

# CLIMA LABORAL 2025 -2026

## Cámara de Representantes



## CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS
  - 1.1 General
  - 1.2 Específicos
2. MARCO LEGAL
3. MARCO CONCEPTUAL
4. EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL
  - 4.1 Metodología
  - 4.2 Resultados
5. PLAN DE ACCIÓN Y CRONOGRAMA

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública define el Clima Organizacional Como “el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento”. Al influir en el comportamiento de los individuos genera un impacto positivo o negativo en el desempeño, resultados y crecimiento de la Entidad. Lo cual reafirma la importancia de realizar un buen diagnóstico del mismo.

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.10.7 establece que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las Entidades deberán efectuar entre otros: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar medidas de intervención”.

Por lo anterior, en cumplimiento a lo establecido por el DAFP, la División de Personal de la Honorable Cámara de Representantes, dando cumplimiento al decreto mencionado y en aras de mejorar la calidad de vida de los funcionarios en el ámbito laboral, realizó en el mes de octubre de 2024, una encuesta de clima organizacional a los funcionarios de la entidad, a través de la empresa Mente Laboral, quien proporciona la herramienta para tal fin. El propósito de la evaluación fue poder obtener respuestas que nos permitieran presentar el presente plan de intervención, el cual será aplicado durante los años 2025 – 2026.

La Encuesta permitió medir la percepción de los funcionarios con respecto a tres (3) variables relacionadas con el Clima Organizacional, con un hallazgo general superior al 80% de percepción positiva frente al clima laboral.

El detalle de los resultados sirve de insumo para identificar factores que se deben mantener, fortalecer, intervenir o transformar y desde allí plantear el plan de acción que se expone en este documento, buscando principalmente aportar en el desarrollo humano y laboral de los funcionarios.

# 1. OBJETIVOS

## 1.1 General

Presentar el informe de la Evaluación y diagnóstico del clima organizacional de las y los funcionarios de la Honorable Cámara de Representantes, que da origen al planteamiento del programa de clima laboral de la Entidad.

## 1.2 Específicos

- Establecer estrategias de intervención, prevención y/o promoción de acuerdo con los resultados obtenidos con la encuesta CLIO para el mejoramiento del Clima organizacional.
- Planificar actividades en pro de potenciar las capacidades de las y los funcionarios.
- Incentivar a los funcionarios a participar en las actividades planteadas para promover ambientes más saludables en la entidad.

## 2. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Constitución Política de Colombia</b>	<p>La Constitución de 1991 establece en su artículo 25 el derecho al trabajo, incluyendo el derecho de los empleados a gozar de condiciones laborales dignas y justas, lo cual tiene un impacto directo sobre el clima laboral. De igual manera, en su artículo 53 establece los principios que deben regir las relaciones laborales en Colombia, como la estabilidad, la dignidad y el respeto de los derechos de los trabajadores.</p>
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	<p>Titulo 10. Sistema de estímulos. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1561 de 1998 y con él fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medir el clima laboral, por lo menos cada 2 (dos) años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</li> <li>2. Evaluar la adaptación al cambio y de desvinculación laboral asistida o re-Adaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.</li> <li>3. Preparar a los pensionados para el retiro del servicio.</li> <li>4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</li> <li>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</li> <li>6. Adelantar programa de Incentivos.</li> </ol>
<b>Ley 1072 de 2015</b>	<p>Aunque esta ley está orientada principalmente a la formalización del empleo y la creación de condiciones laborales justas, también tiene implicaciones sobre el clima laboral al establecer condiciones laborales más equitativas, principalmente en el sector público, al tratar temas como la formalización de la contratación, las condiciones de trabajo y la seguridad social.</p>
<b>Ley 909 de 2004</b>	<p>Regula la carrera administrativa y los derechos y deberes de los servidores públicos en Colombia. Esta ley, que establece el marco normativo para los empleados públicos, también aborda aspectos relacionados con el bienestar laboral y la organización en las entidades del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Artículo 7:</b> Define los principios que deben regir la función pública, como la <b>moralidad, eficiencia, igualdad y transparencia</b>, los cuales influyen directamente en el clima laboral, ya que promueven un ambiente de trabajo justo y respetuoso.</li> <li>• <b>Artículo 9:</b> Se refiere a las condiciones laborales, estableciendo los derechos y garantías de los servidores públicos en cuanto a su estabilidad laboral y sus condiciones de trabajo.</li> </ul>

