



Defensoría
del Pueblo
COLOMBIA

Nos Unen Tus Derechos

Programa de Bienestar Social Laboral 2021

*“Saber ser, Saber estar es
BIENESTAR”*

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO



Juan Antonio Arrieta Flórez

Subdirector de Gestión del Talento
Humano

Diana Marcela Santos Alba

Profesional Especializado

Irina Nicoletta Laino Ramirez

Profesional Especializado

Edith Marcela Rivera Ortegón

Profesional Universitario

Edwin Armando Sánchez Bohórquez

Auxiliar Administrativo



Contenido

1. PRESENTACIÓN	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	7
1. Diagnóstico de Necesidades	7
5. OBJETIVO GENERAL	9
1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
6. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2021	10
6.1. Deberes de los Funcionarios.....	10
6.2. Derechos de los Funcionarios.....	11
• Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral que para los funcionarios y sus familiares establezcan la Entidad, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.	11
6.3. Beneficios de la Implementación de los Programas de Bienestar	11
7. PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2021	12
1. Área de protección y servicios sociales	12
2. Área de Calidad de vida laboral	12
8. COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL EN REGIONALES	15
9. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	16
10. CRONOGRAMA ANUAL 2021	17
11. REFERENCIAS.....	18



1. PRESENTACIÓN

En cumplimiento a los lineamientos de la función pública, el Programa Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Defensoría del Pueblo, busca favorecer el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios, su grupo familiar y contribuir con el mejoramiento continuo de su calidad de vida, haciendo parte integral el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 denominado “Nos unen tus derechos”.

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

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

Con fundamento en ello, la Subdirección de Gestión del Talento Humano presenta el programa de Bienestar Social Laboral 2021, el cual se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de quienes integramos la Defensoría del pueblo, contribuyendo así al cumplimiento de la misión y fortaleciendo el clima laboral de la Entidad.



Durante la vigencia 2021 se dará prioridad al uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC's, para el desarrollo de las actividades de Bienestar Social, teniendo en cuenta las restricciones ocasionadas por la pandemia. Para el cumplimiento de las actividades, se tendrá en cuenta las disposiciones legales establecidas por las autoridades competentes y lo dispuesto en el Protocolo de Bioseguridad en la Defensoría del Pueblo para la prevención de su transmisión.

2. MARCO CONCEPTUAL

EL Programa de Bienestar Social Laboral 2021 de la Defensoría del Pueblo, se construye desde una visión integral del ser humano, teniendo en cuenta las siguientes tres (3) dimensiones:

1. **Dimensión Mental:** Acopia la idea de la persona como ser dirigido a alcanzar metas y dotado de un conjunto de procesos que le permiten guiar su conducta creativa, en un contexto de transformación de diversas situaciones en las que participa.
2. **Dimensión Física:** Es la base corporal de la existencia, incluye el cuidado y autocuidado para mantener nuestro cuerpo en buenas condiciones, minimizando problemas de salud a futuro, disfrutando de una adecuada salud y bienestar físico.
3. **Dimensión Cognitiva:** Conjunto de potencialidades del ser humano que le permiten aprender, construir, dimensionar y desarrollar diferentes competencias.

3. 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:** Que Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- **Sistema de Gestión de la Calidad y MECI:** El numeral 7.2 Competencia de la norma ISO 9001:2015 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° 090 de 2021:** Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de la Defensoría del Pueblo para el periodo 2020 - 2023.
- **Resolución No. 226 de 2018:** Por medio del cual se adopta el reglamento interno para la conformación de los Comités de Bienestar Social.
- **Resolución N°1077 de 2018:** 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.

4. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

1. Diagnóstico de Necesidades

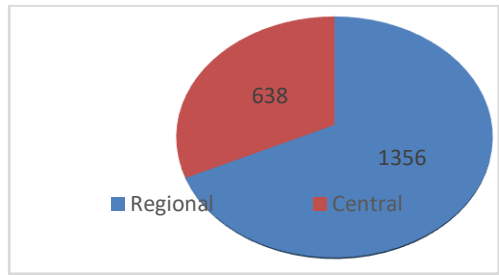
El Programa de Bienestar Social Laboral de la Defensoría del Pueblo, se diseña a través del estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de vida y clima laboral, así como el diagnóstico de riesgo psicosocial de la Entidad, siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del Cronograma de Actividades.

