



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2014

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

ÁREA DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, D.C.
Junio 3 de 2014

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA CONSOLIDACIÓN Y
RECONSTRUCCIÓN TERRITORIAL – UACT -**

German Chamorro de la Rosa
Director General UACT

Carlos Hernán Bastidas Torres
Secretario General

Edwin Darío Mora Gómez
Coordinador (e) Talento Humano

Documento elaborado por:

Diana Carolina Ocampo Guerrero
**Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano**

Actualizado por:

Jeannette Merizalde P.
Técnico Administrativo
Grupo de Talento Humano

Revisado por:

Edwin Darío Mora Gómez
Coordinador (e) Talento Humano

Leonardo Gómez Gonzalez
**Profesional Especializado
Oficina de Planeación y Gestión de la Información**

Aprobado en Comité Directivo de julio 17 de 2014

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial es consciente que las personas se constituyen en el recurso más valioso de la entidad, pues son ellas quienes generan ideas, capacidades y cambios culturales, además de agregar valor a los recursos materiales. Esta condición del Recurso Humano genera una preocupación constante por establecer mecanismos para procurar un clima organizacional satisfactorio.

Lograr un buen clima organizacional se constituye entonces en un proceso constante donde se evalúan las condiciones laborales y personales de los funcionarios de tal manera que se cuente con óptimas herramientas informativas para establecer un plan de intervención ajustado a las necesidades de los mismos.

De acuerdo a lo anterior, la UACT durante el 2013 adelantó dos procesos de evaluación: en el mes de mayo se aplicó, por intermedio de la ARL POSITIVA la "Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales" y, en el mes de diciembre se realizó la Medición de Clima Organizacional por parte de UNIPANAMERICANA.

Los resultados de estas evaluaciones permitieron concluir en su momento, que existen factores de riesgo intralaborales y extralaborales que influyen en la salud y el bienestar de los funcionarios. Por ello y siguiendo las recomendaciones presentadas en los informes respectivos se formuló y ejecutó el Plan de Bienestar Social Laboral 2013, el cual arrojó algunos resultados, obtenidos de las evaluaciones realizadas a los funcionarios, mediante formato F-UACT-SGTH-026: FORMATO DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN, así:

105 funcionarios de los 126 que laboran en las diferentes sedes a nivel regional, participaron de alguna actividad de bienestar, lo que corresponde a una participación del 83.3%.

- De los 158 que laboran en la ciudad de Bogotá, 111 participaron de alguna actividad de bienestar, lo que corresponde a un 70.2% de la cobertura.
- El total de funcionarios de la UACT a 31 de diciembre de 2013 era de 284 y de estos participaron de alguna actividad de bienestar 216, correspondiente a un 76%.
- No se contemplaron algunas actividades en el Plan de Bienestar Social Laboral 2013, como las artísticas y culturales.
- Trabajar conjuntamente con los funcionarios de las regionales para el diseño y ejecución de las actividades a desarrollarse en las diferentes sedes.
- Diseño de estrategia para lograr un mayor grado de participación en las diferentes actividades que se programen.

A partir de estos insumos, se procede a formular el PBSL 2014, con el que se pretende promover factores protectores a través de una intervención específica a cada área de la Unidad de acuerdo a los mayores riesgos que presentan. Las actividades que a continuación se presentan guardan estrecha relación con las áreas de intervención propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a saber: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Mitigar los factores de riesgo psicosocial que tienen efectos negativos en los funcionarios de la UACT promoviendo factores protectores a través de actividades que intervengan las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de participar en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral.
- Impulsar actividades que mejoren el desarrollo personal, social y laboral de cada grupo de trabajo de acuerdo al mayor riesgo psicosocial evidenciado en el estudio.
- Promover actividades recreativas y culturales para los funcionarios y sus familias.
- Evaluar la participación de los funcionarios en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral y su impacto.

3. MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA: Establece que “la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley”¹

De igual forma, en su artículo 52 expresa que: “el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano”. En este artículo se reconoce también que el deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Así como reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

LEY 909 DE 2004: El Parágrafo del Artículo 36 establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de *bienestar e incentivos*, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA. Artículo 48

LEY 734 DE 2002: En los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

LEY 489 DE 1998: el artículo 26 de ésta ley establece que: “el gobierno nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y merito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

DECRETO 1227 DE 2005:

Artículo 69: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 70: las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1 Deportivos, recreativos y vacacionales

70.2 Artísticos y culturales

70.3 Promoción y prevención de la salud

70.4 Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas

70.5 Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

DECRETO LEY 1567 DE 1998

Artículo 20: *Bienestar Social:* Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo: Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21: *Finalidad de los Programas de Bienestar Social:* Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Artículo 23: *Área de Protección y Servicios Sociales:* En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de

protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24: *Área de Calidad de Vida Laboral:* El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

DECRETO 752 DE 1984

Artículo 8: Para los programas de bienestar social, se entiende por familia el cónyuge, compañero o compañera permanente y los hijos dependientes del trabajador, acreditados ante el organismo al cual preste sus servicios.

Artículo 9: Las actividades recreativas y deportivas comprenderán las facilidades que se ofrezcan para participar en actos recreativos dirigidos o certámenes deportivos programados en representación del organismo, que tiendan a mejorar las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

Artículo 10: Las actividades culturales deberán promover principalmente las aptitudes artísticas, y alentar los anhelos de conocimiento de los funcionarios mediante programas de literatura, teatro, pintura, escultura, música, canto, folclor, entre otros, y en historia o variados campos científicos de interés formativo.

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Artículo 1: Objeto: El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

4. DEFINICIONES

4.1 Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

4.2 Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

4.3 Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

4.4 Bienestar social laboral: Se define como "el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece"²

Es "un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales"³.

4.5 Área de calidad de vida laboral: definido como: "un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales"⁴

4.6 Área de protección y servicios sociales: Según el decreto 1567 de 1998: "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su

² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002. Pag:25

³ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002.

⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002.

familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"⁵

5. METODOLOGÍA

5.1 Diagnóstico de necesidades:

El diagnóstico de necesidades se llevó a cabo a través de dos instrumentos:

- Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales Universidad Javieriana- Ministerio de la Protección Social 2010: esta batería se aplicó de manera presencial en el mes de mayo de 2013 a 121 funcionarios a través de los siguientes instrumentos: ficha de datos generales, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A), cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B), cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario para la evaluación del estrés.

Una vez aplicados los instrumentos, la ARL POSITIVA encargada del proceso, entregó y socializó los resultados de la batería, así como las recomendaciones para la intervención de los riesgos encontrados.

- Medición de Clima Organizacional: se aplicó en el mes de diciembre de 2013 a través de un software para el envío por correo electrónico a 204 funcionarios del nivel central y de regionales escogidos aleatoriamente, de los cuales se recibieron debidamente diligenciadas 126 encuestas. Una vez cumplido el plazo para el diligenciamiento de la encuesta, Unipanamericana, entidad encargada de realizar la medición, entregó los resultados al Grupo de Talento Humano y socializará los resultados de la misma a la Alta Dirección.

⁵ Decreto 1567 de 1998

5.2 Formulación del Plan de Bienestar Social Laboral

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2014					
DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	GRUPO DE TRABAJO	ACTIVIDAD	TEMÁTICAS
Liderazgo	Calidad de Vida Laboral	Sensibilizar a los jefes sobre la importancia de mejorar los atributos de liderazgo en relación con la planificación, la asignación del trabajo, resolución de conflictos, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los funcionarios a su cargo	Dirección General	Seminario Taller	Motivación de Equipos, retroalimentación y herramientas de coaching
			Oficina Asesora de Planeación y Gestión de la Información		
			Oficina Asesora Jurídica		
			Grupo de Comunicaciones Estratégicas		
			Dirección de Coordinación Regional		
			Secretaría General		
			Control Interno		
			Control Disciplinario		
			11 Gerencias y Coordinaciones Regionales		

Control sobre el trabajo	Calidad de Vida Laboral	Orientar a las áreas en cuanto al establecimiento de roles claros garantizando el reconocimiento, la importancia y los alcances de las funciones que van a desarrollar asociándolos con los conocimientos, habilidades y expectativas de los funcionarios	Oficina Asesora Jurídica	Seminario Taller	Construyendo en Equipo
			Grupo Control Interno		
			Dirección de Coordinación		
			Dirección de Articulación		
			Oficina Asesora de Planeación y Gestión de la Información		

Demandas de trabajo	Calidad de Vida Laboral	Desarrollar herramientas de afrontamiento en los funcionarios que permita contener efectos emocionales y mentales propios del desarrollo de las funciones	Dirección de Coordinación Regional	Seminario Taller	Inteligencia emocional
			Dirección de Articulación		Resiliencia organizacional
			Dirección de Programas contra Cultivos Ilícitos		Manejo del Estrés
			Secretaría General		

Demandas de trabajo	Calidad de Vida Laboral	Desarrollar herramientas de afrontamiento en los funcionarios que permita contener efectos emocionales y mentales frente a la movilidad laboral.	Nivel Central y Regionales	Conferencia - Teleconferencia	Desvinculación asistida y Programada	Dirigida a funcionarios en edades comprendidas entre los 50 y los 64 años.
---------------------	-------------------------	--	----------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	--

Demandas de trabajo	Calidad de Vida Laboral	Crear un espacio para que todos los equipos de trabajo de la UACT, socialicen los resultados de la gestión 2014 y metas 2015, alineados con el logro misional de la UACT, buscando con esto la participación de los servidores públicos en el desarrollo organizacional.	Nivel Central	Reunión de Trabajo	Gestión 2014 y Plan Acción 2015	Dirigido 170 funcionarios.
---------------------	-------------------------	--	---------------	--------------------	---------------------------------	----------------------------

Factores psicosociales extralaborales	Protección y Servicios Sociales	Desarrollar actividades de recreación para el trabajador y su familia, que disminuyan los riesgos psicosociales extralaborales	Nivel Central	De ocio, esparcimiento y recreación	II Olimpiadas Deportivas UACT	A realizarse en el mes de Octubre según cronograma de actividades acordado con el operador elegido (bolos voleibol, futbol, rana y carrera de relevos.
			Nivel Central y Regionales		Jornada de reforestación o ecológica	A realizarse en mes de diciembre con participación de funcionarios y familiares. Para aquellas sede donde no se cuente con esta oferta, se ofertará el Día de la Familia.
			Nivel Central y Regionales		Actividad "Conociendo nuestras zonas de Consolidación"	Espacio de acercamiento e integración entre los funcionarios de algunas sedes regionales de la UACT y los de la sede principal. La duración de la actividad será de un (1) día y el espacio servirá para conocer el trabajo adelantado por las regionales participantes, mezclado con muestra cultural, gastronómica y folclórica. Los costos de esta actividad serán asumidos por los funcionarios participantes, excluyendo el desplazamiento de los funcionarios regionales.
			Nivel Central		Capacitación informal en artes o artesanías	Dos (2) capacitaciones de acuerdo a la oferta del operador seleccionado. Igualmente el inicio de estas actividades estas programadas para septiembre y noviembre y estará supeditado a la disponibilidad del operador.
			Nivel Central		Vacaciones recreativas fin de año	Dirigida a hijos de funcionarios en edades comprendidas entre los 4 y 13 años, para un total de 65. De 4 a 6 años: 21 niños, 6 a 10: 19 y 11 a 13: 25. Se adicionan tres acompañantes funcionarios de Talento Humano. Actividad a realizarse en el mes de diciembre.

Estrés	Protección y Servicios Sociales	Incentivar en los funcionarios hábitos y estilos de vida saludables que disminuyan el riesgo de estrés laboral	Nivel Central	Jornada Teórico Práctica	Promoción y prevención de la salud	Lo previsto es que se realice una actividad quincenal (yoga, aeróbicos, rumboterapia, masajes, etc.). Las pausas activas se gestionarán por la ARL y se les dará continuidad con los líderes de piso. La consecución de estas actividades serán gestionadas por el Grupo de Desarrollo del Talento Humano, sin que esto genere costos para la Entidad.
			Nivel Central y Regionales		Estilos de Vida Saludables	Temas a trabajar: 1) Autoimagen y actitud hacia la vida. 2) Convivencia, Solidaridad y Tolerancia. Actividades programadas para agosto y octubre, fechas que estarán sujetas a la disponibilidad del operador.