### 3. MARCO CONCEPTUAL

El clima laboral en el contexto de la función pública en Colombia es un concepto que se refiere al ambiente o la atmósfera que se vive dentro de las organizaciones del sector público, influenciado por diversas variables, tales como la relación entre los empleados, la cultura organizacional, la comunicación interna, el liderazgo, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y el bienestar de los servidores públicos. Un clima laboral positivo es esencial para el buen desempeño y la eficacia del servicio público, ya que impacta directamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados.

Algunos conceptos relacionados con el Clima Laboral son los siguientes:

- **Clima Laboral:** El clima laboral se entiende como el conjunto de percepciones, actitudes, creencias y sentimientos de los empleados sobre el ambiente de trabajo. Se refiere a la percepción general que tienen los empleados sobre su entorno organizacional, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, la calidad de la comunicación, las políticas de gestión de personal y los recursos disponibles para desempeñar sus funciones.
  
- **Características del Clima Laboral en la Función Pública:** En la función pública en Colombia, el clima laboral está influenciado por varios factores específicos que varían de una entidad a otra, pero que en general incluyen:
  - **Transparencia y ética pública:** La manera en que los empleados perciben la transparencia en la gestión pública, el cumplimiento de la normatividad y las políticas anticorrupción influye de manera decisiva en el clima laboral.
  - **Relaciones laborales:** Las relaciones jerárquicas y de colaboración entre empleados, tanto en términos de respeto como de trabajo en equipo, son fundamentales para la creación de un ambiente laboral positivo.
  - **Estabilidad y seguridad en el empleo:** La percepción de estabilidad laboral que tienen los servidores públicos en relación con su contratación, la duración de sus cargos y las políticas de promoción y movilidad.
  - **Condiciones laborales:** Incluye los espacios de trabajo, el acceso a recursos, la infraestructura y la tecnología disponible, así como la calidad de los servicios de salud, seguridad social y otros beneficios.
  - **Bienestar organizacional:** Las políticas de bienestar laboral, tales como programas de salud ocupacional, formación y desarrollo profesional, y equilibrio entre la vida laboral y personal.
  
- **Factores que Afectan el Clima Laboral en la Función Pública:**

- Liderazgo: El estilo de liderazgo de los directivos y funcionarios en cargos de responsabilidad influye considerablemente en el ambiente de trabajo. Un liderazgo participativo y justo genera un clima laboral más positivo.
  - Comunicaciones internas: La fluidez, transparencia y eficacia en los canales de comunicación dentro de las instituciones públicas son factores clave para el buen clima laboral. La claridad en las expectativas y los procesos es esencial.
  - Reconocimiento y motivación: El reconocimiento al esfuerzo y logros de los empleados públicos es fundamental para mantener su motivación y satisfacción en el trabajo. Esto se puede lograr a través de incentivos, promociones o una cultura organizacional que valore el desempeño.
  - Condiciones de trabajo y recursos: La disponibilidad de los recursos necesarios para desempeñar las funciones de manera eficiente es un factor determinante en el bienestar de los empleados. La falta de recursos o condiciones laborales deficientes puede generar desmotivación y estrés laboral.
- **Impacto del Clima Laboral en la Función Pública:** El clima laboral en la función pública impacta directamente en los resultados de las instituciones públicas. Un buen clima laboral puede mejorar:
    - **La calidad del servicio público:** Servidores públicos motivados y satisfechos suelen ofrecer un servicio más eficiente, cercano y de calidad a los ciudadanos.
    - **El desempeño organizacional:** Un clima favorable facilita el trabajo en equipo, la innovación y la mejora continua, lo que a su vez contribuye a la efectividad de la organización.
    - **La retención del talento:** Un clima laboral positivo contribuye a reducir la rotación de personal y la fuga de talento, lo cual es clave en las entidades públicas donde la experiencia y la continuidad son valiosas.
  - **Medición Clima laboral:** La medición del clima laboral es fundamental para conocer la percepción de los empleados y tomar decisiones basadas en datos objetivos. Para ello, las entidades públicas pueden implementar encuestas de clima laboral, entrevistas y grupos focales que permitan evaluar la satisfacción, los factores de estrés y los puntos de mejora dentro de la organización.

