

Programa de Bienestar Social Laboral 2018

“Saber ser, Saber estar es BIENESTAR”

Versión 23/02/2018



**Defensoría
del Pueblo**
C O L O M B I A

SECRETARÍA GENERAL - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Programa de Bienestar Social Laboral 2018



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
1. PRESENTACIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. DESARROLLO DEL PROGAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	4
3.1. Diagnóstico de Necesidades.....	4
4. OBJETIVO GENERAL.....	8
4.1. Objetivos Específicos.....	8
5. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2018.....	8
5.1. Deberes de los Funcionarios.	8
5.2. Derechos de los Funcionarios	9
5.3. Beneficios de la Implementación de los Programas de Bienestar	9
6. PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2018	9
6.1. Área de protección y servicios sociales.....	9
6.2. Área de Calidad de vida laboral.....	10
7. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL REGIONALES.....	10
8. PROGRAMA DE INCENTIVOS	11
9. CRONOGRAMA ANUAL 2018.....	12
10. Seguimiento y Evaluación	12

1. PRESENTACIÓN

En cumplimiento a los lineamientos de la función pública, el Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Defensoría del Pueblo, busca favorecer el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Así las cosas, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la Defensoría del Pueblo, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Programa de Bienestar Social para la Defensoría del Pueblo tiene como objetivo de desarrollar acciones y estrategias de bienestar social desde un enfoque integral del SER, con el fin de favorecer las condiciones psicosociales, laborales y motivacionales de los servidores de la en la Entidad y para ello, la Subdirección de Gestión del Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Subdirección de Gestión del Talento Humano presenta el programa de Bienestar Social Laboral 2018, el cual se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la Defensoría del Pueblo y fortalecer el clima laboral de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- **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.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 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*.
- **Decreto 025 de 2014:** Modifica la estructura orgánica y establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo.
- **Decreto Ley 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Resolución N° 194 de 2017:** por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de la Defensoría del Pueblo para el periodo 2017 - 2020.
- **Resolución N° 1126 de 2017:** Por medio del cual se modifica el sistema de estímulos dirigido a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo consagrado en la Resolución 750 del 21 de mayo de 2015.

3. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

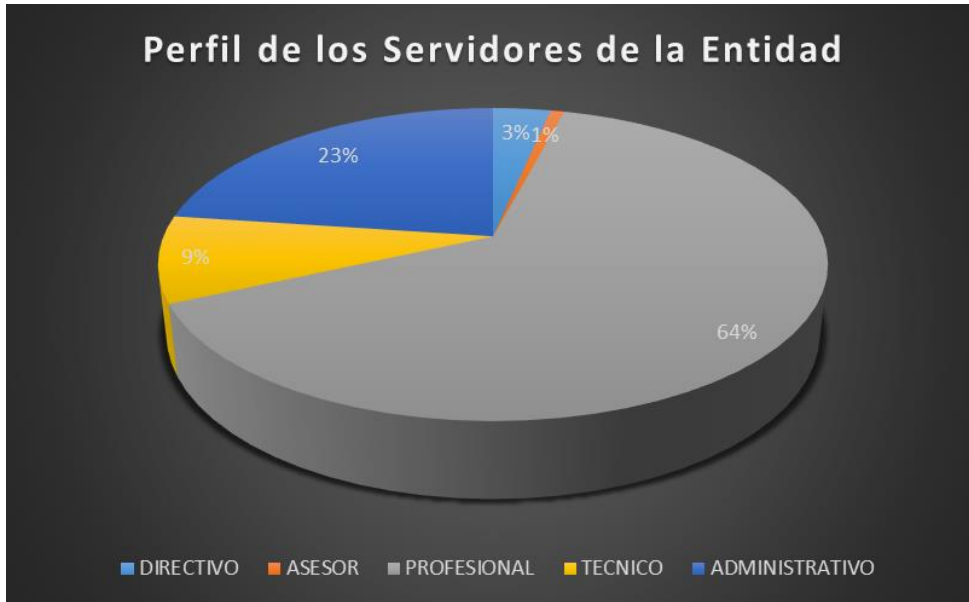
Con el objetivo de dar cumplimiento y garantizar la satisfacción de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, el presente programa tiene las siguientes etapas de desarrollo: (i) Diagnóstico, (ii) Diseño metodológico, (iii) Ejecución, y (iv) Evaluación.

3.1. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social Laboral de la Defensoría del Pueblo, se elabora a través del estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de vida y clima laboral, así como el diagnóstico de riesgo psicosocial de la Entidad,

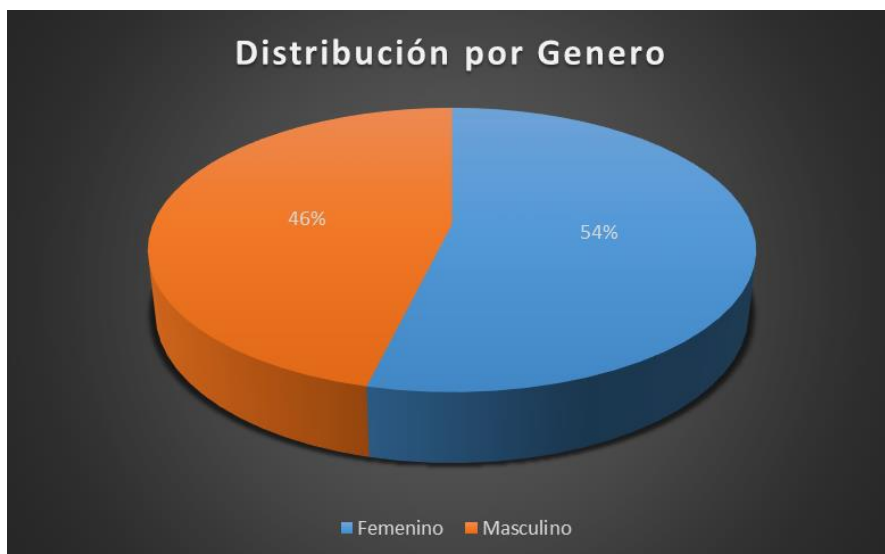
siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del Cronograma de Actividades.

a) Distribución poblacional por nivel jerárquico



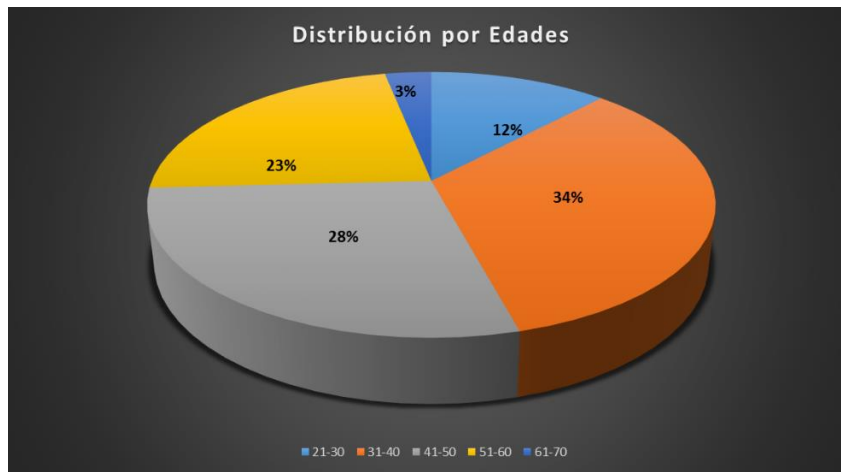
Nivel Jerárquico	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Administrativo
No. de Servidores	62	15	1204	168	429

a) Distribución poblacional por Género



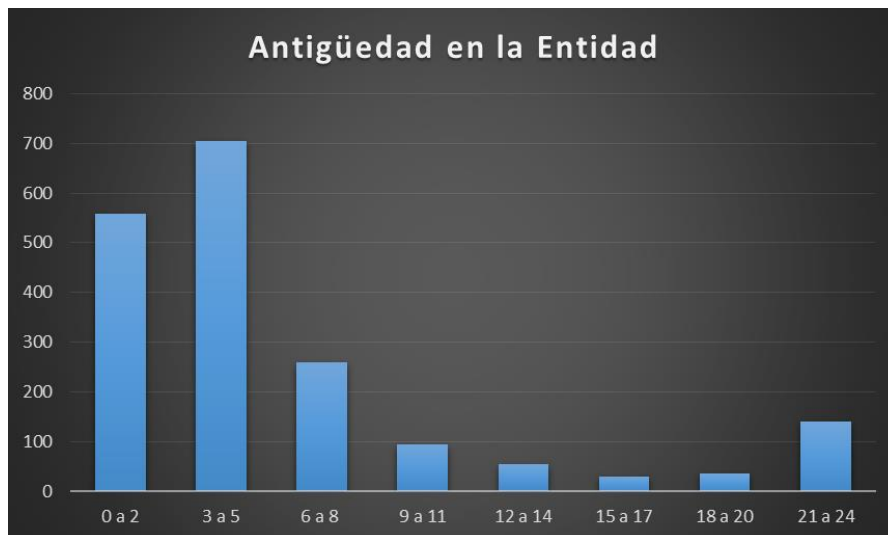
Femenino	Masculino
1010	868

b) Distribución Poblacional por Edades



Rango de Edad	21- 30	31-40	41-50	51-60	61-70
Cantidad	226	634	533	426	59

c) Distribución por antigüedad en la Entidad

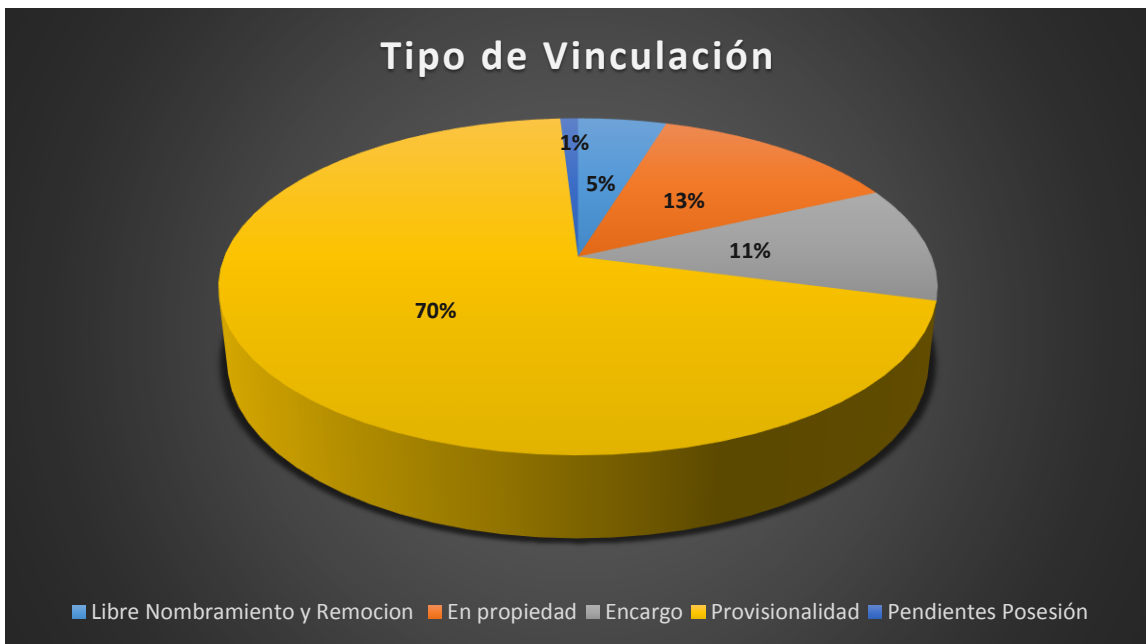


Años de Antigüedad	0 a 2	3 a 5	6 a 8	9 a 11	12 a 14	15 a 17	18 a 20	21 a 24	Total
Cantidad	559	705	259	95	54	26	36	141	1878

d) Distribución de la población por perfil académico



e) Distribución por tipo de vinculación



4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar Social Laboral, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

4.1. Objetivos Específicos

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente laboral que favorezcan la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Defensoría del Pueblo
2. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y su grupo familiar.
3. Fomentar hábitos de vida saludables, a través de actividades para el aprovechamiento del tiempo libre.

5. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2018

5.1. Deberes de los Funcionarios.

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Participar activamente en las actividades definidas en el programa de bienestar, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- Cuidar los recursos públicos que la Entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar, y reportar de manera oportuna los

inconvenientes que se presenten al Grupo de Desarrollo Humano de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

- Participar en las evaluaciones de las actividades que así lo requieran.
- Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia, encuesta y registro fotográfico.

5.2. Derechos de los Funcionarios

- Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral que para los servidores públicos y sus familiares establezcan la Entidad, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Crear, mantener y mejorar mancomunadamente las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos.

5.3. Beneficios de la Implementación de los Programas de Bienestar

- *Corto Plazo:* Los Servidores Públicos que participan en las actividades del Programa de Bienestar perciben un mejoramiento de su estado de ánimo, se sienten mejor, con más energía, controlan mejor el estrés, se relacionan de mejor forma con su entorno, aumenta la motivación laboral, fomenta el sentido de pertenencia a la entidad, mejora los niveles de relajación.
- *Largo Plazo:* las personas activas, tendrán menos riesgo de contraer dolencias osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, obesidad, hipertensión, diabetes, estrés, depresión, ansiedad, aumento en la productividad, mejora el proceso de toma de decisiones, mejora la motivación y estabilidad laboral, menor incidencia de enfermedades física, psicológicas, mayor asertividad, concentración y memoria.

6. PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2018

6.1. Área de protección y servicios sociales

OBJETIVO: Atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los Servidores Públicos de la Planta de Personal de la Defensoría del Pueblo y de sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Defensoría del Pueblo velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

6.2. Área de Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- **Programa de Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

7. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL REGIONALES

Con ocasión a la los Acuerdos Sindicales del año 2017, en lo respectivo a Bienestar Social Laboral, se determinó la conformación de Comités de bienestar social en las distintas Regionales de la Defensoría del Pueblo, por ello se expidió la Resolución de los Comité de Bienestar Social, y en la misma se dispuso que:

“(…)

Artículo 1. Del Comité de Bienestar Social (CBS). Cada Defensoría Regional deberá conformar un Comité de Bienestar Social, en cual estará integrado por dos (2) empleados públicos de la Regional. (...)

De acuerdo a lo anterior, se proyecta la conformación de dichos Comités de Bienestar Social Laboral en el primer trimestre del año 2018:

“(...) Artículo 8. Funciones. Los Comités de Bienestar Social cumplirán las siguientes funciones:

- 1. Gestionar actividades de bienestar social ante las cajas de compensación y/o demás instituciones del nivel regional, y proponer su realización a la Subdirección de Gestión del Talento Humano.*
- 2. Apoyar la ejecución de las actividades de bienestar social programadas en su Regional.*
- 3. Servir de enlace entre la Subdirección de Gestión del Talento Humano y la Defensoría Regional en lo relacionado con las actividades de bienestar social que se desarrollen.*
- 4. Tramitar las necesidades de los empleados públicos frente a las actividades de bienestar social, e informar lo correspondiente a la Subdirección de Gestión del Talento Humano.*
- 5. Mantener un registro de las actividades de bienestar social que se desarrollen en la Regional.*
- 6. Servir como apoyo en cada Regional, para el Programa de Bienestar Social Laboral de la Defensoría del Pueblo. (...)*

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Decreto 1567 de 1998 señala en su artículo 30: “Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleamos de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”, para la Delegada para los asuntos Constitucionales y Legales y para la Oficina Asesora Jurídica de la Defensoría del Pueblo, es viable jurídicamente y acorde con la Constitución Política que a los Servidores Públicos provisionales de la Defensoría del Pueblo, se les puede otorgar el premio a la Excelencia en el Servicio.

De conformidad resolución No. 1126 del 24 de agosto de 2017, en el artículo 1: “*Del Sistema de Estímulos no pecuniarios. Está integrado por el conjunto de políticas, planes y programas de Bienestar Social que orientan sus acciones a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo en el desempeño de sus funciones, así como contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales*”.

El programa de incentivos tiene como finalidad crear un ambiente laboral propicio al interior de la Entidad, así como reconocer el desempeño de todos los servidores públicos en niveles de excelencia, a través de incentivos no pecuniarios. Para el funcionamiento y desarrollo del programa de incentivos, se estableció un comité de incentivos, que será el responsable de fijar y coordinar las directrices en materia de incentivos.

Serán beneficiarios del programa de incentivos:

1. Excelencia en el servicio
2. Antigüedad de los servidores públicos
3. Toda una vida en la Defensoría del Pueblo
4. Mejor equipo de trabajo, dependencia o regional
5. La investigación en Derechos Humanos o en Derecho Internacional Humanitario

6. Los demás que establezca el comité

9. CRONOGRAMA ANUAL 2018

ACTIVIDADES	Ene - Mar	Abr - Jun	Jul - Sep.	Oct - Dic
Planeación Del Programa de Bienestar	■ ■ ■			
Identificación del Perfil de la Entidad	■ ■ ■			
Presentación del Programa de Bienestar		■ ■ ■		
Medición de Clima Laboral		■ ■ ■		
Diagnóstico de Cultura Organizacional		■ ■ ■		
Taller de Manejo de Estrés y Trabajo en Equipo		■ ■ ■ ■ ■		
Comités de Bienestar Social - Regional		■ ■ ■		
Celebración del día de la Mujer - Hombre		■ ■ ■		
Celebración del día de la Madre			■ ■ ■	
Celebración del día del Padre			■ ■ ■	
Celebración del día de la Secretaria			■ ■ ■	
Celebración del día del Conductor			■ ■ ■	
Día del Servidor Público			■ ■ ■	
Vacaciones Recreativas				■ ■ ■ ■ ■
Torneo de Bolos			■ ■ ■ ■ ■	
Semana de las Colonias - Semana Cultural			■ ■ ■ ■ ■	
Torneo de Fútbol mixto			■ ■ ■ ■ ■	
Programa Pre - Pensionados			■ ■ ■ ■ ■	
Cierre de Gestión Nacional - Regional				■ ■ ■ ■ ■
Juegos de la Función Pública		■ ■ ■ ■ ■		
Concurso Decoración Navideña				■ ■ ■ ■ ■
Novena de Aguinaldos				■ ■ ■ ■ ■

10. Seguimiento y Evaluación

La evaluación del programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2017 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

Indicador	Formula del Indicador	Tipo
Participación en programas anuales a Nivel Nacional	N° de servidores participantes/ N° total de servidores*100	Eficacia (Cobertura)
Porcentaje de actividades de bienestar desarrolladas por la red de apoyo de las defensorías regionales	N° de actividades desarrolladas por la red/ total de actividades gestionadas por la red	Efectividad