

# Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2016

Versión 3 de junio de 2016



SECRETARÍA GENERAL - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

# Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2016



## Contenido

1. Introducción.....	3
2. Marco Legal.....	3
3. Objetivo.....	4
4. Diagnóstico de Necesidades de Bienestar.....	4
4.1 Estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de vida laboral 2014.....	4
4.2 Entrevistas semi-estructuradas .....	4
4.3 Encuesta de intereses deportivos 2015 .....	5
5. Programa .....	5
5.1 Bienestar Social Laboral .....	5
5.2 Incentivos .....	6
6. Red de Bienestar a Nivel Nacional.....	7
7. Seguimiento y Evaluación.....	7

## 1. Introducción

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2014 - 2016 consolidó las disposiciones conceptuales y normativas que soportan la gestión de bienestar social e incentivos en la Defensoría del Pueblo, para posteriormente desarrollar los Programas Anuales que inician con el estudio de las necesidades de los servidores públicos y sus familias, hasta la evaluación de las actividades desarrolladas como resultado de las necesidades identificadas y priorizadas, de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

El Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2016, continuará atendiendo los resultados de las herramientas diagnóstico, buscando mantener la oferta de actividades a nivel nacional, en especial con el apoyo de la red de representantes de bienestar de cada regional y la gestión de actividades con las cajas de compensación familiar. Para la vigencia 2016, como soporte a las actividades diagnóstico se proyecta realizar un estudio de clima organizacional a nivel nacional.

## 2. Marco Legal

- **Ley 24 de 1992:** Por la cual se establecen la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones en desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decretoley 1567 de 1998.
- **Sistema de Gestión de la Calidad y MECI:** El numeral 6.2 *Talento Humano* de la norma NTCGP: 1000 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente *Talento Humano*.
- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 1014 de 2013:** Plan Estratégico de la Defensoría del Pueblo para la vigencia 2013-2016, cuarto énfasis de acción *Fortalecimiento Institucional*.
- **Decreto 025 de 2014:** Modifica la estructura orgánica y establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo.
- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 750 de 2015:** Por la cual se establece el Sistema de Estímulos de la Defensoría del Pueblo.

- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 1657 de 2015:** Por medio de la cual se establece el reglamento interno para otorgar ayudas educativas para educación formal.

### **3. Objetivo**

Formular e implementar el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2016 dirigido a los servidores públicos de planta de la Defensoría del Pueblo, a través del desarrollo de actividades en el contexto de las áreas de Calidad de Vida Laboral y de Protección y Servicios Sociales, a nivel nacional.

### **4. Diagnóstico de Necesidades de Bienestar**

Para la formulación del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2016 se tendrán en cuenta los resultados de los siguientes instrumentos:

#### **4.1 Estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de vida laboral 2014**

El estudio se realizó en coordinación con la Caja de Compensación Familiar Compensar, con el objetivo de conocer niveles de calidad de vida de los funcionarios de la Defensoría del Pueblo y determinar posibilidades de desarrollo y bienestar. Los objetivos específicos fueron: Caracterizar socio-demográficamente la población de servidores públicos, Explorar hábitos de comportamiento en torno a actividades de bienestar, e Identificar expectativas de desarrollo y bienestar.

- Técnica: Estudio de tipo cuantitativo aplicable por medio de internet a través de una encuesta estructurada auto aplicable, con una duración de aplicación aproximadamente de 20 minutos.
- Grupo objetivo: Todos los niveles jerárquicos (Administrativo, Técnico, Profesional, Asesor y Directivo)
- Muestreo: La encuesta fue remitida a 1.247 servidores públicos y fue respondida por 527 (Muestra o Base). Nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

#### **4.2 Entrevistas semi-estructuradas**

En los casos en que se considere necesario o por solicitud de las dependencias o regionales, se realizarán entrevistas semi-estructuradas, con la finalidad de obtener información más profunda de las necesidades. Se utilizará el formato Identificación de necesidades de bienestar social laboral Código: TH-P05-F09.

### 4.3 Encuesta de intereses deportivos 2015

Para profundizar en los resultados del estudio de necesidades realizado en el año 2014, y con miras a seleccionar las disciplinas deportivas que hicieron parte del Primer Encuentro Deportivo Nacional de la Defensoría del Pueblo, se realizó la encuesta de intereses deportivos en coordinación con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

El objetivo de la aplicación de la herramienta fue conocer la opinión de los servidores públicos en la planificación de todas las actividades que ayuden a mejorar su bienestar laboral, buscando satisfacer eficientemente las expectativas en cuanto a gustos deportivos se refiere. Para la vigencia 2016, las necesidades identificadas en la encuesta serán consideradas dentro de la gestión de eventos deportivos que se realice a nivel central y regional.