Considerando el enfoque metodológico de la intervención propuesta en este documento, se adoptará la siguiente conceptualización:

## MODELO PERMA



El modelo PERMA es una teoría propuesta por el psicólogo Martin Seligman, pionero en la psicología positiva, que describe los cinco pilares fundamentales del bienestar humano. Este modelo se centra en promover un enfoque integral y positivo hacia la vida, basado en el desarrollo personal y la satisfacción en diferentes ámbitos de la existencia. Se compone de los siguientes factores:

### **P (Positive Emotion) – Emociones Positivas**

Las emociones positivas son fundamentales para el bienestar general, ya que contribuyen a un estado de ánimo saludable y equilibrado. Seligman destaca que la capacidad de experimentar emociones como la alegría, la gratitud, el entusiasmo y la serenidad es esencial para una vida satisfactoria. Estas emociones no solo afectan la percepción que tenemos de nuestra vida, sino que también influyen en nuestra capacidad para enfrentar desafíos y mantener relaciones saludables.

### **E (Engagement) – Compromiso**

El compromiso se refiere a la experiencia de estar completamente absorto en una actividad, donde la persona pierde la noción del tiempo y experimenta un alto nivel de concentración. Este estado de fluidez es crucial para el bienestar, ya que ayuda a las personas a sentirse más competentes y satisfechas con sus logros.

En el contexto organizacional: El fomento del compromiso se logra cuando los empleados tienen tareas que se alinean con sus fortalezas y habilidades. Un entorno laboral que promueva el desarrollo profesional, la autonomía y el desafío intelectual permite a los individuos sentirse plenamente involucrados y disfrutar de su trabajo.

### **R (Relationships) – Relaciones Positivas**

Las relaciones interpersonales son esenciales para el bienestar, ya que la conexión social proporciona apoyo emocional, seguridad y un sentido de pertenencia. Las relaciones saludables, basadas en el respeto, la empatía y la colaboración, favorecen el crecimiento individual y colectivo.

En el contexto organizacional: Un buen clima laboral se construye sobre relaciones positivas entre colegas, líderes y subordinados. La creación de un entorno en el que prevalezcan la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el respeto mutuo es clave para mejorar el bienestar de los empleados y fortalecer la cohesión organizacional.

### **M (Meaning) – Sentido de la Vida**

El sentido de la vida se refiere a la percepción de que nuestras acciones tienen un propósito y un impacto significativo. Las personas que sienten que sus vidas y trabajos tienen un sentido más allá de lo inmediato experimentan una mayor satisfacción y bienestar.

### **A (Accomplishment) – Logro**

El logro o sentido de competencia está vinculado al esfuerzo y los resultados obtenidos a lo largo del tiempo. La sensación de alcanzar metas, superar desafíos y progresar hacia objetivos personales y profesionales genera una satisfacción profunda y fortalece el bienestar general.

