

Programa de Bienestar Social Laboral 2019

“Saber ser, Saber estar es BIENESTAR”

Versión 21/02/2019



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

SECRETARÍA GENERAL - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Programa de Bienestar Social Laboral 2019



TABLA DE CONTENIDO

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 2019	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 2019	9
6.1. Área de protección y servicios sociales	9
6.2. Área de Calidad de vida laboral	9
7. COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL EN REGIONALES	
8. PROGRAMA DE INCENTIVOS	11
9. CRONOGRAMA ANUAL 20019	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 desde un enfoque integral del SER, con el fin de favorecer las condiciones psicosociales, laborales y motivacionales de los servidores 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 y 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 2019, 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 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.

3. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

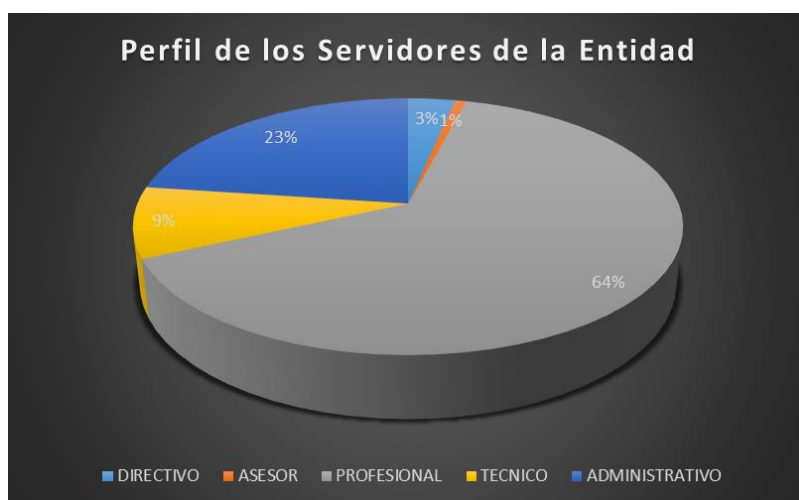
Con el objetivo de dar cumplimiento y garantizar la satisfacción de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, el presente programa tiene las siguientes etapas de desarrollo: (i) Diagnóstico, (ii) Diseño metodológico, (iii) Ejecución, y (iv) Evaluación.

3.1. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social Laboral de la Defensoría del Pueblo, se diseña a través del estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de

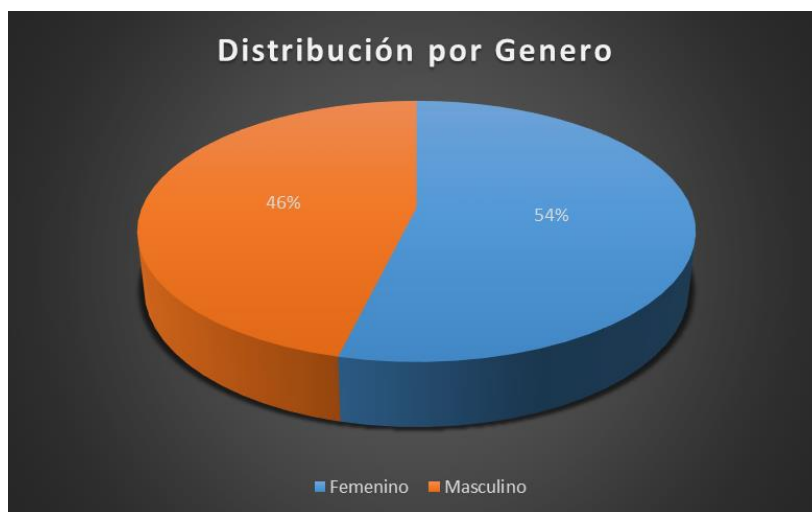
vida y clima laboral, así como el diagnóstico de riesgo psicosocial de la Entidad, siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del Cronograma de Actividades.

