



Función Pública



Programa de Bienestar e Incentivos

Proceso de Gestión del Talento Humano

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Versión 02
Enero 2025

Versión	Fecha de versión (aaaa-mm-dd)	Descripción del cambio
01	2021-01-30	Creación del documento
02	2025-01-08	Atendiendo los lineamientos de Gobierno, Ley 2345 del 2023 y Directiva Presidencial 06 del 19 de junio del 2024, se adelanta una estrategia al interior de la Oficina Asesora de Planeación con el fin de realizar el cambio de la imagen institucional.

Contenido

Introducción	3
1. Objetivos.....	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos Específicos	5
2. Propósito	5
3. Marco Normativo	6
4. Principios del Programa.....	6
5. Etapas de Desarrollo de PESVA.....	7
5.1. Evaluación y Diagnóstico.....	7
5.2. Diseño y formulación de PESVA.....	9
5.3. Seguimiento y Evaluación.....	14
6. Entidades de apoyo	14
7. Cronograma.....	14
Anexo 1 Resultados Encuesta de Detección de Necesidades GGH 2021	16
Anexo 2 Resultados de Medición de Clima Organizacional 2020.....	21
 Tabla 1. Normativa asociada	6
Tabla 2. Descripción ejes PESVA.....	10
Tabla 3. Ejes temáticos del programa de bienestar	11
Tabla 4. Actividades a implementar	12
Tabla 5. Cronograma PESVA	15
 Ilustración 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar.....	4

Introducción

En un entorno de constante cambio, cada día surgen nuevos desafíos y retos para promover y garantizar el éxito en la gestión y administración de las entidades públicas; el Departamento Administrativo de la Función Pública está convencido de que el activo más importante que tiene para fomentar y garantizar la transformación y modernización de las entidades públicas hacia la mejora en su gestión y relacionamiento con los ciudadanos, es sin duda su talento humano.

En este contexto, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos del Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para la vigencia 2021, se alinearán el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

- **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 extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

- **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- **Alianzas interinstitucionales:** promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.
- **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

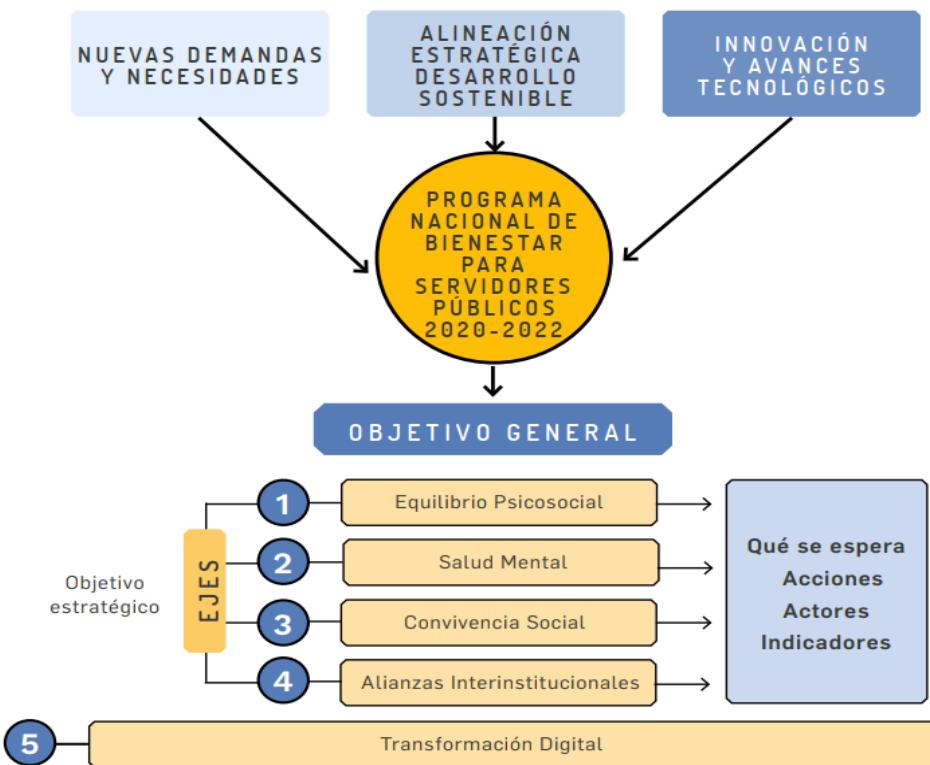


Ilustración 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar
Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020

De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral realizada a final del año 2020 y la encuesta de detección de necesidades del Grupo de Gestión Humana diligenciada por los servidores de Función Pública.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

1.2. Objetivos Específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Función Pública; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en Función Pública.
- 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.

2. Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad,

teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2022, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

3. Marco Normativo

Tabla 1. Normativa asociada

Norma	Contenidos Relacionados con Bienestar
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Título 10: Sistema de Estímulos
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
Decreto 1083 de 2015	Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
Resolución N° 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019	Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”

4. Principios del Programa

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo; se crea el programa **PESVA**, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

PESVA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley

5. Etapas de Desarrollo de PESVA

Dentro del programa PESVA; el plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, comprende las siguientes etapas:

- **Evaluación y Diagnóstico:** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2020; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2021.
- **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2021.
- **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2021.

5.1. Evaluación y Diagnóstico

Para identificar las necesidades de los servidores de Función Pública, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades 2021 del Grupo de Gestión Humana y la medición de Clima Organizacional.

Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades GGH 2021.

Ver Anexo 2: Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se puede concluir que:

- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.
- Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral; dicha franja podría ser los días jueves de 5 a 6 pm.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail, chat e intranet, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.
- Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.
- Acorde al análisis sociodemográfico de la población de Función Pública, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos, los cuales representan un porcentaje importante de la población, correspondiente al 43%.
- Para la difusión de piezas comunicativas, los servidores manifiestan mayor interés en información relacionada con hábitos y estilo de vida saludables, seguido por equilibrio mental y emocional, y en porcentajes semejantes, aspectos como familia y relaciones interpersonales, datos curiosos y fechas especiales a nivel nacional e internacional.
- Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se

incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, Pilates, etc; y en un menor porcentaje, las actividades culturales relacionadas con cocina, manualidades, danza, cine y torneos virtuales, que hacen referencia a los juegos de mesa

- Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con talleres de integración familiar, torneos virtuales, vacaciones recreativas para los niños y retos en familia.
- Respecto a lo que los servidores mejorarían en el plan de bienestar se encontró que Un 10% de la población considera importante realizar acompañamiento psicológico y sobre las condiciones de trabajo en casa a los servidores. Adicionalmente, se encontraron opiniones relacionadas con la importancia de socializar el plan con los directivos, con el fin de generar estrategias que permitan y promuevan la participación de los servidores en las actividades y que estas últimas también estén orientadas a fortalecer los vínculos entre los servidores, competencias laborales y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.

5.2. Diseño y formulación de PESVA

Acorde a los resultados relacionados anteriormente y definiendo las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social, y Seguridad y Salud en el Trabajo; se definen los siguientes ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre al programa:



A modo de captar la atención de los miembros de la entidad, **PESVA** se representa por medio de un camaleón.

El camaleón es reconocido por su capacidad para adaptarse a todas las situaciones, su versatilidad es un claro ejemplo de la necesidad del cambio para la superación de adversidades.

El programa PESVA se rige bajo el principio de la adaptabilidad considerando 5 ejes que hacen posible una integridad direccional a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores de Función Pública.



A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje de PESVA, aplicados al Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021:

Tabla 2. Descripción ejes PESVA

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
Proyecto de vida	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	Amarillo
Enlaces de Integridad	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.	Azul
Salud mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el	Morado

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
	propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	
Vitalidad	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	Verde
Ambiente de trabajo seguro	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST)	Naranja

Los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala a continuación:

Tabla 3. Ejes temáticos del programa de bienestar

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental Vitalidad Ambiente Seguro
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

Cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos, define un bosquejo de actividades a implementar durante la vigencia 2021, a saber:

Tabla 4. Actividades a implementar

Eje	Programa - Estrategias	Actividades
Proyecto de vida	Programa de Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover planes para la adquisición de vivienda. • Promover programas de formación y capacitación.
	Programa Pre pensionados	<p>Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de proyecto de vida. • Ocupación del tiempo libre. • Promoción de la salud. • Alternativas ocupacionales y de inversión.
	Programa de Educación Formal	Promover el programa de Educación Formal.
Enlaces de Integridad	Actividades Socio - Culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración Día de la Familia. • Vacaciones Recreativas Niños. • Cierre de Gestión. • Celebración día del Servidor Público • Celebración Halloween. • Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc. • Actividades de bienestar emocional/espiritual.
	Programa de reconocimiento e Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Plan anual de incentivos. • Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. • Celebración día del Servidor Público.