## 4. EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL 2024

### 4.1 Metodología

Para la evaluación del clima laboral en la Cámara de Representantes durante la vigencia 2024, se utilizó el "Instrumento de Medición del Clima Laboral", propiedad de la empresa Mente Laboral, la cual fue responsable del diagnóstico. A continuación, se presentan las características del instrumento y las variables evaluadas:

#### *Ficha técnica del instrumento*

Nombre	"Instrumento Medición del Clima Laboral"
Metodología	El instrumento utilizado es basado en la Metodología Likert. Conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifiestan su percepción favorable o no favorable frente a la organización.
Componentes del Instrumento	Variables de segmentación demográfica Items correspondientes a las variables y dimensiones evaluadas.
Número de ítems	Variable entre 44 y 77 ítems Escogencia con la Dirección del Talento Humano de la Organización.
Población a quien va dirigida	Trabajadores de empresas públicas o privadas. De todos los niveles jerárquicos.
Objetivo del Instrumento	Identificar la percepción de distintos factores de los trabajadores en cuanto al ambiente de trabajo de una organización. Posteriormente, analizar todo lo que puede estar afectando el normal desempeño de la organización.
Metodología de aplicación	El instrumento puede ser aplicado de forma virtual o haciendo uso de los cuadernillos y hojas de respuesta en aplicación presencial. El cuestionario es de diligenciamiento anónimo, con referencia de segmentación para identificar grupo poblacionales.
Rango de calificación	<b>Deseable:</b> Las condiciones de las variables y dimensiones relacionadas con el clima laboral son percibidas de forma positiva por los trabajadores. Es deseable mantener ese nivel de satisfacción y buscar que los colaboradores se mantengan felices en la organización. <b>Con oportunidad:</b> Las condiciones de las variables y dimensiones relacionadas con el clima laboral son percibidas con oportunidad de

	<p>mejora; no ofrecen total satisfacción y se debe tender a buscar el rango Deseable</p> <p><b>Por Mejorar:</b> Las condiciones de las variables y dimensiones relacionadas con el clima laboral son percibidas de forma negativa por los trabajadores. Es necesario invertir e intervenir de manera rápida y oportuna para lograr subir al rango de Con Oportunidad.</p>
--	---

El instrumento contempla tres (3) variables y once (11) dimensiones, cuyo significado se encuentra en las siguientes tablas:

Variables	Significado
Oportunidad de Desarrollo	Se refiere a la relación que existe entre las oportunidades de desarrollo disponibles en la organización y los proyectos profesionales y personales de los trabajadores.
Comportamiento de la organización	Se refiere al funcionamiento de la estructura, procesos y conductas internas de la organización.
Espíritu Organizacional	Se relaciona con las ideas, prácticas y valores comunes entre los componentes de una organización.

Variable	Dimensión	Significado
Oportunidad de Desarrollo	Liderazgo	Se evalúa la capacidad de los jefes para influir en la forma de comportarse de sus colaboradores, facilitando el logro de objetivos y metas.
	Desarrollo Personal	Se evalúa la percepción que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades de que su entorno laboral favorezca su desarrollo personal y profesional.
	Reconocimiento	Se evalúa la percepción de los trabajadores frente al prestigio y oportunidad que implica pertenecer a una organización.
Comportamiento de la organización	Comunicación	Se evalúa los canales de comunicación que existen; el grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información.
	Ambiente de trabajo	Se evalúa las condiciones ambientales de los espacios de trabajo, si están acorde con las normas en materia

		de Seguridad y salud en el trabajo y el impacto en el desarrollo del trabajo.
	Gestión Organizacional	Se evalúa el cumplimiento y a forma de aplicación de las reglas, normas y procedimientos que se tienen en el ejercicio de las labores.
	Recompensa Emocional	Se evalúan los incentivos no monetarios que utiliza la organización para recompensar el trabajo de sus colaboradores y que sean fuente de motivación
	Remuneración	Se evalúa el grado de satisfacción de los incentivos remunerativos.
Espíritu Organizacional	Relaciones interpersonales	Se evalúa las relaciones de cooperación, apoyo o conflicto que tienen los pares en una organización y las posibilidades de integración.
	Pertenencia	Se evalúa el grado de identificación con la organización y los objetivos de la misma.
	Valores	Se evalúa la coherencia y práctica de los valores de la organización en el quehacer profesional de los trabajadores.

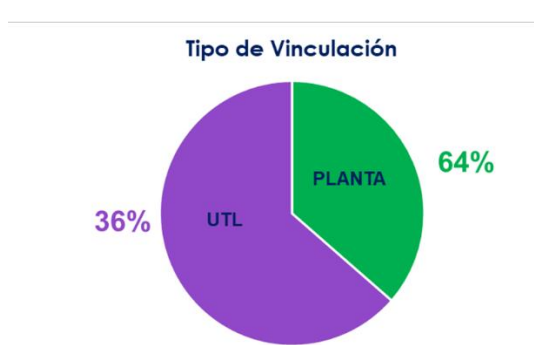
El Instrumento de medición de Clima Laboral se envió por medio de correo masivo a todos los funcionarios de la Honorable Cámara de Representantes y se adelantaron jornadas de aplicación presencial por las dependencias.

## 4.2 Resultados

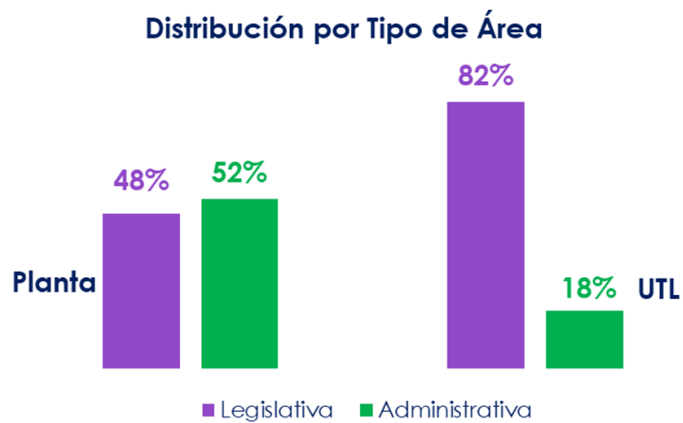
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la evaluación del Clima Laboral:

### Datos sociodemográficos y Cobertura

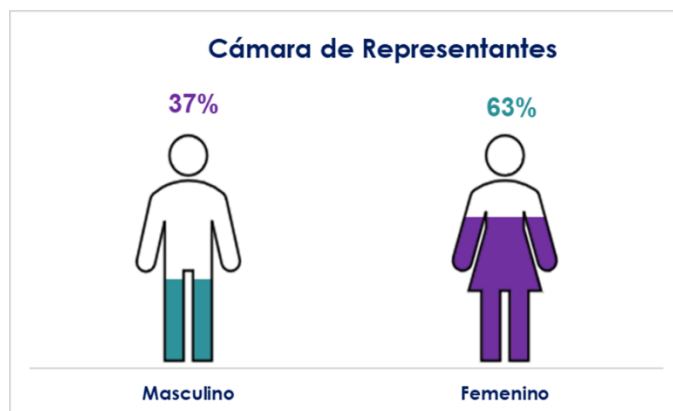
En la evaluación desarrollada durante la vigencia 2024, participaron 247 colaboradores, con vinculación de Planta o a través de una Unidad de Trabajo Legislativo – UTL.



Sobre un 100% que significan 247 participantes, la mayor representación se obtuvo por parte de los funcionarios de Planta con 64% de los cuales el 60% hacen parte del área Legislativa.



Entra las personas de Planta, la mayor representación estuvo por parte de los funcionarios Administrativos, mientras que en la UTL sobresale la participación Legislativa.



El género con mayor representación en los participantes de la evaluación de Clima es el femenino, dato común tanto para Planta como UTL.

## Resultados Específicos de Clima Laboral

VARIABLE	
Oportunidad de Desarrollo	86%
Se refiere a la relación que existe entre las oportunidades de desarrollo disponibles en la organización y los proyectos profesionales y personales de los trabajadores.	