Los resultados para esta vigencia fueron los siguientes:

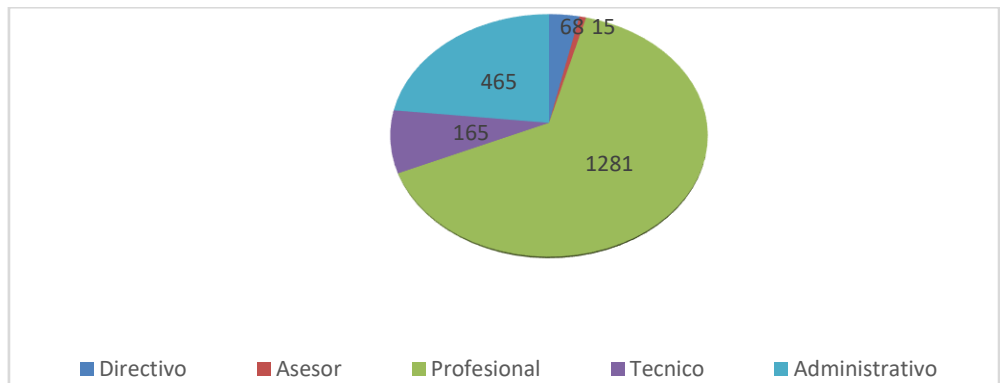
ACTIVIDADES CON MAYOR PUNTUACIÓN
Baloncesto
Bolos
Futbol 5 y 11
Natación
Atletismo
Tenis de mesa
Mini Tejo
Cine
Danzas

Ferias Gastronómicas- Semana cultural
Caminatas ecológicas
Clases de aeróbicos, rumba, zumba
Clases de cocina

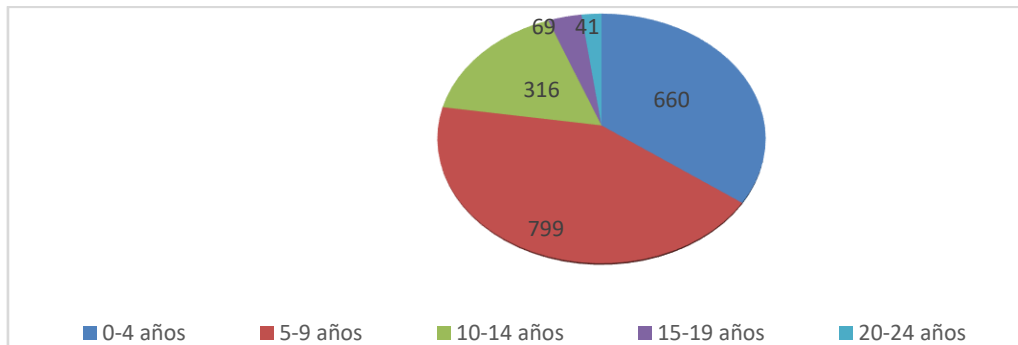
a) **Distribución poblacional por Ubicación**



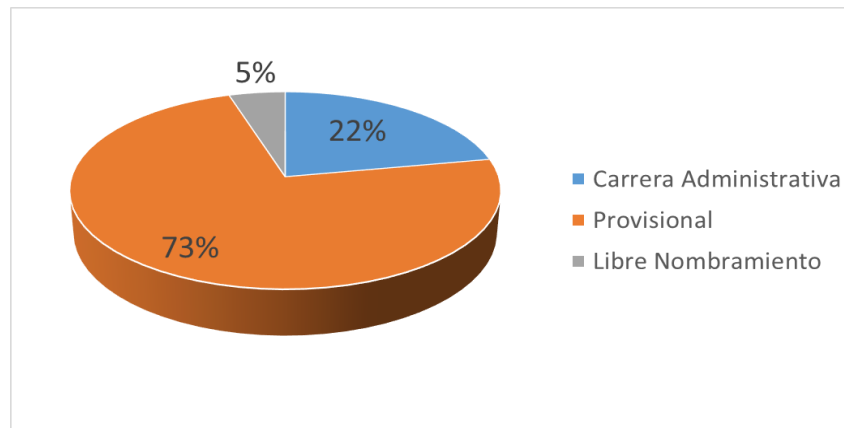
b) **Distribución poblacional por nivel jerárquico**



c) Distribución por antigüedad en la Entidad



d) Distribución por tipo de vinculación



5. OBJETIVO GENERAL

Gestionar y desarrollar actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de quienes estamos vinculados a la Defensoría del pueblo, mediante la formulación de estrategias y la ejecución de actividades recreativas, deportivas, culturales y de integración, que contribuyan y fortalezcan el desarrollo integral de los mismos.

El Programa de Bienestar Social Laboral, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en todos 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.