a) Distribución poblacional por nivel jerárquico



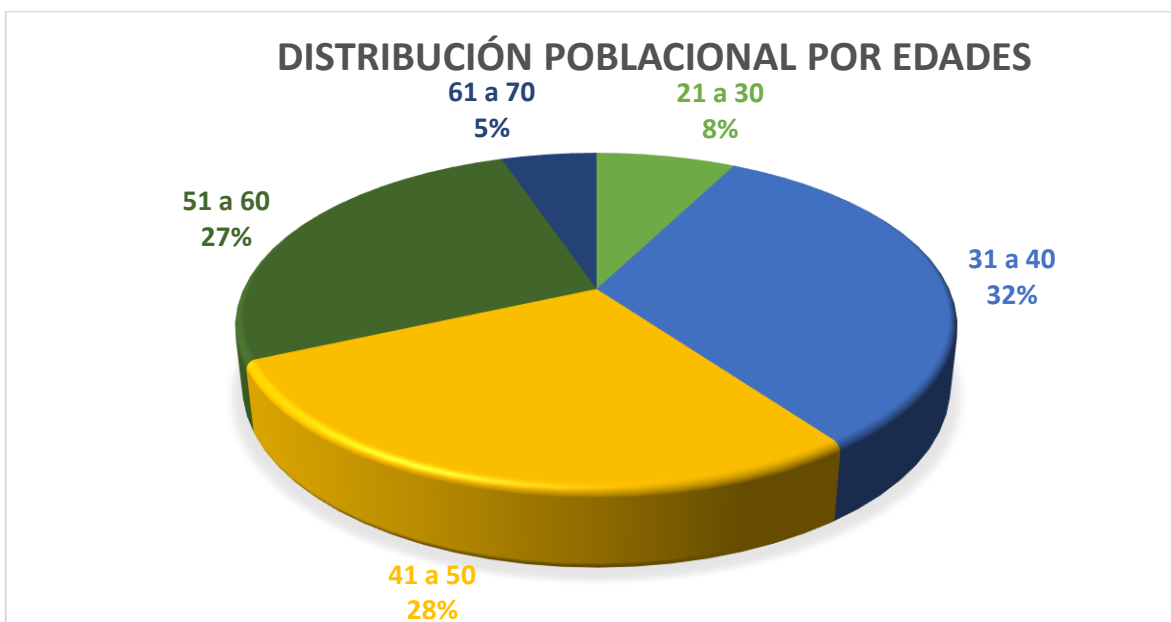
Nivel Jerárquico	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Administrativo
Nº de Servidores	63	17	1192	167	421