DIMENSIONES	
Liderazgo	86%
Se evalúa la capacidad de los jefes para influir en la forma de comportarse de sus colaboradores, facilitando el logro de objetivos y metas.	
Desarrollo Personal	86%
Se evalúa la percepción que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades de que su entorno laboral favorezca su desarrollo personal y profesional.	
Reconocimiento	87%
Se evalúa la percepción de los trabajadores frente al prestigio y oportunidad que implica pertenecer a una organización.	

Para los funcionarios evaluados la variable denominada “Oportunidad de Desarrollo” y sus dimensiones, esta siendo percibida como positiva, representando una condición satisfactoria para ellos.

VARIABLE	
Comportamiento de la Organización	83%
Se refiere al funcionamiento de la estructura, procesos y conductas internas de la organización.	

DIMENSIONES	
Comunicación	82%
Se evalúa los canales de comunicación que existen; el grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información.	
Ambiente de Trabajo	85%
Se evalúa las condiciones ambientales de los espacios de trabajo, si están acorde con las normas en materia de Seguridad y salud en el trabajo y el impacto en el desarrollo del trabajo.	
Gestión Organizacional	80%
Se evalúa el cumplimiento y a forma de aplicación de las reglas, normas y procedimientos que se tienen en el ejercicio de las labores.	
Recompensa Emocional	81%
Se evalúan los incentivos no monetarios que utiliza la organización para recompensar el trabajo de sus colaboradores y que sean fuente de motivación.	
Remuneración	90%
Se evalúa el grado de satisfacción de los incentivos remunerativos.	

En cuanto a la variable denominada “Comportamiento de la Organización” y la mayor parte de las dimensiones relacionadas, los funcionarios participantes perciben una oportunidad de mejoramiento, lo cual implica que no están ofreciendo una total satisfacción.

VARIABLES	
Espíritu Organizacional	84%
Se relaciona con las ideas, prácticas y valores comunes entre los componentes de una organización.	

DIMENSIONES	
Relaciones Interpersonales	81%
Se evalúa las relaciones de cooperación, apoyo o conflicto que tienen los pares en una organización y las posibilidades de integración.	
Pertenencia	89%
Se evalúa el grado de identificación con la organización y los objetivos de la misma.	
Valores	83%
Se evalúa la coherencia y práctica de los valores de la organización en el quehacer profesional de los trabajadores.	

La variable denominada “Espíritu Organizacional” y la mayoría de las dimensiones relacionadas no representan una total satisfacción para los funcionarios, ofreciendo una oportunidad de mejora.

Los resultados obtenidos de acuerdo al nivel de análisis por tipo de vinculación, se describen a continuación:

Variable	PLANTA	UTL
Oportunidad de Desarrollo	85%	88%
Comportamiento de la Organización	82%	84%
Espíritu Organizacional	83%	86%

Dimensión	PLANTA	UTL
Liderazgo	84%	89%
Desarrollo Personal	85%	88%
Reconocimiento	86%	88%
Comunicación	82%	82%
Ambiente de Trabajo	83%	87%
Gestión Organizacional	79%	81%
Recompensa Emocional	81%	81%
Remuneración	90%	89%
Relaciones Interpersonales	79%	83%
Pertenencia	88%	91%
Valores	83%	84%

Como se observa, los funcionarios de Planta son quienes encuentran en las variables y dimensiones evaluadas, mayor oportunidad de mejora, con una calificación mayormente ubicada en porcentajes inferiores a 86%.

## 5. PLAN DE ACCIÓN Y CRONOGRAMA

Teniendo en cuenta las dimensiones que requieren ser fortalecidas para el Clima Laboral de la Cámara de Representantes, se llevarán a cabo las siguientes acciones durante el periodo 2025 - 2026, en el marco de la metodología PERMA.

