

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Proyecto para mejorar el clima cultural y el compromiso de los empleados públicos de Colombia

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Los bajos niveles de motivación y compromiso de los funcionarios públicos ante su ambiente laboral.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Acometer un proceso de implementación de un nuevo modelo de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante distintas acciones internas para lograr servidores públicos felices y comprometidos.

COSTE APROXIMADO:

No se requiere financiación adicional, ya que el proyecto va con cargo a la caja de compensación que tiene la entidad.

TERRITORIO:

Colombia

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleados públicos del Estado de Colombia

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Departamento Administrativo de la Función Pública

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Como parte de su estrategia de fortalecimiento de los Recursos Humanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Grupo de Gestión Humana y el Equipo de Cambio Cultural, vienen adelantando distintas acciones internas para lograr servidores públicos felices y comprometidos.

En el marco de los talleres de miedo al cambio adelantados con todos los servidores de la entidad como parte del proceso de implementación del nuevo modelo de gestión del Departamento, los servidores tuvieron la oportunidad de representar en cortas escenas teatrales las situaciones de cambio que más les producían miedo (usando la técnica de teatro del oprimido). A partir de esas situaciones, diseñaron intervenciones o proyectos que le permitieran a todos los servidores del Departamento adaptarse mejor a los cambios por venir.

Las intervenciones y proyectos que se propusieron:

- Talleres de mejora del clima laboral, con áreas específicas de la entidad usando metodologías lúdicas y ejercicios prácticos.
- Campaña “¿Nos vamos juntos?” para incentivar el uso compartido de transporte entre los servidores públicos, contribuyendo al medio ambiente de la ciudad y fomentando la integración entre distintas áreas.
- Campaña “Club de Talentos de la Función Pública”, en la que los servidores pueden ofrecer temas que quieren enseñar o pedir aquellos que quieren aprender a través de una cartelera pública.
- Comités Directivos en las áreas. El Comité Directivo de la entidad que se realiza semanalmente incluye siempre como uno de los puntos de la agenda compartir 30 minutos con una de las áreas de la entidad.
- Espacio de Innovación de la Función Pública. Se implementó, en el único espacio libre con el que contaba la entidad, un espacio de innovación para los servidores de la entidad sin gastar recursos.
- Encuentro Mensual con la Directora, en el que una vez al mes todos los servidores de la entidad se encuentran con la Directora General para conocer de primera mano los avances de la entidad en su conjunto y el Gobierno Nacional y plantear sus dudas e inquietudes directamente a la Directora.
- Jóvenes: ¡vamos a mejorar juntos la Función Pública! Se ha iniciado así mismo un proceso de motivación y movilización con los servidores jóvenes de la Entidad (menores de 30 años). A través de una sesión donde la Directora General del Departamento compartió experiencias inspiradoras de participación juvenil, los jóvenes hicieron distintas propuestas para mejorar la entidad.
- Deportes para los servidores y sus familias. Buscando mejorar el rendimiento físico de nuestros funcionarios y contribuir al mejoramiento y mantenimiento de su salud, se adelantó un convenio con las entidades locales y nacionales responsables de los temas de Deporte.

A través de estas iniciativas, el Departamento Administrativo de la Función Pública busca tener servidores públicos felices y comprometidos, que puedan adelantar de manera más íntegra y eficiente su trabajo en beneficio de las entidades, los demás servidores y los ciudadanos de Colombia.

OBSTÁCULOS SUPERADOS :

Las dificultades que la organización ha encontrado en la implementación de este programa son fundamentalmente la falta de motivación y el miedo al cambio que demuestran los empleados públicos al llevar a cabo su labor profesional.

IMPACTO:

Para medir las consecuencias de esta acción, el Departamento Administrativo de la Función Pública realizó dos encuestas a sus trabajadores: una específica de clima laboral y otra de cambio cultural. En términos generales, la conclusión de este diagnóstico muestra una gran contradicción entre el orgullo que sienten los servidores por la entidad y por ser servidores públicos (ambos altos), frente a los que perciben que reciben en términos de bienestar y salario emocional por parte de la entidad (ambos bajos), lo que se traduce en general en bajos niveles de compromiso.

Por último, destacar que este proyecto ha recibido el Premio NovaGob Excelencia 2016 a las mejores prácticas en Recursos Humanos.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

Este proyecto comenzó a gestarse en 2015 y continúa durante 2016.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Departamento Administrativo de la Función Pública Colombia:

<https://www.funcionpublica.gov.co/inicio>

Novagob. La Red Social de la Administración Pública:

<http://www.novagob.org/pages/view/207838/premio-novagob-excelencia-2016-a-las-mejores-practicas-en-rhh>