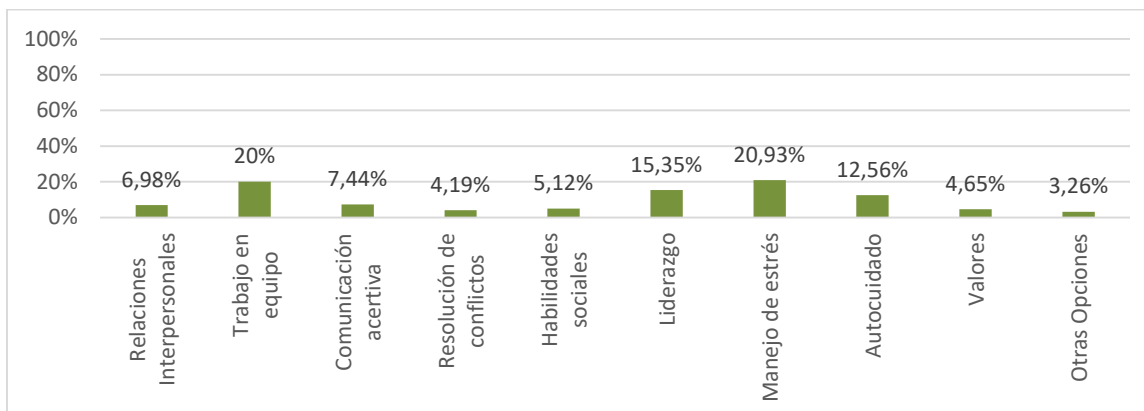


3. Desarrollo y participación en jornadas de servicios:

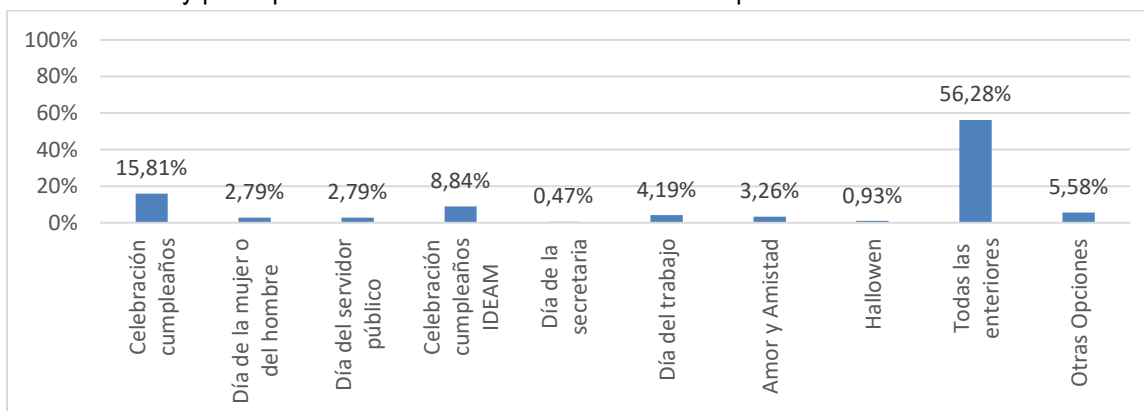




4. Desarrollo y participación en jornadas de intervención el Clima Laboral



5. Desarrollo y participación en conmemoración de fechas especiales:



2.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2017

Teniendo en cuenta los niveles de riesgo psicosocial identificados, es importante establecer acciones que permitan fortalecer las condiciones de bienestar y autocuidado de la salud de los colaboradores de la entidad y ayudar al cumplimiento de las acciones organizacionales en cuanto a la prevención de riesgos y su importancia en los procesos productivos del Instituto.

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



2.4 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2018

La evaluación de clima laboral en el IDEAM se desarrolla en el marco del Decreto 1083 de 2015, que establece en su “Artículo. 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

Para la medición se utilizó el instrumento “Escala de Clima Organizacional – EDCO”, mismo utilizado en la vigencia 2016.

Se determina una población objetivo de 600 personas: 412 funcionarios y 188 contratistas, a nivel nacional; la evaluación estuvo disponible entre el 24 de julio y el 31 de agosto de 2018, con una participación total de 459 personas entre funcionarios y contratistas a nivel nacional.