b) Distribución poblacional por Género



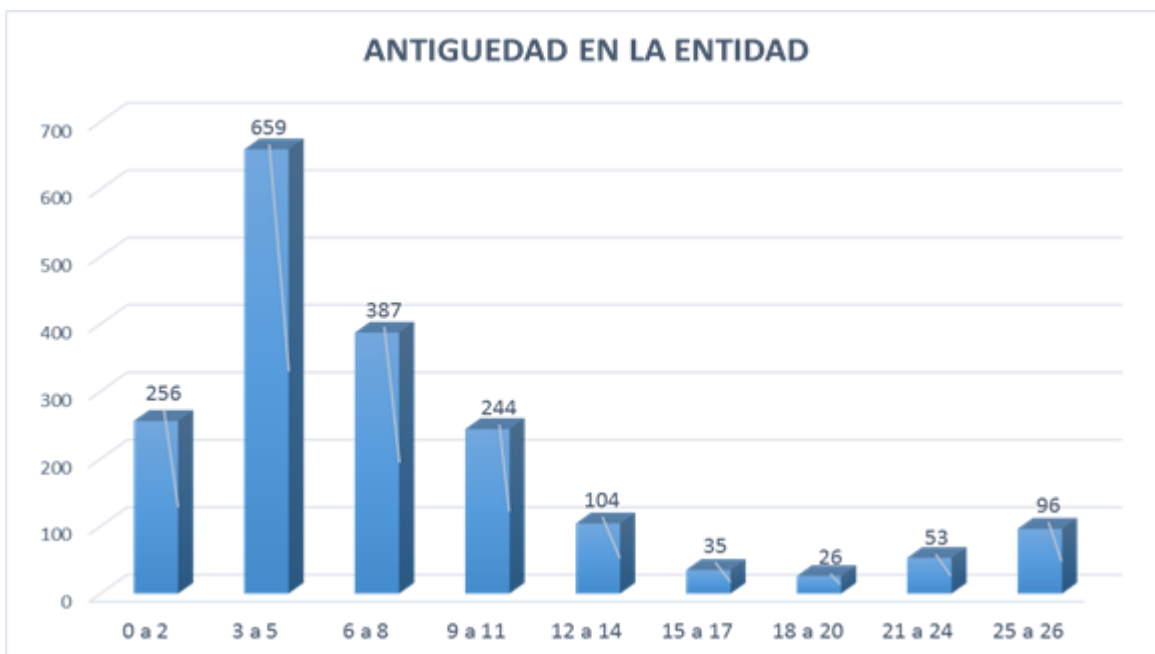
Femenino	Masculino
996	869

c) Distribución Poblacional por Edades



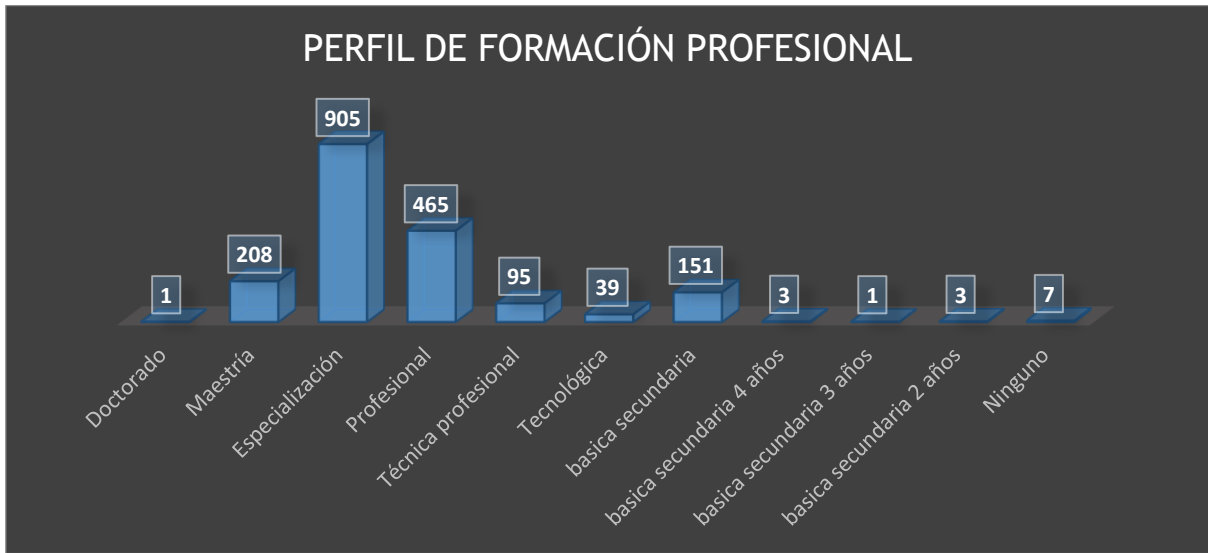
Rango de edad	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70
Cantidad	140	605	525	494	96

d) 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	25 a 26	Total
Cantidad	256	659	387	244	104	35	26	53	96	1860

e) Distribución de la población por perfil académico



f) Distribución por tipo de vinculación



4. OBJETIVO GENERAL

Gestionar y desarrollar actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, 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 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 2019

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 2019

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 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 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.

Las entidades que no acompañan:

- Fondo de Empleados de la Defensoría del Pueblo
- Fondo de Empleados del Ministerio Público
- Juriscoop
- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Financieras
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Fondo Nacional de Ahorro
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte

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:

- **Programa de Preparación para la Jubilación:** 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.
- **Programa de acondicionamiento físico y nutrición:** Enfocado a los servidores públicos 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.

El acompañamiento de este programa estará dirigido por un grupo de profesionales de la salud, los cuales estarán vigilando, coordinando y dirigiendo las actividades programadas con un enfoque en la sensibilización y educación en hábitos de vida saludable.

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.

- **Jornadas Deportivas Y Recreativas**

Para el desarrollo de estas actividades, se contará con el apoyo de la caja de compensación Compensar y el IDR, quienes apoyarán a la Entidad en la programación de diferentes estrategias que favorezcan el bienestar de los servidores a través de un espacio recreativo y cultural. Las actividades son relacionadas a continuación:

- Torneo de Fútbol mixto nivel central
- Torneo de Bolos
- Día cultural - Concurso de Talentos
- Juegos de Función Pública, entre otros.

7. COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL EN REGIONALES

Con ocasión a la 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 de los Comité de Bienestar Social, y en la misma se dispuso que:

“(…)

Artículo 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 a lo anterior, se conformaron 23 comités, los restantes están en trámite de conformación toda vez que las Defensorías Regionales no 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. (...)*”.

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 N° 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 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 2019

ACTIVIDADES	Ene - Mar	Abr - Jun	Jul - Sep	Oct - Dic
Planeación	■			
Presentación del Programa		■		
Actividades deportivas y recreativas con el IDRD	■	■	■	■
Celebración del Día de la Mujer		■		
Celebración del Día del hombre		■		
Celebración del Día de la Madre			■	
Celebración del Día del Padre			■	
Celebración del Día de la Secretaria		■		
Torneo de Futbol mixto nivel central		■	■	
Celebración del Día del Conductor			■	
Día del Servidor Público			■	
Un día aprendiendo a ser Defensor			■	