1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente laboral y virtual que favorezcan la creatividad, la identidad, la participación de todos los que laboran en la Defensoría del Pueblo.
- 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 funcionarios y su grupo familiar.
- Fomentar la adopción de hábitos de vida saludables, a través de actividades para el mejor aprovechamiento del tiempo libre.
- Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral, diseñar un cronograma de actividades que permita fortalecer las competencias profesionales y humanas de cada uno de los servidores de la Entidad.

6. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2021

6.1. Deberes de los Funcionarios

- Participar activamente en las actividades definidas en el programa de bienestar, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- Cuidar los recursos de manera oportuna los inconvenientes que se presenten a 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.

6.2. Derechos de los Funcionarios

- Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral que para los funcionarios 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 funcionarios.

6.3. Beneficios de la Implementación de los Programas de Bienestar

- Corto Plazo: Las Servidoras y 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.



7. PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2021

1. Área de protección y servicios sociales

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

Las entidades que nos acompañan:

- Fondo de Empleados de la Defensoría del Pueblo
- Cajas de Compensación Familiar
- Fondo Nacional de Ahorro
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte

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 los funcionarios como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre estos.

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 las servidoras y 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:

- **Programa de Preparación para la Jubilación:** Concebido para preparar a los funcionarios 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.
- **Jornadas Deportivas, Recreativas, de acondicionamiento físico y nutrición:**

Enfocado a los funcionarios para fomentar por medio del autocuidado el ejercicio físico y la buena alimentación, disminuyendo los factores de riesgos cardiovasculares como el sobre peso, obesidad y otras alteraciones metabólicas.

Para el desarrollo de estas actividades, se contará con el apoyo de la caja de compensación Comfacundi (Nivel Central), cajas de compensación a nivel nacional y el IDR, quienes apoyarán a la Entidad en la programación de diferentes estrategias que favorezcan el bienestar de los funcionarios a través de un espacio recreativo y cultural. Las actividades son relacionadas a continuación:

- Torneo de Fútbol 5 y 11 mixto nivel central
- Torneo de Bolos mixto
- Torneo de Ping Pong mixto
- Torneo de Mini Tejo mixto
- Clases de Danzas, Rumba y Zumba.
- Caminatas Ecológicas
- Clases de Cocina



- **Encuesta de Medición de Clima Laboral:** La encuesta de medición de clima laboral permitió medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Defensoría del Pueblo.

Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

La muestra objetivo era 1995 servidores a la fecha del 1 de marzo del año 2021. Y en total la respondieron 1263 servidores. El margen de error fue 0.65%; la fecha de aplicación se desarrolló del 1 al 5 de marzo, con 94 ítems para responder en el cuestionario.

Los resultados de la encuesta fueron los siguientes:

80,75
Macroclima

88,00
Microclima

90,88
Clima Personal

86,11
Índice general de Clima (IGC)

85,65
Comportamiento organizacional

87,19
Estructura organizacional

86,63
Estilos de Liderazgo



Para ampliar la información de esta encuesta se puede consultar en la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

8. COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL EN REGIONALES

Con ocasión a los Acuerdos Sindicales del año 2017, en lo que respecta 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 No. 226 de 2018, de los Comités de Bienestar Social, y en la misma se dispuso que:

“(…)

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

De acuerdo con lo anterior, se conformaron 36 comités, los cuales cumplen los requerimientos y los tiempos definidos desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano:

“(…) **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. (...)*

9. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Decreto 1567 de 1998 señala en su artículo 30: “Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados 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 1077 del 25 de septiembre de 2018, 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 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, 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 las servidoras y 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

10. CRONOGRAMA ANUAL 2021

ACTIVIDADES	ENE- MAR	ABR- JUN	JUL -SEP	OCT-DIC
Actividades de capacitación y de integración				
Día Internacional de la Mujer				
Día del Hombre				
Día de la secretaria				
Día del Niño				
Día del Servidor Publico				
Clases de Rumba, Zumba y Aeróbicos				
Pases de Bolos (Club)				
Día de la Familia				
Torneo de Ping Pong				
Caminatas Ecológicas				
Torneo de Mini tejo				
Vacaciones Recreativas				
Día del Conductor				
Pases de Bolos (Club)				
Charla Prepensionados				
Halloween				
Tarde de cine en familia				
Pases de Bolos (Club)				
Ceremonia de Incentivos 2020 Y 2021				
Cierre de Gestión				
Novena de Navidad				



11. REFERENCIAS

- Ley 24 de 1992
- Decreto 1567 de 1998
- Decreto 1227 de 2005
- Sistema de Gestión de la Calidad y MECI
- Decreto 025 de 2014
- Decreto Ley 1083 de 2015
- Resolución N° 194 de 2017.(DP)
- Resolución No. 226 de 2018 (DP)
- Resolución N°1077 de 2018 (DP)
- SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEP