



Nos Unen Tus Derechos

Programa de Bienestar Social Laboral 2022

Subdirección de Gestión del
Talento Humano



Defensoría del Pueblo

Carlos Ernesto Camargo Asís

Defensor del Pueblo

Juan Antonio Arrieta Flórez

Subdirector de Gestión del Talento Humano

Elaborado por:

Irina Nicoletta Laino Ramírez

Defensoría del Pueblo

Calle 55 No. 10 - 32 Bogotá D.C. Colombia

PBX: (57) (1) 3 14 73 00 - 3 14 40 00

Web: www.defensoria.gov.co

talentohumano@defensoria.gov.co

Bogotá D.C. Colombia



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	1
INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.1. Objetivos Específicos.....	7
4. ALCANCE.....	12
5. METAS	12
6. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS.....	12
6.1. Diagnóstico de Necesidades.....	13
6.2. Resultados Encuesta.....	13
7. DEBERES Y DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS – 2022 -	15
7.1. Deberes	15
7.2. Derechos	15
7.3. Beneficios de la Implementación de los Programas de Bienestar	16
8. ESTRATEGIAS.....	16
9. PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2022	16
9.1. Área de protección y servicios sociales.....	16
9.2. Área de Calidad de vida laboral.....	17
10. COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL EN REGIONALES	19
11. PROGRAMA DE INCENTIVOS	20
12. CRONOGRAMA ANUAL 2022	21
13. VIGENCIA Y DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	22
14. Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.



INTRODUCCIÓN

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

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Defensoría del Pueblo, tiene como objetivo principal fortalecer la construcción de un clima laboral positivo para los servidores públicos y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; por medio de espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral e incrementar el sentido de pertenencia hacia la entidad. Para ello, la Subdirecciónn 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 el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos propuesto para los funcionarios de la Defensoría del Pueblo, vinculados mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisional, siendo este entendido ante todo, como la búsqueda de la calidad de vida en general.

En la vigencia 2022, el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos se alinearán con el Programa de Seguridad y Salud en Trabajo; esto con el fin de atender las necesidades de los servidores, mejorando las condiciones de salud, recreación, cultura, vivienda, educación, entre otros. Dicho esto, se establecen los siguientes ejes de intervención transversal, fomentando la cultura organizacional e involucrando el estilo de vida saludable como principal temática de alto impacto, así:

- 1. Salud mental:** estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
- 2. Convivencia laboral:** incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- 3. Equilibrio psicosocial:** enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como: factores intralaborales y extra laborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.



Con base en lo anterior, la Subdirección de Gestión del Talento Humano presenta el programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos - 2022, el cual se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la Defensoría del Pueblo y fortalecer el clima laboral de la Entidad.

1. MARCO CONCEPTUAL

El Programa de Bienestar Social Laboral 2022 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.

DIMENSIÓN
MENTAL

DIMENSIÓN
FÍSICA

DIMENSIÓN
COGNITIVA





2. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política.** Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.



3. 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 -2022-, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidoras y 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.

3.1. Objetivos Específicos

1. Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Defensoría del Pueblo; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
2. Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la Entidad.
3. Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
4. Fomentar hábitos de vida saludable, a través de actividades para el aprovechamiento del tiempo libre.
5. Diseñar un cronograma de actividades que permita fortalecer las competencias profesionales y humanas de cada uno de los servidores de la Entidad.
6. Propiciar actividades que potencialicen el uso de las Tics, el liderazgo, el servicio, la creatividad y el autocuidado con miras a prevenir el Covid-19.



3.2. Ejes del programa

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2022



EJES



Equilibrio Psicosocial

Salud Mental

Convivencia Social

Alianzas Interinstitucionales

Transformación Digital



- 1. Eje equilibrio psicosocial:** son las nuevas formas de adaptación laboral resultado de los cambios durante la pandemia COVID-19, hace referencia a factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: son las actividades que crean compromiso y sentido de pertenencia. Lo integran las actividades de eventos deportivos y recreativos, eventos culturales, de talentos que se programen en la Entidad y Capacitaciones que puedan ser gestionadas en convenio con las cajas de compensación

Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD} = \frac{\text{Total, de servidores participantes}}{\text{Total, de servidores inscritos}}$$

Equilibrio entre la vida laboral y familiar: son todas las acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos, como son los horarios flexibles para los servidores. En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, las entidades del Estado deberán adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles

Actividades especiales del día de la familia con apoyo de la Caja de Compensación Familiar: las entidades públicas deberán facilitar, promover actividades para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.

$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD} = \frac{\text{Total, de servidores asistentes}}{\text{Total, servidores de la entidad}}$$

Calidad de Vida Laboral: Se realiza por medio de programas que mantengan las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional



Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año) las entidades públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD} = \frac{\text{Total servidores beneficiados}}{\text{Total servidores inscritos}}$$

Celebración de cumpleaños: se remite tarjeta virtual a los servidores a nivel nacional con ocasión a su día de cumpleaños.

$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD} = \frac{\text{Servidores públicos beneficiados}}{\text{Total servidores públicos de la entidad}}$$

Entorno laboral saludable: se llevará a cabo por medio de campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias.

$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD} = \frac{\text{Servidores públicos involucrados en las campañas}}{\text{Total servidores públicos de la entidad}}$$

2. Eje Salud Mental: se ha diseñado para mantener el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a. Higiene mental: se trata de acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar de los servidores, con el fin de mejorar continuamente su calidad de vida.

$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD} = \frac{\text{Servidores públicos acompañados}}{\text{Total servidores públicos de la entidad}}$$



b. Prevención de riesgos pos pandemia: se trata de acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar de los servidores y su calidad de vida. Se tendrá en cuenta como actividad física las deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.

Servidores públicos participantes

INDICADOR ACTIVIDAD =

Total servidores públicos de la entidad

3. Eje Convivencia social: este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Realizar campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas. Acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

Servidores públicos sensibilizados o capacitados

INDICADOR ACTIVIDAD =

Total servidores públicos de la entidad

4. Eje Alianzas interinstitucionales este eje establece la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de nuestros objetivos por medio de convenios interadministrativos con el fin de dar para alcance al plan de bienestar.

Eje 5 transversal: transformación digital: este eje es muy importante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Estas herramientas facilitan la comunicación para que sea transversal ya que agiliza y simplifica la gestión del bienestar. Se contará con una base de datos de información para recopilar preferencias, hábitos, identificación de talentos y competencias de los servidores públicos que permitan mejorar la calidad de vida de otros servidores con la transferencia de conocimiento.

Información de la base de datos

INDICADOR ACTIVIDAD =

Total servidores públicos de la entidad



4. ALCANCE

Las actividades aquí propuestas, están dirigidas a todos los servidores públicos que hacen parte de la Defensoría del Pueblo y sus familias.

Con el fin de dar cumplimiento a las políticas y actividades del Programa de Bienestar Social Laboral, es necesario contar con los siguientes actores:

- Caja de Compensación familiar
- Instituciones del sector público (talleres, ferias, seminarios, conversatorios, etc.)
- ARL (Positiva)
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Fondo Nacional del Ahorro
- Fondos de pensiones y cesantías

5. METAS

Para la vigencia 2022 se pretende cumplir con el 100% de la ejecución de las actividades y estrategias incluidas en el Programa de Bienestar Social Laboral, y hacer seguimiento constante al impacto que esto generará en los servidores públicos de la entidad, para lo cual y a nivel de eficacia, dentro de la medición y reporte de indicadores, utilizaremos la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de actividades desarrolladas}}{\text{Número de actividades programadas}} \times 100$$

6. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

Con el objetivo de dar cumplimiento y garantizar la satisfacción de los funcionarios 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.



6.1. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social Laboral de la Defensoría del Pueblo -2022-, se diseña a través del estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de la 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
Natación
Bolos
Tejo-mini tejo
Danzas
Ferias gastronómicas
Cine
Yoga
Clases de rumba-zumba
Caminatas ecológicas
Actividades deportivas, recreativas
Actividades para el fortalecimiento...

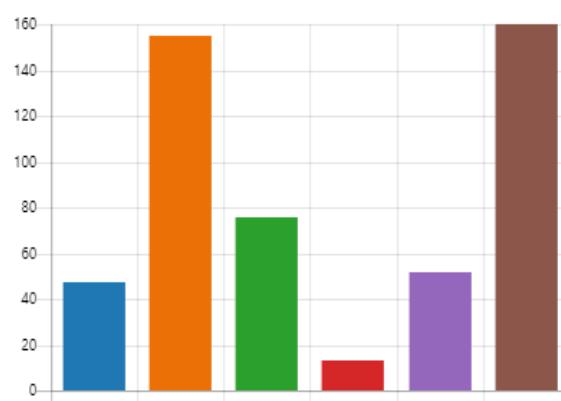
6.2. Resultados Encuesta.

13. ¿Cuál de las siguientes actividades de deporte individual les gustaría participar?

[Más detalles](#)

Insights

- Tenis 47
- Natación 155
- Tenis de Mesa - Ping Pong 76
- Ajedrez 13
- Atletismo 52
- Ninguna de las anteriores 160

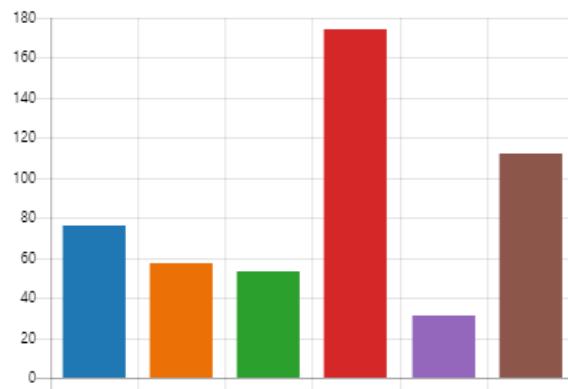




14. ¿Cuál de las siguientes actividades de deporte grupal le gustaría participar?

[Más detalles](#)

Fútbol 5	76
Voleibol	57
Baloncesto	53
Bolos	174
Fútbol 11	31
Ninguna de las anteriores	112



15. ¿Cuál de las siguientes actividades de deporte autóctono le gustaría participar?

[Más detalles](#)

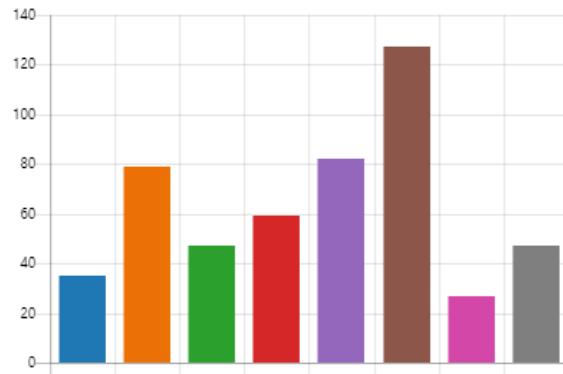
Rana- Mini Rana	228
Tejo- Mini Tejo	275



16. ¿Cuál de las siguientes actividades culturales le gustaría participar?

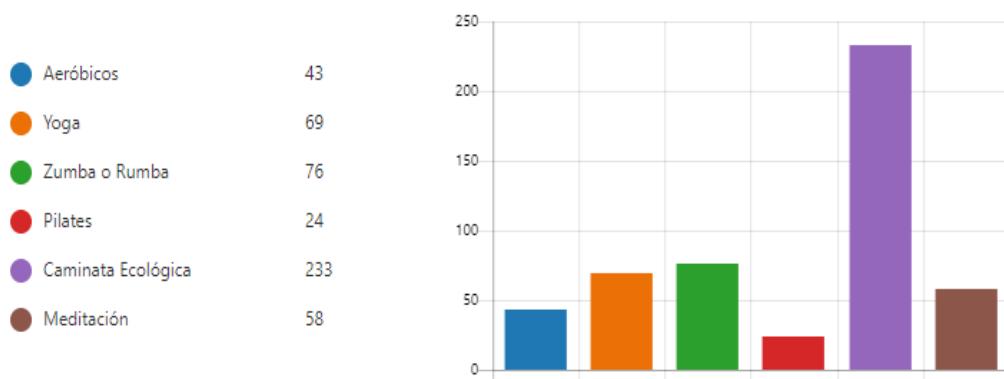
[Más detalles](#)

Teatro	35
Danzas	79
Música	47
Talleres manuales	59
Ferias Gastronómicas	82
Cine	127
Exaltación festividades autóct...	27
Ninguna de las anteriores	47





17. ¿Cuál de las siguientes actividades de autocuidado le gustaría participar?

[Más detalles](#)

7. DEBERES Y DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS - 2022 -

7.1. Deberes

- ✓ Participar activamente en las actividades definidas en el Programa de Bienestar, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- ✓ Cuidar los recursos públicos de la Entidad para beneficio de las actividades de bienestar, reportando 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.

7.2. Derechos

- ✓ Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral con el fin de que los funcionarios públicos y sus familiares reconozcan la entidad como suya, y tengan beneficios de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- ✓ Crear, mantener y mejorar mancomunadamente las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de las servidoras y servidores públicos.



7.3. 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.

8. ESTRATEGIAS

En la vigencia 2022 se buscará:

Interrelacionar la participación de los servidores en actividades de la entidad, con el fin de generar espacios institucionales que redunden en la familia.

Diseñar planes de retiros asistidos asertivos para los pre-pensionados de la entidad, haciendo seguimiento en el ámbito psicosocial.

Fomentar la participación de los servidores públicos a través de los diferentes canales de difusión con los que cuenta la entidad.

9. PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2022

9.1. 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, en aras de 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:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud



- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.
- Fondo de Empleados de la Defensoría del Pueblo
- Cajas de Compensación Familiar
- Fondo Nacional de Ahorro
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte

9.2. 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 públicos como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como en las relaciones interpersonales.

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 funcionarios, 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.
- ✓ **Jornadas Deportivas, Recreativas, de acondicionamiento físico y nutrición:** enfocado a los funcionarios pretendiendo 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 Familiar Comfacundi, en el nivel central, cajas de compensación a nivel nacional y el IDRD, quienes apoyarán a la entidad en la programación de diferentes estrategias que favorezcan el bienestar de los servidores públicos a través de un espacio recreativo y cultural. Las actividades son relacionadas a continuación:



- Torneo de Futbol 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, 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 1.995 servidores con corte 01 de marzo del año 2021, a la cual 1.263 servidores públicos dieron respuesta. El margen de error fue 0.65%; la fecha de aplicación fue del 01 al 05 de marzo, con 94 ítems para responder en el cuestionario.

Los resultados de la encuesta fueron los siguientes:

80,75
Macroclima

85,65
Comportamiento
organizacional

88,00
Microclima

86,11
Índice general de
Clima (IGC)

87,19
Estructura
organizacional

90,88
Clima
Personal

86,63
Estilos de
Liderazgo



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

10. 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 del 12 de febrero 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 Subdirecciónn 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. (...)"*



11. 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 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 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.



12. CRONOGRAMA ANUAL 2022

ACTIVIDADES	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividad deportiva viernes de cada mes (acuerdo sindical) clases de zumba											
Torneo de Ping-Pong	■										
Día Internacional de la Mujer (Entrega detalle caja de galletas)		■									
Caminata ecológica			■								
Día de la Secretaria (almuerzo servidoras nivel central)			■								
Taller de cocina presenciales			■					■			
Día de la madre (tarjeta virtual)				■							
Día de la familia (cine boletas dobles con combo)				■							
Campeonato de fútbol 5				■							
Día del Servidor Público					■						
Día del padre (tarjeta virtual)					■						
Yoga para la ansiedad					■						
Día del conductor (almuerzo nivel central)						■					
Super match: actividades participativas						■					
Torneo de fútbol 5 mixto							■				
Taller pre-pensionados (2 días)								■			
Actividad Trekking (senderismo)								■			
Vacaciones Recreativas									■		
Celebración día de los niños									■		
Actividades Lúdicas y culturales en la conmemoración del Día internacional de los DDHH (acuerdo sindical)											■
Ceremonia de Incentivos y Cierre de Gestión											■
Novena de Navidad											■



13. VIGENCIA Y DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

El Programa de Bienestar Social Laboral entrará en vigencia una vez sea suscrito por el Subdirector de Gestión del Talento Humano de la Defensoría del Pueblo.

La comisión de personal, será la encargada de revisar, proponer y sugerir elementos para los programas anuales de bienestar Social para su posterior aprobación.

Su divulgación a los servidores públicos de la entidad se realizará a través de la Intranet <https://intranet.defensoria.gov.co> y mediante el correo institucional.

14. CONCLUSIONES

La Defensoría del Pueblo es responsable de diseñar planes y programas que conlleven a promover el bienestar y el desarrollo de los servidores y de sus familias y también el mejoramiento de su calidad de vida laboral.

En este proceso, es necesario que la Entidad propenda por el mejoramiento de la calidad de vida y a la generación de bienestar que involucren a todos los servidores públicos y a sus familias con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Esta implementación del programa, permitirá generar bienestar en los servidores para incentivar y motivar como también fortalecer el sentido de pertenencia que se verá reflejado en el buen servicio al ciudadano y el reconocimiento de la Entidad como Defensora de los derechos Humanos de los ciudadanos.