El diligenciamiento se realizó a través de plataforma virtual, utilizando en primera instancia un consentimiento informado con opciones de “Acepto” o “No Acepto”, se realizó divulgación permanente a través de correos electrónicos institucionales masivos los cuales se direccionaron tanto a las bandejas de entrada de funcionarios como de contratistas (Comunicados (8), de expectativa e invitación a responder la encuesta); la parametrización se realizó con el apoyo de la Oficina de Informática y el análisis de resultados estuvo a cargo del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano. Los resultados generales se describen a continuación:

- Se evidencia un índice de percepción positiva del Clima Organizacional con una variación importante en la comparación de los años 2016 y 2018; se debe tener en cuenta que el nivel de participación entre un año y el otro supera el 43,6% (en 2016 participaron 204 personas, mientras que el en año 2018 participaron 459 personas)
- La percepción positiva del Clima Laboral tiene un incremento del 1,89% de 2016 a 2018.
- Siete de las 8 variables han presentado un incremento entre el 1,42% y el 3,71%, siendo la más representativa la que tiene que ver con los “Estilos de Dirección”; la variable que presentó una leve disminución es la referente a “Estabilidad” con decremento del 2,64%; el promedio de aumento de percepción positiva entre variables es de 2,55% en 2018, en comparación con el año 2016 en el cual se presentó un aumento de 0,45% a comparación del año 2014.
- Se observa un alto grado de participación en la encuesta aplicada, en comparación con el año 2016 lo cual puede deberse a que se realizaron difusiones con una mayor frecuencia, así como ampliaciones en los términos de aplicación inicial del instrumento de medición; en este sentido la muestra de participantes es altamente significativa.
- Es importante señalar que las intervenciones en el tema de Clima Laboral han tenido constancia en el tiempo a nivel nacional, incluso durante el tiempo de aplicación del instrumento de medición, lo cual permitió comprometer de manera más activa a todos los colaboradores del IDEAM en su participación en el diligenciamiento de la encuesta y en el mejoramiento de la dinámica institucional según la batería aplicada.

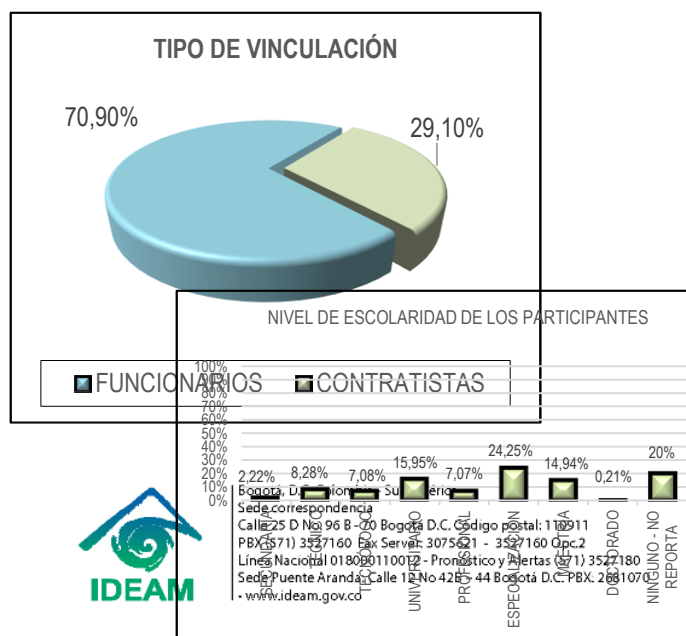
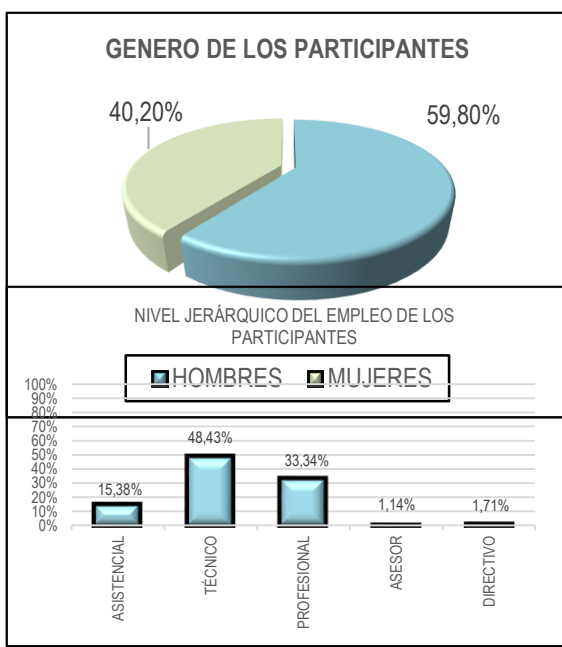
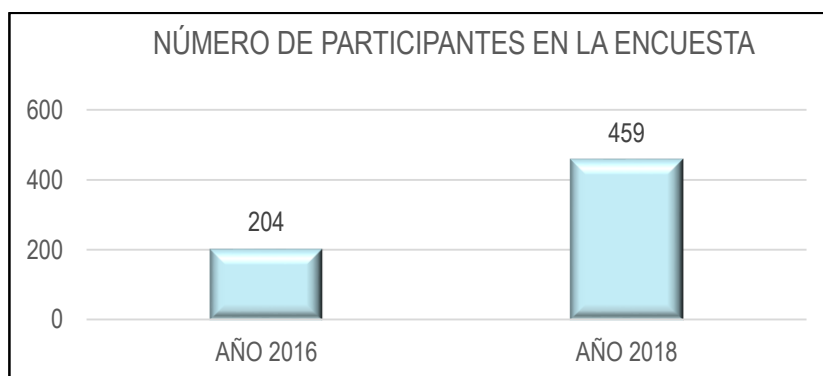




