

## **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019**

## **DIRECCIÓN DE APOYO CORPORATIVO**

**FEBRERO 2019**

## **CONTENIDO**

- 1. INTRODUCCION.**
- 2. MARCO LEGAL.**
- 3. OBJETIVOS**
  - 3.1 OBJETIVOS GENERALES.**
  - 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**
- 4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.**
- 5. BENEFICIARIOS**
- 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.**
  - 6.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.**
  - 6.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.**
- 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

## 1. INTRODUCCIÓN

En este Plan de Bienestar Social se proponen acciones que influirán favorablemente en el ambiente laboral de la CNSC, incrementando los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad de sus funcionarios, así como su sentido de pertenencia con la Entidad.

Por medio del presente Plan de Bienestar, la Comisión Nacional del Servicio Civil, busca mejorar la calidad de vida de los servidores y de sus familias, contribuyendo a una sana convivencia y armonía entre nosotros. El presente plan pretende ayudar a bajar los niveles de estrés generado por la labor diaria. Por medio de este plan, la CNSC busca satisfacer las necesidades de recreación y esparcimiento de sus funcionarios, además de favorecer el desarrollo integral del servidor y el de su familia.

El presente plan permite a la Comisión Nacional del Servicio Civil ser consciente de la importancia que tiene el Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, para lo cual ha realizado una integración de programas, como deportes, actividades culturales, lúdicas, entre otros, con la finalidad de que el servidor comparta con la familia y los compañeros de trabajo.

## **2. MARCO LEGAL**

El presente Plan de Bienestar Social se fundamenta en la siguiente normatividad:

- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”* - Numerales 4 y 5 del artículo 33.
- Decreto - Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crean el (sic) sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Fomentar la cultura del deporte, la recreación y el esparcimiento del personal de planta de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mejorando la calidad de vida de los servidores y sus familias. A través de programas que fomenten el desarrollo integral.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Generar condiciones que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y familiar del trabajador, garantizando un ambiente favorable para su desarrollo integral.
- Llevar a cabo acciones que mejoren el ambiente laboral de la entidad.
- Realizar actividades que atiendan las necesidades de los servidores públicos en temas como salud, vivienda, educación, deporte, recreación y cultura.
- Ejecutar acciones que aumenten el sentido de pertenencia de los funcionarios con la CNSC.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el fin de determinar cuáles serían las actividades a realizar durante la vigencia de 2019, se tuvieron en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral aplicada en la vigencia 2017 y los resultados obtenidos de las actividades desarrolladas en el mismo año, así como el resultado de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Las conclusiones del ejercicio fueron las siguientes:

##### NIVEL ESTRATÉGICO

###### Componentes:

- Orientación organizacional:
  - Es importante generar estrategias para mejorar el reconocimiento de la CNSC a nivel nacional.
  - Se deben adelantar acciones que mejoren la percepción de los funcionarios sobre la vivencia de los valores institucionales.
- Imagen corporativa:
  - Se debe fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos con la Entidad, para que se sientan orgullosos de trabajar en ella, apoyando igualmente los procedimientos que generen la estabilidad laboral.
- Clientes externos (usuarios):
  - Le corresponde a la CNSC asegurar que existan procesos y procedimientos que tengan prioridad en los usuarios.
  - La CNSC debería adelantar acciones que permitan que la percepción de buen servicio y la atención a los usuarios sea alta y positiva.
- Comunicación estratégica:
  - Promover a nivel interno las ventajas de la comunicación, como herramienta de trabajo que facilita el fluir de la información y que relaciona las necesidades e intereses de los funcionarios con la Entidad.
  - Simplificación de procesos.
  - Desarrollar estrategias de reconocimiento de servidores públicos.

## **NIVEL PROCESOS**

### **Componentes:**

- Condiciones de trabajo:
  - La Entidad debe procurar por mejorar el entorno físico en el cual los servidores públicos desempeñan sus labores y las herramientas que les brinda para la realización de su trabajo, enfatizando en los accidentes de trabajo.
  - Sensibilización y concientización en el manejo integrado de gestión.
  - Realizar la inducción al personal nuevo en el puesto de trabajo.
  - Adelantar acciones de promoción de ambiente sano y seguro.
- Desarrollo y competitividad:
  - Es necesario contar con una forma clara, justa y eficiente de administrar los procesos asociados al desarrollo de los diferentes actores de la CNSC.
  - Desarrollo del programa de incentivos con la participación de todo el personal.

## **NIVEL CAPITAL SOCIAL**

### **Componentes:**

- Relaciones de equipo:
  - Se debe procurar porque las relaciones humanas que se establezcan entre los diferentes niveles de la organización contemplen, de manera favorable, la comunicación, integración, emocionalidad y el reconocimiento.
- Profesionalismo:
  - La CNSC debe adelantar acciones que fortalezcan en los funcionarios sus habilidades y conocimientos para la realización de sus labores.
  - Desarrollar estrategias de trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones etc.
- Equilibrio familia – trabajo:
  - Contribuir como Entidad a promover un equilibrio entre el trabajador y su familia.

Las actividades propuestas en el presente Plan apuntan a la mejora de estos resultados; sin dejar de lado que mediante acciones de formación y capacitación, incluidas en el PIC, se fortalecerán también algunos aspectos.

Es de anotar, que para la vigencia 2019 se realizará nuevamente la medición del clima laboral de los servidores, esto teniendo en cuenta que durante el año 2018, ingresó personal nuevo a la entidad por lo que no fue posible realizar medición, teniendo en cuenta que aún no presentan antigüedad en la entidad.

## **5. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, todos los servidores públicos de la CNSC y sus familias.

## **6. RESPONSABLES.**

La Dirección de Apoyo Corporativo a través de su Directora y el Profesional líder del proceso de Talento Humano.

## **7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

El Plan de Bienestar Social se desarrollará a través de programas de bienestar social enmarcados en las dos siguientes áreas:

- a. Área de protección y servicios sociales.
- b. Área de calidad de vida laboral.

### **7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:**

Se desarrollará a través de programas de bienestar que atienden necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, mejoran su salud y le brindan oportunidades de recreación, cultura, educación y vivienda.

#### **▪ PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

Al respecto, entre otras acciones, se ejecutará el plan de trabajo que se diseña de manera conjunta con la ARL Positiva, desarrollando actividades que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y su entorno laboral, así:



## **VER ANEXO 1. Cronograma Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Adicionalmente, se contratará la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos.

Por parte del área de talento humano, se mantendrá contacto permanente con las diferentes entidades que integran el Sistema de Seguridad Social en el país, con el fin de optimizar el uso de los programas de promoción y prevención ofrecidos, los cuales se pondrán en el inmediato conocimiento de los funcionarios.

- Feria de vivienda

Se les transmitirá a los servidores públicos la información que sobre programas de vivienda u opciones de crédito para adquirirla, suministren el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos privados de cesantías, las entidades bancarias y la caja de compensación familiar a la que se encuentra afiliada la CNSC, entre otras entidades.

En lo que corresponda, se le facilitará a los servidores públicos el trámite que requieran para la adquisición de vivienda familiar con el respaldo de la Caja de Compensación Familiar.

- Programa de recreación y deportes

Se llevarán a cabo acciones enfocadas a estimular la sana utilización del tiempo libre y se promoverá la participación de los servidores públicos en los torneos deportivos que realice la Entidad (Fútbol 5 y Bolos), así como en los juegos que organiza anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Además, con el fin de fortalecer el equilibrio trabajo – familia, se llevarán a cabo unas vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos en la semana de receso del mes de octubre y se tiene programada una actividad especial para que los funcionarios puedan integrarse con sus familiares.

Adicionalmente se entregará en los meses de mayo y septiembre de 2019, entradas a cine y teatro con el fin que el servidor tenga un tiempo de esparcimiento con las familias, y así se muestren lazos más afectivos.

- Capacitación informal

Sujetos al apoyo de entidades que capaciten sobre temas relacionados con la salud y el bienestar de los funcionarios, se llevarán a cabo charlas en prevención del cáncer y preparación ante la ocurrencia de movimientos telúricos, entre otros.

## **7.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y de unas condiciones en el trabajo percibidas por el servidor público como satisfactorias y propicias para su bienestar y desarrollo; las cuales por ende impactan de forma favorable su productividad y relaciones interpersonales.

Este componente se desarrollará a través de los siguientes programas:

- Medición del clima laboral

La primera acción será retomar los resultados de la encuesta aplicada en el 2017; para verificar que aspectos no se fortalecieron en el 2018 y realizar la medición del clima laboral en el mes de agosto de la presente vigencia, lo cual será como insumo para el próximo plan.

El archivo que consolida la información se publicará en la Intranet para conocimiento de todos.

Con las actividades propuestas en el presente Plan se espera que la próxima evaluación presente unos porcentajes superiores a los logrados en el último ejercicio.

- Preparación pre-pensionados retiro del servicio

Se realizará una actividad especial dirigida a los servidores públicos que están próximos a su retiro laboral, en la cual se abordarán temas como:

- Motivación al cambio.
- Salud y nutrición.
- Tiempo libre.
- Emprendimiento.
- Relaciones familiares.

En general, se busca un espacio de reflexión que le ayude al pre-pensionado a comprender que un cambio de rutina transforma su estilo de vida, su relación con las personas y la interacción con su entorno.

- Adaptación al cambio organizacional

Uno de los temas más trascendentales dentro de la administración pública es la necesidad de generar herramientas que permitan estratégicamente por intermedio de las diferentes actividades de bienestar y capacitación lograr la adaptación de los funcionarios al cambio organizacional que requiere la entidad, esta implantación de tareas es transversal a todos los sistemas de gestión de la entidad, por lo cual debe tener una característica de integralidad, así mismo la suma de dichas actividades deberán apuntar al mismo objetivo para lograr así el mejor cambio organizacional.

Un proceso de cambio en una entidad ocurre de forma eficiente si todos sus trabajadores están comprometidos con él; por tanto, no pueden ser tratados como lejanos a su desarrollo, sino que deben ser considerados parte, reconociendo sus valores, creencias y comportamientos.

Específicamente, durante el 2019, se tiene prevista en la CNSC, la convocatoria de empleos y el concurso de méritos, que generará en los servidores diferentes cambios; para lograrlo, se adelantarán actividades de sensibilización y capacitación que les suministren a los funcionarios las herramientas que necesiten para desarrollar y apoyar a la entidad en el logro de sus objetivos y misión institucional.

- Trabajo en equipo

La Entidad procurará por mantener unos niveles adecuados de interacción entre los líderes de área o proceso y los funcionarios responsables o de apoyo, ello con el fin de que exista un conocimiento claro de los objetivos, metas y actividades que se ejecutarán, promoviendo la comunicación y la participación de todos.

Como un consolidado de este ejercicio, en el mes de diciembre, la Presidencia presentará un informe de gestión dirigido a todos los funcionarios de la Entidad, el cual ayudará en la toma de conciencia institucional y en el conocimiento de la gestión institucional.

Lo anterior sin dejar de lado que cada una de las actividades que se lleve a cabo como parte del presente Plan, estará focalizada al fortalecimiento del trabajo en equipo y a habilitar canales de comunicación para que los funcionarios se sientan partícipes en la toma de decisiones.

- Cultura organizacional

Uno de los objetivos de toda organización es afianzar, mejorar, cambiar, comunicar, todos los principios y variables con las cuales interactúan los funcionarios de la entidad, para poder tener una cultura organizacional que permita el ideal desarrollo de la gestión institucional

La cultura organizacional diferencia a las organizaciones y es interpretada como el conjunto de principios y creencias básicas compartidas por sus miembros. Tiene que ver con el grado de sensibilidad frente al cambio, condiciones laborales, apoyo organizacional, ceremonias (celebraciones), valores, principios y creencias, referentes históricos, comunicación, autonomía, calidad, meritocracia, etc.

Durante el 2019, en el marco de un programa de convivencia institucional, se adelantarán campañas para fortalecer el conocimiento y la apropiación de los valores y principios de la Entidad y se promoverán espacios para compartir formas de pensar, establecer nuevos canales de participación y lograr una mayor integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales de todos los colaboradores.

Para ello se desarrollarán en compañía de la Caja de Compensación entre otras las siguientes actividades:

- Celebración del Día de la mujer, del Día del hombre, del Día de la secretaria, del Día del conductor, del Día del niño.
- Celebración del Día del servidor público.
- Celebración de la semana de la salud
- Celebración de la semana ambiental.
- Celebración de la novena navideña.
- Comunicación, vía Intranet o carteleras, de la información que suministre Compensar.
- Acompañamiento a los servidores públicos que enfrenten situaciones de duelo, enfermedad o cirugías importantes, entre otras.
- Celebración de los cumpleaños de los funcionarios.
- Reconocimiento al mejor servidor público por nivel (Asistencial, Técnico y Profesional), destacando su trabajo en el cuadro de honor y el reconocimiento ante todos los funcionarios.
- Autorización de medio día a los funcionarios de planta como celebración de sus cumpleaños, el cual se otorgara de acuerdo a lo establecido internamente en la entidad.
- Feria de la Vivienda
- Feria de Universidades.
- Feria Financiera.

De otro lado, considerándolos proyectos de calidad de vida laboral, en el marco de un programa de incentivos orientados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, se revisará la posibilidad de implementar en la Entidad horarios flexibles de trabajo.

## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2019												
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL												
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Planeación												
Diagnóstico de necesidades												
Implementación de actividades de prevención y promoción												
Celebración día de la mujer												
Celebración día del hombre												
Compartiendo con la familia o los amigos - Entrada feria del libro												
Reconocimiento de la labor asistencial - Celebración día de la secretaria												
Compartiendo con la familia o los amigos - Entrada Cine												
Campeonato de Fútbol 5 (Sábados de 2 - 5 pm)												
Día de la familia "Con la naturaleza" (15 de Junio)												
Reconocimiento de la labor asistencial - Celebración día del conductor												
Medición clima laboral												
Jornada de vacunación												
Reconocimiento de la labor en la entidad- personal próximo a retiro laboral - Preparación pre-pensionados retiro del servicio												
Celebración día del Servidor Público ANIVERSARIO												
Entrada Teatro												
Campeonato de Bolos Mixto(Sábados de 2 - 5 pm)												
Celebración día del niño												
Vivencias recreativas (semana de receso)												
Celebración semana de la salud (Se realiza con colaboración de las EPS – no incluir en la cotización)												
Informe de Gestión del año												
Celebración Novena navideña												
Participación Juegos inter entidades DAFP												
Reconocimiento servidores públicas												
Autorización de MEDIO día libre por celebración de cumpleaños												
Feria de Universidades												
Feria Financiera												
Feria de la Vivienda												