Vigencia 2025			
Dimensiones a intervenir CLIO	Componentes PERMA	Estrategias	
		2025	2026
Liderazgo Desarrollo Personal Comunicación Ambiente de Trabajo Gestión Organizacional Recompensa Emocional Relaciones Interpersonales Valores	Todas	Lanzamiento del programa de intervención	Socialización actividades de la vigencia
	Emociones Positiva	Implementación y socialización de una biblioteca virtual “Desarrollando Competencias”: En la cual se publicarán de forma periódica documentos de relacionados con el desarrollo de competencias personales, sociales, familiares y laborales, las cuales se acompañarán por campañas de expectativa.	Biblioteca Virtual: Se dará continuidad a esta estrategia que busca desarrollar competencias. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación de libros</li> <li>• Club de lectura</li> </ul>
		Espacios de fortalecimiento emocional (talleres, conferencias, psicoeducación, piezas gráficas, videos)	Psicoeducaciones, talleres conferencias de fortalecimiento emocional. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicoeducaciones</li> <li>• Conferencia Motivacional</li> </ul>
	Compromiso	Estrategia “Soy Constructor de un buen Ambiente de Trabajo”, en esta actividad se busca estimular hábitos positivos de compromiso con los	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>“Desafío Cámara 2026”</b>: Actividad outdoor con el propósito de fomentar el trabajo</li> </ul>

		ambientes de trabajo saludables; basados en cuatro temáticas “Soy Saludable” – “Soy Solidario” – “Soy Asertivo” – “Soy servicial” trabajadas durante periodos de tiempo y premiadas al finalizar en votación de los grupos de trabajo.	en equipo, las relaciones positivas, además de fomentar la colaboración, comunicación y confianza.
	Relaciones Positivas	Estrategia “Guardianes del Equipo” con esta actividad se pretende fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo a través del cuidado de una planta durante un periodo de tiempo y bajo unas condiciones específicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ciclo paseo:</b> Con el fin de promover la interacción respetuosa y colaborativa entre los participantes, fortaleciendo las relaciones positivas al generar espacios de confianza, apoyo y comunicación. Además, al requerir atención, cooperación y participación activa, incrementando el compromiso.</li> <li>• <b>Tarde de Pesca:</b> Busca ofrecer un espacio de disfrute, tranquilidad y desconexión del estrés cotidiano. Favorecer las relaciones positivas mediante la interacción informal, el trabajo en equipo y la conversación espontánea</li> </ul>
	Propósito y significado	Con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia se adelanta la Reinducción Organizacional para esta vigencia 2025 – Que	

		involucra campañas de actualización de las funciones de las áreas y cierre con concurso.	del trabajo a lo largo de la vida, permitiendo que los colaboradores reconozcan el propósito, el impacto y el valor de su trayectoria personal y profesional.
		Taller "El Arte de Ser Feliz: Estrategias para el Crecimiento Personal"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Taller de biodanza y taller de Pilates:</b> Son espacios para procurar el bienestar personal que redunde en felicidad y satisfacción.</li> </ul>
	Logro	Evaluación y análisis de impacto de las estrategias de intervención planteada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación de Clima Laboral:</b> Se realizará una nueva evaluación del Clima Laboral, teniendo en cuenta que la medición anterior fue aplicada en el año 2024 y que las estrategias de intervención correspondientes a las vigencias 2025–2026 se encontrarán en fase de cierre hacia el último trimestre del año 2026.</li> </ul>
	Todas	De acuerdo a la evaluación realizadas se plantean las estrategias a implementar bajo esta metodología en la vigencia 2026.	

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Chiavenato, I.** (2010). Introducción a la teoría general de la administración (8ª ed.). McGraw-Hill.
- **González, A. & Martínez, L.** (2017). Clima laboral y su impacto en el rendimiento organizacional. *Revista de Psicología*, 25(2), 123-135.
- **Sánchez, E. & Martínez, S.** (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en las instituciones públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(4), 678-695.
- **Seligman, M. E. P.** (2011). *La auténtica felicidad: Usar la psicología positiva para alcanzar una vida plena*. Ediciones Martínez Roca.
- **Seligman, M. E. P.** (2017). *Florecer: Una nueva comprensión de la felicidad y el bienestar*. Editorial Kairós.
- **Huppert, F. A., & So, T. T.** (2013). Flourishing: A Review of Research on Positive Psychology and Well-being. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 104-135.