Eje	Programa - Estrategias	Actividades
		<ul style="list-style-type: none"> •Celebración fechas especiales (cumpleaños, etc.)
Salud mental	Programa de Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> •Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad). •Promover la inclusión, diversidad y equidad.
	Programa de Salario Emocional	<ul style="list-style-type: none"> •Programa de los 1000 puntos. •Modalidad de trabajo en casa. •Horario Flexible.
Vitalidad	Programa de Recreación y Deportes	<ul style="list-style-type: none"> •Torneos. •Juegos de los Servidores Públicos. •Clases virtuales (recreación y deportes).
	Programa de entorno laboral saludable	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable.
Ambiente de trabajo seguro	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid-19; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial; adicionalmente con la alternancia de las mismas.

La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

5.3. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa PESVA, se llevará a cabo mediante:

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienes Social e Incentivos.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

6. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, **PESVA**, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- 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.

7. Cronograma

Cronograma PESVA - Bienestar Social e Incentivos 2021													
Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Observaciones
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021													
Celebración día de la Mujer													

Celebración día del Hombre											
Celebración Día de la secretaría											
Celebración Día de la Madre											
Celebración Día del Padre											
Día del servidor público											
Vacaciones Recreativas											Puede ser en Jun _Oct _o Dic
Celebración Día del conductor											
Celebración Día del amor y la amistad											
Celebración Halloween											
Aniversario Función Pública											
Premiación plan anual de incentivos											
Cierre de gestión 2020											
Novenas Navideñas											
Actividad Código de Integridad											
Celebración día de la familia (1 por semestre)											Una actividad por semestre en cualquiera de los meses
Talleres para Pre pensionados											
Actividad física o cultural											
Actividad Desarrollo/Formación											
Estrategia de promoción del programa de 1000 puntos											
Celebración a los servidores en su cumpleaños											

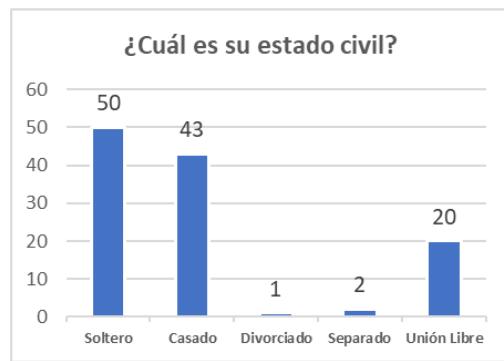
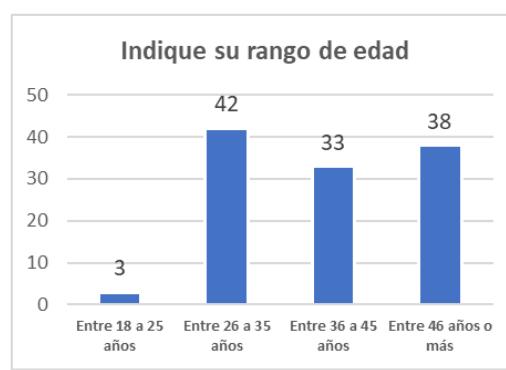
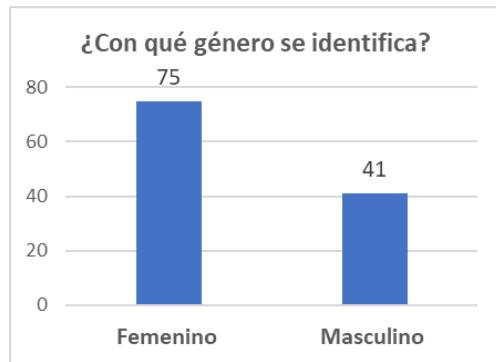
Tabla 5. Cronograma PESVA

