



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20203000300131

Fecha: 09/07/2020 06:45:27 p.m.

Bogotá D.C.

Señora
JENNY PAOLA CAMARGO CAMARGO
jennypolacamargoc@gmail.com

Referencia. EMPLEO PÚBLICO. Gestión Estratégica del Talento Humano. Ruta de la Felicidad

Radicado 20209000234472 PETICIONES de fecha 06/06/2020

Respetada señora Jenny Paola,

En atención a la solicitud de información, radicada con el número de la referencia, me permito atenderla en el mismo orden en que fue formulada:

1. “Que concepto tuvo en cuenta el DAFP de felicidad, para el diseño y desarrollo de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano?”

R/ La Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) se construyó desde el enfoque de la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión de las capacidades de las personas, para alinear su desempeño con el desempeño institucional. La agrupación estratégica de factores de gestión del talento humano se ha denominado “rutas de creación de valor”, y son temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces no solo para el desarrollo del talento humano, sino además que impacten en la gestión institucional. Para el desarrollo de esta política se tuvo en cuenta diferentes estudios que se han desarrollado a lo largo del tiempo, varios de ellos han soportado decisiones supra gubernamentales como la Resolución de la ONU A/ RES/65/309 titulada “La felicidad: hacia un enfoque holístico para el desarrollo”, la cual fue promovida principalmente por Bután y pone de manifiesto que el indicador del producto interno bruto, por naturaleza, no fue concebido para reflejar la felicidad y el bienestar de las personas de un país y no los refleja adecuadamente, por lo que invita a los países a solucionar esa situación elaborando

nuevas medidas que reflejen mejor la importancia de la búsqueda de la felicidad y el bienestar en el desarrollo, con miras a que guíen sus políticas públicas.

En esta misma línea estudios como el de Seppala, E. (2016, 26 de mayo). “Las tres cosas que más motivan a los empleados (de verdad)” de Harvard Business Review, “durante una ajetreada semana de trabajo, o estando sumergido en un importante proyecto, resulta fácil perder de vista lo que realmente impulsa el bienestar de los empleados (párr. 5)”, han sido la base que sustenta conceptualmente la ruta de la felicidad en la GETH.

De lo anterior, se infiere que para las entidades públicas debe ser una prioridad abordar acciones que generen conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues: “los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano en el entorno laboral al inspirar a los empleados, ser amables con ellos y animarles para que se cuiden” (párr. 5) (Seppala, 2016) ya que no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho.

Por todo lo anterior, la ruta de la felicidad se sustenta conceptualmente en la consecución de la satisfacción y motivación laboral, como mecanismo de desarrollo del servidor en el ámbito laboral, razón por la cual agrupa factores de gestión asociados en con el bienestar laboral, los incentivos, la realización personal y familiar y la promoción del desarrollo de capacidades de la persona.

2) “¿Cuál es la normativa bajo la cual se fundamenta la gestión de la felicidad en el sector público en Colombia?”

De acuerdo con la respuesta anterior, se debe hacer relación a la normativa de las temáticas que se engloban en la ruta de la Felicidad. De otra parte, se debe tener en cuenta que no todos los factores que se agrupan en la ruta de la felicidad tienen un sustento normativo propio, sino que se basan en una norma base como la que crea el sistema de estímulos en el sector público (Decreto Ley 1567 de 200) para introducir buenas prácticas de gestión en el marco del bienestar y de la gestión estratégica del talento humano en el sector público.

En la herramienta de autodiagnóstico de la política de talento humano, puede encontrar un detallado listado en el ítem *referencias y ayudas documentales* en el que se expresan los fundamentos normativos o de buenas prácticas que se tuvieron en cuenta para la inclusión de cada factor de la GETH y específicamente de la ruta de la felicidad.

En el siguiente link podrá consultar dicha herramienta de autodiagnóstico:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>

3) “¿Que normativa existe en Colombia, donde se reglamente y operacionalice la búsqueda de la felicidad de los servidores públicos?”

R/ En efecto, no existe normativa exclusiva para determinar y operar la búsqueda de la felicidad para los servidores públicos, porque se trata de un elemento para el desarrollo de los seres humanos en todos los ámbitos o dimensiones en los que se desenvuelva, ello incluye, la dimensión productiva o laboral. Al respecto de ello y como un criterio de la agenda global de desarrollo humano expresado en la Resolución de la ONU A/ RES/65/309 titulada “*La felicidad: hacia un enfoque holístico para el desarrollo*”, tal disposición fue adoptada para el país por el Congreso de la República mediante la Ley 1583 de 2012.

Este planteamiento de en la agenda del organismo multilateral, parte de desarrollos teóricos que han ahondado en estudios sobre la felicidad y la importancia del desarrollo humano y es fuente también de nuevos estudios y aplicaciones prácticas como las que se expresan en la guía de acuerdo con la respuesta dada a la pregunta 1.

4) “¿Con que prácticas se recomienda gestionar la felicidad de los colaboradores en una entidad del sector público?”

R/ Al respecto la guía de la Gestión Estratégica de Talento Humano, existen algunas temáticas relacionadas con esta ruta de la felicidad como:

- Seguridad y salud en el trabajo
- clima organizacional
- bienestar
- promoción y prevención de la salud
- programa “Entorno laboral saludable”
- teletrabajo, trabajo en casa
- ambiente físico
- plan de bienestar y capacitación
- incentivos
- programa “Servimos”
- horarios flexibles
- inducción y reinducción
- movilidad

- mejoramiento individual

5) “¿Con qué herramientas cuenta la nación para hacer el diseño, seguimiento y medición de la ruta de felicidad de los Servidores Públicos?”

R/ Es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo, tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, buscando establecer una estrategia de apoyo a través de la cual se efectúe periódicamente el seguimiento del avance de las entidades en las actividades relacionadas con el mejoramiento de la gestión del talento humano, ha realizado el autodiagnóstico de la política de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual incluye temas de medición como: acoso laboral, vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, uso de la bicicleta, Seguridad y Salud en el Trabajo; sala de lactancia y ampliación de preguntas sobre SIGEP.

El propósito de la valoración de los resultados de la información contenida en el autodiagnóstico, permitirá que las entidades puedan realizar un análisis objetivo sobre el nivel de eficiencia en los procesos de talento humano allí reflejados. De igual forma, se busca que el Departamento Administrativo de la Función Pública, pueda orientar sus actividades de asesoría y apoyo técnico y enfocarlas en el fortalecimiento de aquellas temáticas en las cuales las entidades puedan presentar áreas a mejorar.

El autodiagnóstico además podrá constituirse en una guía para que los jefes de talento humano puedan orientar y planificar su gestión, pues le posibilitará contar con un listado de chequeo que integra todas las actividades que se deben tener en cuenta para realizar una adecuada Gestión del Talento Humano.

La primera ruta de creación de valor se definió como la “**Ruta de la Felicidad**”, y se compone de las siguientes sub-rutas:

- Sub-ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto: el ambiente físico, las condiciones de salud y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.



- Sub-ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: para poder tener la atención y la motivación necesarias, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor. La entidad debe ser consciente de que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo, para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o incluso para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Sub-ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.
- Sub-ruta para generar innovación con pasión: las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad. La creatividad y la innovación, más en el entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Por esto, desde el área de talento humano, deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al plan de acción al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

Atentamente,

FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Paula Andrea Arias/ Alejandro Escobar/ Maria Esperanza Peña Bejarano
11402.15