- Los planes de desarrollo liderados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, deben seguir incorporando acciones tendientes a fortalecer el nivel de satisfacción y compromiso tanto de los funcionarios como del personal contratista, para aumentar la actitud de servicio, mejorar el desempeño y la iniciativa de todo el personal.
- De acuerdo a los resultados obtenidos, se hace necesario realizar intervención general en estrategias que permitan el fortalecimiento del Sentido de Pertenencia y los Valores Colectivos en el Instituto, a su vez se deben continuar implementando estrategias que permitan mantener el adecuado Clima Organizacional que se obtuvo en la medición aplicada, con el propósito de mantener y/o superar la percepción positiva en las próximas mediciones.
- En términos generales de acuerdo a la batería implementada, la medición del clima Organizacional en el IDEAM presenta un alto índice de percepción positiva; en este sentido la estrategia institucional debe ser mantener el nivel de satisfacción reflejado en los resultados obtenidos y en la misma medida mejorarlos permanentemente.

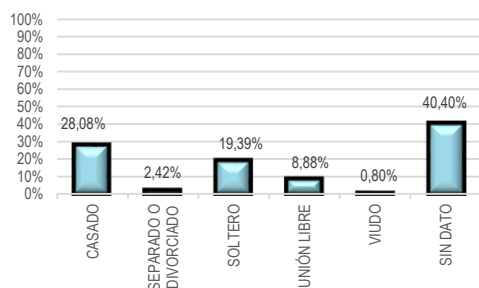
2.5 CARACTERIZACIÓN Y DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS 2018

Derivado de la encuesta de Clima Laboral aplicada en el año 2018, se realizó también el análisis y descripción de los datos sociodemográficos de los funcionarios y contratistas participantes en la encuesta, obteniendo los siguientes datos:

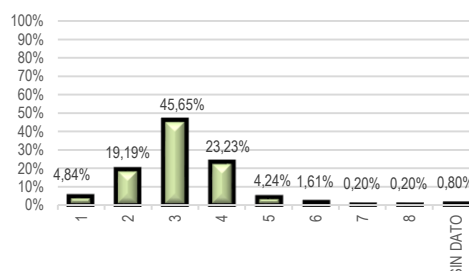




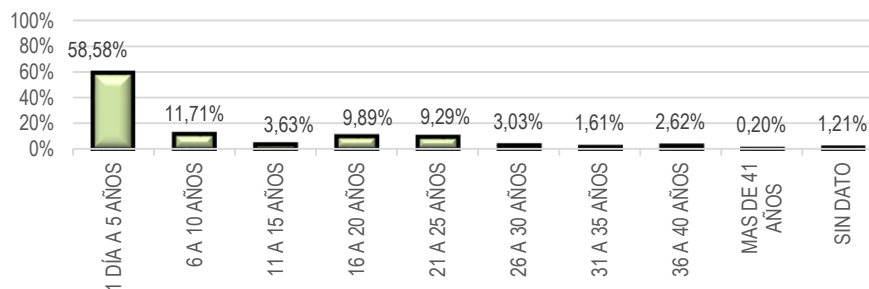
ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES



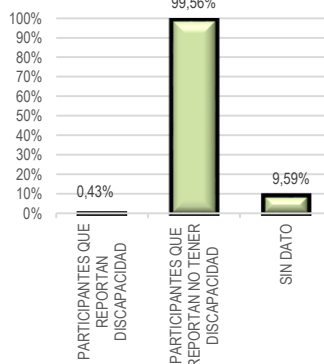
ESTRATO SOCIOECONÓMICO DE LOS PARTICIPANTES



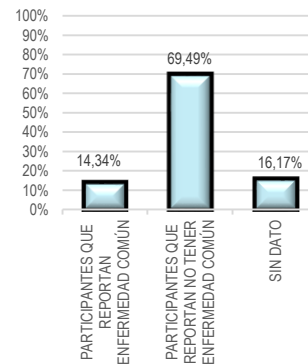
ANTIGÜEDAD EN EL IDEAM, DE LOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA



REPORTE DE DISCAPACIDAD DE LOS PARTICIPANTES

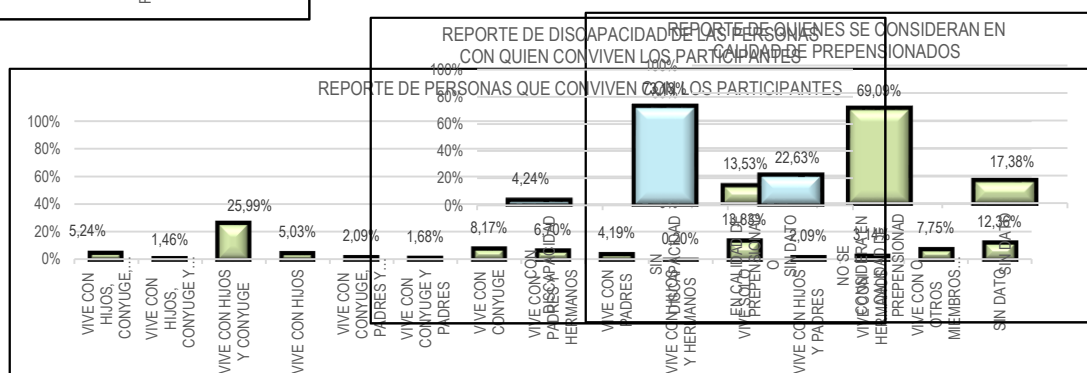
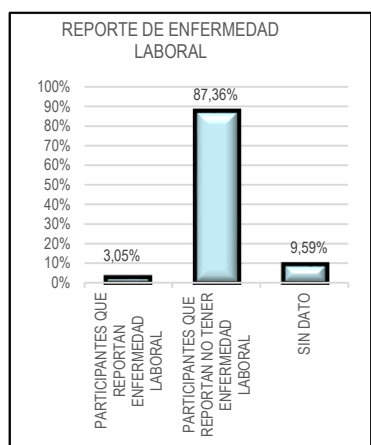


REPORTE DE ENFERMEDAD COMÚN



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



2.6 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la elaboración del presente Plan, se tuvieron en cuenta los Acuerdos Sindicales suscritos por las partes de la negociación colectiva respecto a lo relacionado con la ampliación de rangos de edad y carácter privado y oficial de las instituciones educativas de los hijos de los funcionarios que pudieran ser beneficiarios, así como los ajustes, flexibilización de la jornada laboral, entre otros, de acuerdo con vigencia 2018. No obstante, los mismo se citan a efectos de garantizar las condiciones que la administración, junto con las agremiaciones sindicales han logrado en favor de los funcionarios del Instituto.

2.7 PLANES DE MEJORAMIENTO

A su vez para establecer las actividades que se deben ejecutar dentro del programa de Bienestar para esta vigencia, se ha tenido en cuenta los Planes de Mejoramiento vigentes realizados al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en el año 2018.

2.8 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

2.9 BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2018

Con base a los lineamientos de norma y en pro del bienestar de los funcionarios del instituto, se definen, diseñan e implementan las acciones preventivas y correctivas necesarias, en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contribuyendo de esta forma al logro de los objetivos, a la misión y a la visión del Instituto. Dentro de la normatividad aplicable en seguridad y salud en el trabajo, se han desarrollado de manera cronológica y sistemática el decreto único reglamentario del trabajo Decreto 1072 de 2015 el cual mediante la Resolución 1111 de 2017 establece las fases de implementación del SGSST. En el contrato 063 de 2018 el objetivo del mismo es “ Prestar los servicios profesionales en la oficina asesora de planeación del instituto, para la fase 3 de implementación del SGSST y la norma OSHAS 18001 (O ISO 45001 cuando entre en vigencia) en las fases de planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y mantenimiento de los procesos del componente de SGSST y el mejoramiento de los procesos de planificación, apoyo, operación, evaluación y mantenimiento de los procesos de planificación, apoyo, operación, evaluación de desempeño y mejora del sistema de gestión sistema y salud en el trabajo.”

El instituto cuenta con política de seguridad y salud en el trabajo mediante la resolución interna 1377 de 2017, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.5. señala Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). De igual manera se cuenta con la resolución interna 1384 de 2017 la cual establece la política anti alcohol, prevención de tabaco y drogas. En este año se realizó la actualización del reglamento de higiene y seguridad industrial (se contempló las nuevas instalaciones de trabajo, los aeropuertos y marco legal).

Aspectos Favorables:





- La entidad se encuentra en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, proporcionando todos los recursos necesarios para cumplir con los requisitos establecidos en las normas correspondientes y aplicables a la organización de la empresa.
- El responsable del SG-SST realiza una rendición del desarrollo del SG-SST 14/06/2018 y mensualmente mediante Informe de Gestión se reporta a la alta dirección 26/09/2018.
- Se cuenta con un buen plan de trabajo enfocada en riesgos prioritarios apoyado por la ARL.
- Se cuenta con una gran disposición para el aprendizaje y mejora del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en pro de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales.

Aspectos a Mejorar:

- Fortalecer el funcionamiento de los comités COPASST – Comité de Convivencia Laboral y Brigadas: establecer un orden del día para las reuniones donde se pueda evidenciar todo el desarrollo y seguimiento al SGSST. • Realizar las reuniones del COPASST de forma mensual • Se debe identificar los requisitos de ley aplicables a la empresa y darles cumplimiento para evitar sanciones.

3. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL

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

- Deportivos, recreativos y vacacionales: Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, con todas y cada una de las actividades de carácter lúdico creativos, se busca contribuir al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.





- Capacitación informal: en artes y artesanías u otras modalidades que contribuyan a la recreación y el bienestar del funcionario y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación Familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Estos programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

- Planes de Incentivos: enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, los cuales tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, y con ello propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales.
- Mejoramiento y recuperación de la salud: El principal enfoque del plan de bienestar, es desarrollar actividades que permitan a los funcionarios, como a sus familias realizar actividades que les permitan tener una excelente salud mental y física.
- Fortalecimiento de las capacidades individuales: Teniendo en cuenta que todos los seres humanos, contamos con diferentes habilidades e intereses, es propósito para el desarrollo del presente plan de bienestar, brindar a lo funcionario espacios liderados por ellos que les permita mejorar sus capacidades individuales y compartir sus conocimientos con la institución.
- Salario emocional: El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional; entre las estrategias orientadas al salario emocional, dentro del Instituto se contemplan las siguiente:
 - a. Horario flexible, es decir, cumplir con las ocho horas, pero sin tener horario estricto de entrada o de salida, en este caso el IDEAM cuenta 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, o acompañarlos en momento difíciles de pérdida de un ser querido; adicional a ello se han establecido jornadas de compensación para el disfrute de fechas particulares del año (semana santa y fin de año).
 - c. Espacios de distracción en la empresa, para lo cual se cuenta con espacios para el desarrollo de actividades deportivas y jornadas lúdicas para todos los colaboradores del IDEAM.





- d. Ayuda en capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario como idiomas, talleres culturales y artísticos que el funcionario considere necesario para su desarrollo personal.
- e. Actividades de voluntariado promovidas por la Entidad para que los colaboradores puedan participar de actividades diferentes a su rutina de trabajo, tales como el pertenecer a la brigada de emergencias, o a los diferentes comités que existen dentro del Instituto.
- f. Reconocimiento al trabajo bien hecho. Promoviendo la cultura del buen trato, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el uso de habilidades sociales básicas tales como agradecer, pedir colaboración, saludar, responder adecuadamente a las preguntas, atender adecuadamente al ciudadano interno y externo, son parte de un salario emocional que compensa y satisface en ocasiones mucho más que cualquier retribución económica.

3.2 MIPG: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN:

- Herramienta de AUTODIAGNÓSTICO en la dimensión de Talento Humano de MIPG: la herramienta de autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo (DAFP, 2017).

El objetivo central del autodiagnóstico desarrollado por las propias entidades es el análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades institucionales (DAFP, 2017).

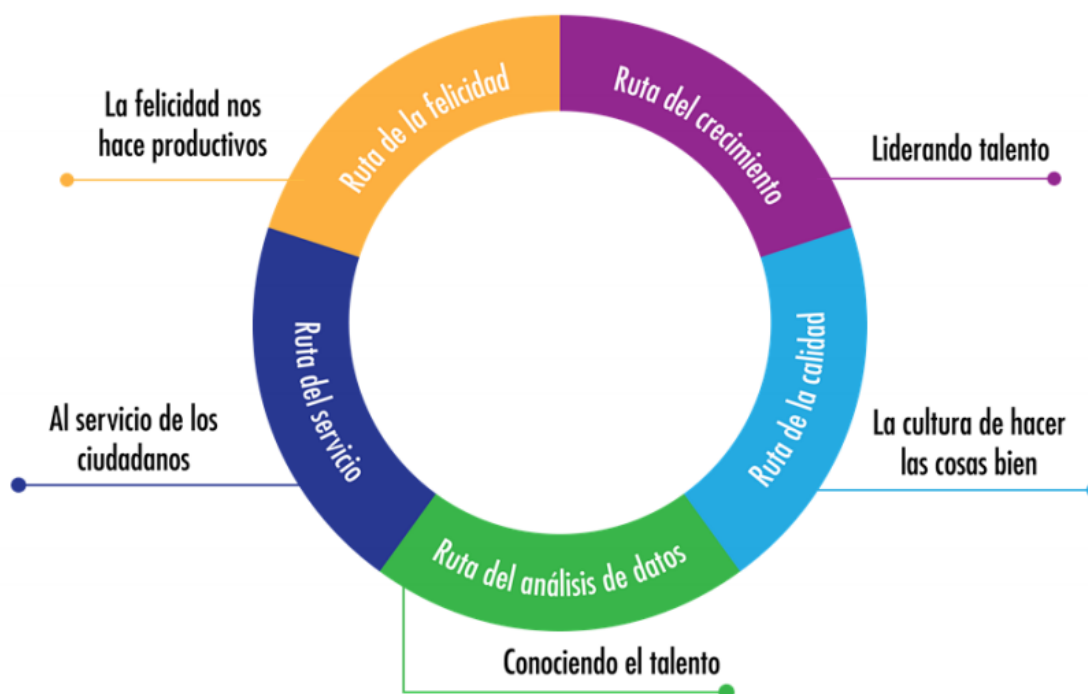
Dentro de los ítems en los cuales se describe el autodiagnóstico para el presente Plan de Bienestar se describen los siguientes:

- a. El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación
- b. Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información
- c. Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras
- d. Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad
- e. Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad
- f. Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia
- g. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad
- h. Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras





- i. Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
 - j. Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
 - k. Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
 - l. Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
 - m. Se incluyeron actividades de preparación a los pre - pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
 - n. Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores
 - o. Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado
 - p. Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas
 - q. Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto
- Rutas de creación de valor: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (Fuente: Función Pública)





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

4. DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2019:

Teniendo en cuenta los antecedentes ya citados, para la definición de las actividades que se deben ejecutar durante la Vigencia 2019 dentro del Programa de Bienestar Social, en el anexo 1 se presenta el cuadro que registra las actividades a desarrollar dando cobertura a todos los frentes o temáticas que integran el Bienestar Social de la Entidad:

5. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social 2019 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

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

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

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





El presente Plan de Bienestar Social fue socializado al Comité de Gestión y Desempeño Institucional y aprobado mediante Acta del 04/06/2019.

	Nombre	Cargo	Firma
Aprobó	Gilberto Galvis Bautista	Secretario General	
Revisó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectaron	Dora Lucia Molina Solanilla y Adriana Marcela Alarcón	Profesionales Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	



ANEXO 1

EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA	COSTOS
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	Actividad de integración Familiar: Bogotá, Áreas Operativas y Aeropuertos	Funcionarios	410	Contratación
		Caminatas ecológicas - Aeropuertos	Funcionarios	130	Contratación
		Vacaciones recreativas - hijos de funcionarios de 5 a 12 años de edad	Hijos de funcionarios (5 – 12 años)	108	Contratación
		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)	Colaboradores	600	0
		Celebración mensual de cumpleaños de los colaboradores IDEAM	Colaboradores	30 Mensualmente	0
		Otorgamiento de un día en el cumpleaños de cada funcionario	Cargos secretariales	29	0
		Incentivo uso de la bicicleta	Funcionarios	30	0
		Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar en el mes de octubre)	Colaboradores	160	0
		Bonos para el desarrollo de actividades recreativas y deportivas	Funcionarios y sus familias	410	Contratación
		Novenas navideñas	Colaboradores	410	0
		Ruta Circular	Colaboradores	200	Contratación
		Actividades artísticas y culturales (Talleres didácticos, manualidades, visitas, etc.)	Colaboradores	30 por taller	0
RUTA DE CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Torneos deportivos y actividades físicas	Colaboradores	100	0
	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	Evento de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo e idea innovadora	Funcionarios	410	0
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	Conmemoración Aniversario IDEAM	Colaboradores	410	0
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Capacitaciones en temas pensionales (pre – pensionados)	Funcionarios próximos a pensionarse	80	0
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Premios Mateo Climático a la Participación Ciudadana	Funcionarios	410	0
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Actividades de Implementación del Código de Integridad	Funcionarios	410	0

Observaciones:

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

Prioridad 1: Actividad de integración Familiar: Bogotá – Áreas Operativas y Aeropuertos

Prioridad 2: Caminatas ecológicas – Aeropuertos

Prioridad 3: Vacaciones recreativas - hijos de funcionarios de 5 a 12 años de edad

Prioridad 4: Bonos para el desarrollo de actividades recreativas y deportivas

La Ruta Circular cuenta con recurso asignado de forma específica.





ANEXO 2
CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

N°	EVENTOS Y ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Actividad de integración Familiar: Bogotá – Áreas Operativas y Aeropuertos												
2	Caminatas ecológicas - Aeropuertos												
3	Vacaciones recreativas - hijos de funcionarios de 5 a 12 años de edad												
4	Bonos para el desarrollo de actividades recreativas y deportivas												
5	Actividades artísticas y culturales (Talleres didácticos, manualidades, visitas, etc.)												
6	Torneos deportivos y actividades físicas												
7	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)												
8	Conmemoración Aniversario IDEAM												
9	Capacitaciones en temas pensionales (pre – pensionados)												
10	Celebración mensual de cumpleaños de los colaboradores IDEAM												
11	Otorgamiento de un día compensatorio en el cumpleaños de cada funcionario												
12	Incentivo uso de la bicicleta												
13	Otorgamiento de un día compensatorio a los funcionarios padres y madres de hijos menores de edad (semana de receso escolar en el mes de octubre)												
14	Premios Mateo Climático a la participación ciudadana												
15	Evento de reconocimiento de logros laborales y entrega de incentivos de excelencia individual, trabajo en equipo e idea innovadora												
16	Novenas navideñas												
17	Ruta Circular												
18	Actividades de Implementación del Código de Integridad												