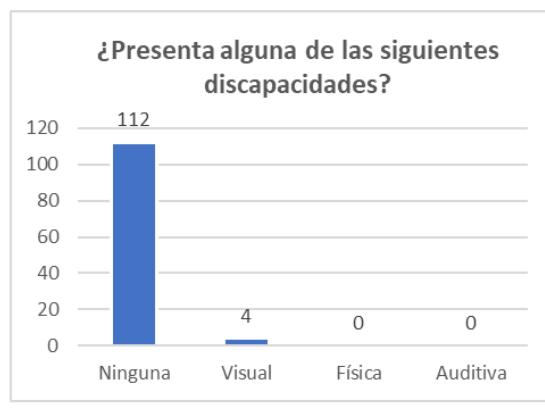
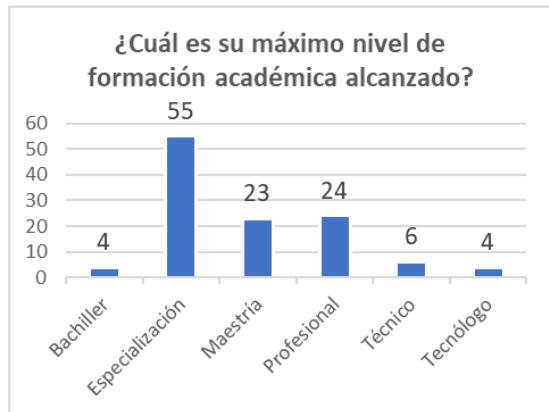
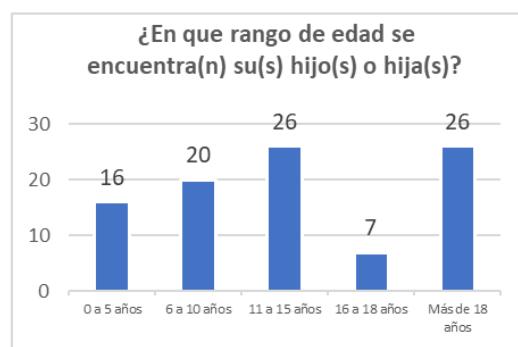
Anexo 1 Resultados Encuesta de Detección de Necesidades GGH 2021

La encuesta de detección de necesidades se aplicó a través de un formulario de Google Forms, se difundió en diferentes oportunidades, mediante correo electrónico, intranet y chat, a partir del 14 de diciembre del 2020 y hasta el 6 de enero del 2021; se obtuvo una participación del 51% de la planta de personal, correspondiente a 116 respuestas.

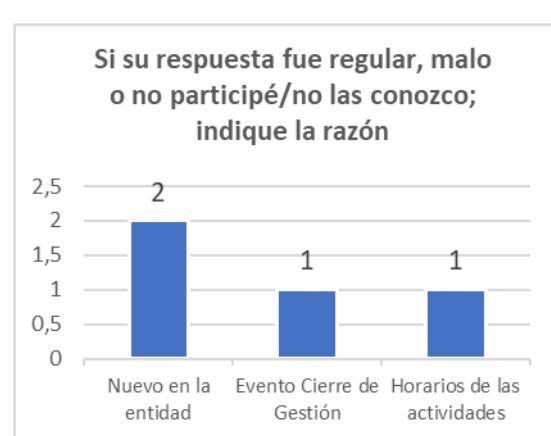
A continuación, se relacionan las estadísticas obtenidas:

Caracterización de la Población



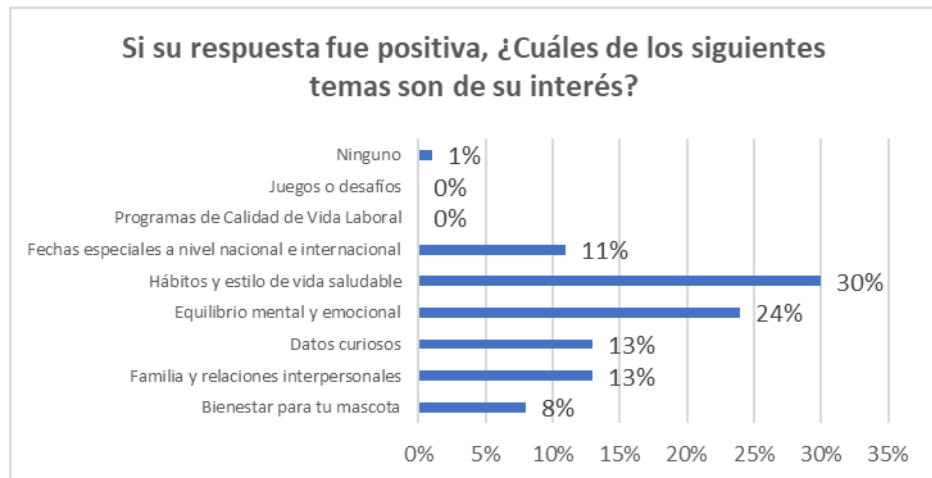
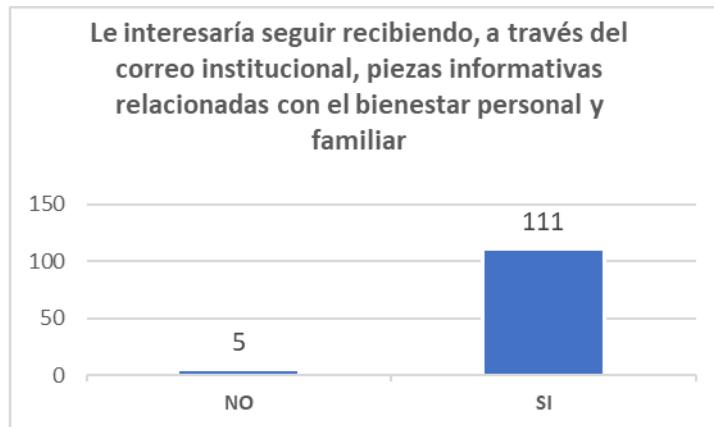


Evaluación y necesidades de Bienestar



Un 73% de la población considera que las actividades de bienestar desarrolladas en la vigencia 2020 fueron buenas, seguida del 22% que considera fueron excelentes.

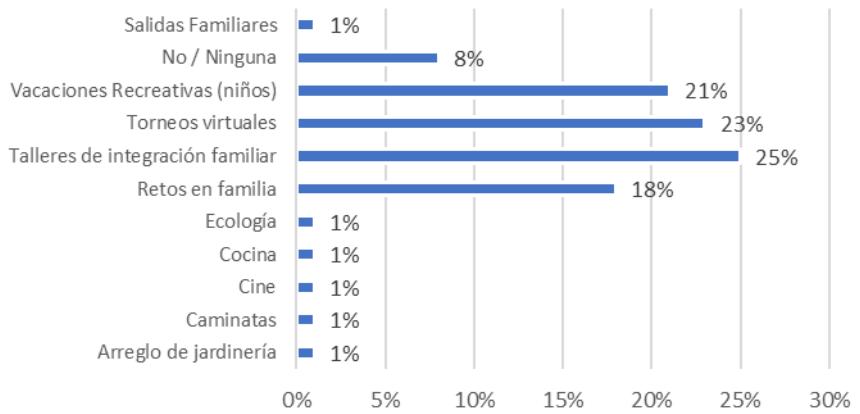
Sólo el 4% manifiesta no haberlas conocido o que estas fueron regulares, debido a que son nuevos en la entidad o por los horarios en que se ejecutaron las actividades; un servidor indica tener una percepción negativa referente a la actividad realizada en el cierre de gestión.



¿Participaría en las siguientes actividades de bienestar laboral, teniendo en cuenta la nuevas disposiciones de trabajo en casa?



¿Le gustaría participar en las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?



El 8% de la población, que corresponde a 12 personas, manifestaron no estar interesados en este tipo de actividades.

Por último, se indago sobre los aspectos que los servidores mejoraría dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos, teniendo como referente la disposición actual de trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria; encontrando que, un 23% manifiesta no mejorar nada en el plan, seguido de un 21% que refiere que las actividades se deben programar en horarios que no interfieran con la jornada laboral, ya que por esta razón no pudieron participar en ellas. Algunos sugieren realizarlas hacia el final de la jornada o fines de semana.

¿Que mejoraría dentro del programa de bienestar social, teniendo en cuenta la modalidad de trabajo en casa?



Un 10% de la población considera importante realizar acompañamiento psicológico y sobre las condiciones de trabajo en casa a los servidores. Adicionalmente, se encontraron opiniones relacionadas con la importancia de socializar el plan con los directivos, con el fin de generar estrategias que permitan y promuevan la participación de los servidores en las actividades y que éstas últimas también estén orientadas a fortalecer los vínculos entre los servidores, competencias laborales y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Anexo 2 Resultados de Medición de Clima Organizacional 2020

La Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los trabajadores, 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.

Dicha medición se ejecutó con el apoyo de la Caja de Compensación Compensar del 7 al 21 de diciembre, tuvo una participación de 157 servidores. Las dimensiones evaluadas en la Medición de Clima Organizacional fueron:

Gestalt: Percepción de integración, orgullo y motivación por la entidad.

Clientes: Servicio continuo y de calidad orientado a satisfacer las necesidades de los clientes basado en un plan de continuidad frente a la crisis sanitaria.

Estilos de Dirección: Formas en las que se adoptan las prácticas de dirección en la entidad para guiar y/o orientar las acciones, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos. Dentro de esta dimensión se evaluó: Estilos de Dirección nivel Directivo y Estilos de Dirección nivel Coordinador.

Comportamiento Organizacional: Percepción de las actitudes que los integrantes muestran en la entidad

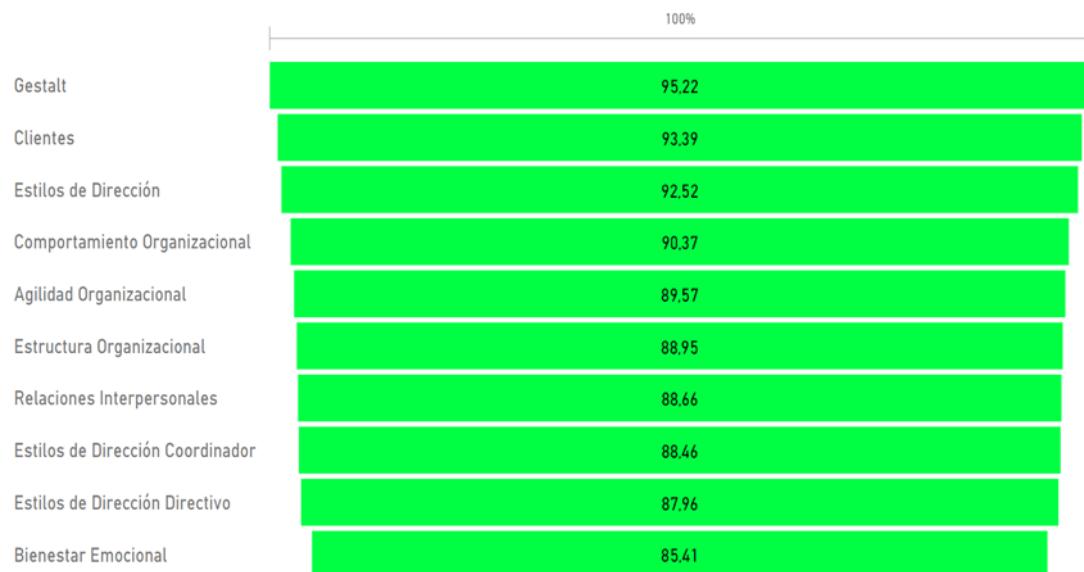
Agilidad Organizacional: Estrategias de la entidad para dar respuesta oportuna y ágil ante las demandas actuales y momentos de cambio en beneficio de los clientes internos y externos.

Estructura Organizacional: Conjunto de interacciones y coordinación entre los medios, los procesos y el componente humano de la entidad, que permite el logro de sus propósitos sociales.

Relaciones Interpersonales: Cordialidad, empatía y respeto en las interacciones

Bienestar Emocional: Percepción de calidad de vida durante el desarrollo de las labores al interior de la entidad, en pro de la salud física y emocional.

El siguiente gráfico de embudo presenta las puntuaciones de las Dimensiones obtenidas a nivel global:



Escala de Interpretación

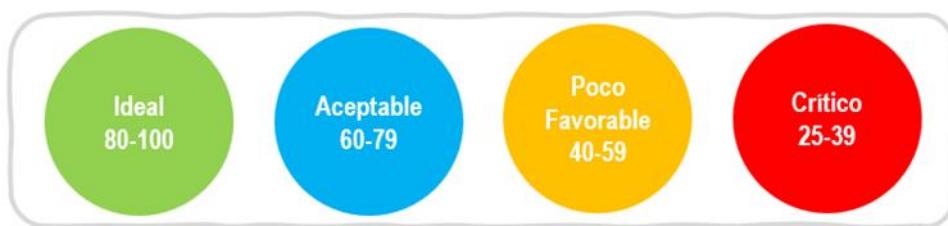
100	Clima general muy favorable
90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico, pero con categorías por fortalecer
60	Clima general admisible para un funcionamiento estable, pero con categorías por fortalecer
50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones

30

Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones

25

Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



Teniendo en cuenta lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública, tuvo un Índice General de Clima (IGC) de: **89,06**. Lo cual denota, un Clima Organizacional general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.

Como principales fortalezas se encontraron:

- Percepción alta del nivel de orgullo y compromiso de los funcionarios con el Departamento; es decir, nuestros servidores públicos se sienten a gusto y motivados al hacer parte del DAFP.
- Percepción favorable del servicio continuo y de calidad orientado a satisfacer las necesidades de los clientes basado en un plan de continuidad frente a la crisis sanitaria.
- Los servidores consideran que el equipo de líderes de la entidad actúa bajo los valores del código de integridad requeridos.

Las percepciones de los servidores de la Entidad se destacan por alcanzar puntuaciones más bajas en las dimensiones de Bienestar Emocional y Estilos de Dirección Directivo y Coordinador. Es importante resaltar que, aunque las percepciones obtenidas se encuentran dentro de un nivel Ideal, las oportunidades de mejora están orientadas a obtener un nivel mucho más alto en estas dimensiones.

A nivel general es posible identificar que existe una verdadera oportunidad de mejora en lo que respecta a las variables relacionadas con bienestar, las puntuaciones obtenidas junto con los comentarios recibidos indican que existe cierto descontento de parte de los servidores sobre las posibilidades de recibir incentivos, actividades para el bienestar tanto laboral, como físico y especialmente mental o psicológico.

A continuación, se relacionan los enunciados y variables que obtuvieron una puntuación más baja, siendo estás el foco a trabajar para incrementar el índice de Clima Organizacional y que Función Pública sea percibida por servidores como un excelente lugar para trabajar:

Enunciado de la encuesta	Variable
Constantemente realizo pausas activas durante la jornada de trabajo	Bienestar Emocional
Las distintas dependencias trabajan juntas de manera efectiva para alcanzar los resultados esperados.	Relaciones Interpersonales
La entidad brinda espacios de bienestar para interactuar con mis compañeros.	Bienestar Emocional
Mi líder (Directivo) se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo.	Estilos de Dirección (Directivo)
Mi líder (Coordinador) se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo.	Estilos de Dirección (Coordinador)
Tenemos automatizados suficientes procedimientos que facilitan nuestro trabajo.	Estructura Organizacional
Considero que las medidas de prevención y control para los servidores que deben asistir al lugar de trabajo se han extremado.	Comportamiento Organizacional
Siento que logro organizarme bien para poder cumplir con mi trabajo, mi familia y mi equilibrio personal.	Bienestar Emocional
Mi líder (Directivo) comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos.	Estilos de Dirección (Directivo)
En Función Pública nos están comunicando cómo nos vamos a estar organizando para el retorno al trabajo presencial.	Comportamiento Organizacional
Mi líder (Coordinador) comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos.	Estilos de Dirección (Coordinador)
Mi líder (Directivo) me brinda retroalimentación para guiarme en mis tareas.	Estilos de Dirección (Directivo)
Mi líder (Directivo) facilita flexibilidad horaria para lograr el equilibrio entre la vida familiar y laboral en este período de pandemia.	Estilos de Dirección (Directivo)

Programa de Bienestar e Incentivos

Versión 02
Proceso de Gestión del Talento Humano
Enero 2025