## 5. Programa

### 5.1 Bienestar Social Laboral

Teniendo en cuenta los resultados de las herramientas diagnóstico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, se identifican las necesidades prioritarias para incluirlas dentro de la programación. Para atender estas necesidades se definen los métodos o estrategias a utilizar y diseñar el cronograma general para el desarrollo de las actividades. La programación de cada actividad se da a conocer previamente a los servidores públicos mediante comunicaciones o correos electrónicos para formalizar y garantizar su participación.

Las actividades proyectadas para realizar con recursos de funcionamiento, inversión y de gestión interna para la vigencia 2016, son las siguientes:

N°	Actividad	Descripción	Cantidad	Fecha
1	Asesoría servicios caja de compensación	Consultas y trámites	Acordado con caja de compensación	De acuerdo con los acordado con las cajas de compensación
2	Día de la Secretaria	Entrega detalle a nivel nacional a los servidores	80	Abril
3	Actividades deportivas	Gestionar con las cajas de compensación la participación en encuentros deportivos a nivel local	Acordado con caja de compensación	Abril a noviembre

N°	Actividad	Descripción	Cantidad	Fecha
4	Escuelas deportivas y culturales	Inscripciones de los hijos de los servidores	De acuerdo con los recursos de inversión asignados	II semestre
5	Ayudas educativas	Auxilios económicos de reconocimiento al desempeño individual, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral	De acuerdo con los recursos de inversión asignados	Mayo y junio
6	Día del servidor público	Articulación con el programa de servicio al ciudadano	De acuerdo con los recursos de inversión asignados	Junio
7	Día del conductor	Entrega detalle a nivel nacional a los servidores	38	Julio
8	Estudio de clima laboral	Diagnóstico de clima laboral	A nivel nacional	II semestre
9	Taller de pre-pensionados	Taller dirigido a los servidores públicos	Nivel central	II semestre
10	Día de los Niños	Entrega detalle a nivel nacional a los hijos de los servidores	300	Octubre
11	Concurso de decoración navideña	Se realiza concurso con la participación de las regionales	Se premia al 1 y 2 puesto en regionales y 1 en el nivel central. Con bonos de servicios de la Caja de Compensación.	Diciembre
12	Actividad de Integración en Regionales	Integración dirigida a servidores públicos.	A nivel nacional	II semestre

Adicionalmente, el Grupo de Desarrollo del Talento Humano adelantará gestiones con las cajas de compensación, para realizar actividades a nivel regional de acuerdo con la oferta de las cajas. De otra parte, la alta dirección continuará evaluando posibles modificaciones puntuales en la jornada laboral con motivo de eventos especiales como días con dificultades de movilidad generadas por situaciones específicas, transmisiones deportivas, fin de año, etc.

## 5.2 Incentivos

Se otorgarán los premios y reconocimientos que se encuentran actualmente establecidos, dentro de las siguientes modalidades:

- Premio San Pedro Claver a la excelencia en el servicio
- Premio Antonio Nariño al mejor equipo de trabajo
- Premio a la investigación en derechos humanos o en derecho internacional humanitario
- Reconocimiento a la antigüedad de los servidores públicos
- Reconocimiento a toda una vida en la Defensoría del Pueblo

## 6. Red de Bienestar a Nivel Nacional

El desarrollo de las actividades en regionales por fuera de la ciudad de Bogotá D.C., continuará siendo apoyado por los representantes de bienestar, designados por cada Defensor Regional, particularmente encaminado hacia la gestión con las cajas de compensación para la realización de actividades a nivel regional.

## 7. Seguimiento y Evaluación

La evaluación del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2016 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

Indicador	Fórmula del Indicador	Tipo
Participación en programas anuales a Nivel Nacional	$N^{\circ}$ de servidores participantes/ $N^{\circ}$ total de servidores*100	Eficacia (Cobertura)
Participación en programas anuales en las Regionales diferentes a Bogotá y Cundinamarca	$N^{\circ}$ de servidores participantes en Regionales/ $N^{\circ}$ total de servidores en Regionales*100	Eficacia (Cobertura)
Aprovechamiento de los recursos	Costo total del programa anual/ $N^{\circ}$ total de participantes	Eficiencia