
	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	1 DE 12

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	2
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	4
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	9
6. NOTAS DE CAMBIO	11
7. APROBACION	12

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	2 DE 12


INTRODUCCION

En el Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2023, se tiene como objetivo contribuir a mejorar el clima y la cultura Organizacional de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca - UESVALLE, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en los diferentes funcionarios de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo como dimensiones claves a desarrollar para la vigencia.

El desempeño de los servidores se orienta por sus percepciones y por las condiciones laborales en las que se desenvuelve, por esta razón es necesario diagnosticar e intervenir el Clima y la Cultura organizacional. El Plan de Intervención de Clima Organizacional se plantea con el objetivo de fortalecer el ambiente laboral por medio de la generación de acciones y espacios de conocimiento, esparcimiento e integración que aporten a corregir, mejorar y mantener las condiciones que enmarcan las actividades laborales de los servidores públicos de la UESVALLE de la mano con el Plan de Bienestar Social.

El clima organizacional puede incurrir directamente en la productividad de la empresa y afecta de manera directa en la producción de la organización ya que a partir del conocimiento de los componentes que afectan el clima organizacional, se pueden tomar medidas tendientes a su aprovechamiento, adicional a que su estudio constituye un elemento esencial en el desarrollo de los lineamientos institucionales, posibilitando a nivel directivo una visión futura de la organización y un elemento de diagnóstico de la realidad.

Por ende se va a tener como referente el informe de resultados del diagnostico de clima organizacional realizado en el año 2022 para la UESVALLE, elaborado por la psicóloga Arleth Patricia Salgado Gari. El proceso de Gestión del Talento Humano comprometido con el mejoramiento continuo formulara el Plan de Intervención del Clima Organizacional para el año 2023.

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	3 DE 12

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Intervenir los factores que inciden el clima Organizacional en la UESVALLE mediante la implementación de estrategias con un enfoque en el desarrollo integral de los funcionarios para elevar la calidad de vida laboral y por ende contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias comunicativas de los funcionarios de la institución, para la mejora continua de los canales de comunicación, relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, comunicaciones entre las áreas y el dialogo al interior de los equipos de trabajo.
- Mejorar las condiciones locativas de los diferentes aros y sede principal de la institución, para la mejora continua del clima laboral.
- Brindar metodologías para la mejora continua de los funcionarios mediante el plan institucional de capacitaciones, el plan de bienestar e incentivos y el plan anual de vacantes.


2. ALCANCE

El plan de intervención de clima organizacional tiene como objetivo alcanzar el desarrollo integral de los funcionarios para elevar la calidad de vida laboral y por ende contribuir al cumplimiento de los objetivos de la UESVALLE.

3. DEFINICIONES

Calidad de Vida Laboral. La calidad de vida laboral como elemento de bienestar debe constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la institución como en el ambiente laboral de la institución. (Función Pública 2012).

Clima Organizacional. El clima organizacional como el ambiente apropiado para la organización, creado y realizado por el individuo de acuerdo a las condiciones presentes en sus interacciones sociales y en la estructura organizacional se expresa a través de las variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) Orientación creencias, percepciones, sus niveles de

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	4 DE 12

participación y actitudes; Determinar su comportamiento, satisfacción y nivel de rendimiento en el trabajo. (Méndez Álvarez 2006).

Cultura Organizacional. Se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento; estos significan que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionen los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Función Pública 2004).

4. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

4.1 METODOLOGIA EMPLEADA

Para construir el plan de intervención del clima organizacional para la vigencia 2023 se tendrá en cuenta el informe de resultados del diagnóstico de clima organizacional elaborado por Arleth Salgado Consultoría Organizacional para la UESVALLE en el año 2022.


Con el ánimo de incentivar la participación de los funcionarios en el proceso de medición del clima organizacional se realizó una campaña de comunicación, en la cual se convocó a los funcionarios de la entidad a participar en la medición, dicha campaña se adelantó de la mano con el proceso de Gestión del Talento Humano y Arleth Salgado Consultoría Organizacional.

Para participar de la medición del clima organizacional, Arleth Salgado Consultoría Organizacional elaboró un instrumento físico que contenía las variables: Estructura Organizacional, Liderazgo, Relaciones, Recompensa y Reconocimiento y Condiciones de trabajo; para cada servidor de la institución, esto con el ánimo de generar el informe del clima organizacional, quien incentivó a cada servidor para el diligenciamiento del instrumento físico.

Una vez cerrada la medición, se procedió a realizar el correspondiente análisis de la información a fin de identificar la percepción del clima laboral por los funcionarios de la UESVALLE.

4.2 DIAGNOSTICO

La medición del clima organizacional realizada en el año 2022, tuvo como objetivo determinar el estado del clima organizacional en la entidad por medio de un instrumento aplicado a los funcionarios de la UESVALLE para formular estrategias de intervención que conlleven a la mejora continua del ambiente laboral y contribuir a elevar la calidad de vida de los mismos.

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	5 DE 12

A continuación, se mostrará el número de funcionarios que participaron en la medición del clima organizacional. Y los resultados en general de dicha medición para la UESVALLE.

AREAS	PERSONAS
Tuluá	22
Cartago	19
Cali sur	25
Oficina Principal	26
Total muestra	92

La población universo es de 134 personas teniendo en cuenta que el 20% aproximadamente se encontraba en su periodo de vacaciones, participo el 69% de la población en el estudio de clima organizacional.

Continuando se presenta el resumen de favorabilidad por factor desde la percepción de cada aérea de la UESVALLE.


FACTOR ARO	Estructura Organizacional	Liderazgo	Recompensa	Condiciones	Relaciones	Satisfacción
Cartago	70%	83%	79%	70%	73%	75%
Tuluá	71%	97%	88%	63%	94%	80%
Oficina Principal	75%	89%	87%	75%	90%	83%
Cali Sur	72%	88%	84%	67%	88%	79%

Favorable	Amerita Intervención
-----------	----------------------

4.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En observancia de los resultados antes expuestos en los distintos apartados de este informe, se puede concluir que el **clima laboral en La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, es favorable en un (80%)** y aumentó 2 puntos en relación al año pasado, los trabajadores destacan los pagos oportunos, la estructura organizada, la legalidad y el compromiso de las personas con la institución.

De las variables evaluadas **las que registran mayor favorabilidad son las Relaciones y el Liderazgo, las variables que mayor oportunidad de mejora tienen son las condiciones (67%) y la estructura Organizacional (72%);** En cuanto a las condiciones hay quienes expresan que no cuentan con las instalaciones, servicios y recursos necesarios para el desarrollo de la prestación del servicio; en cuanto a la estructura organizacional, el equipo participante percibe que no existe justicia y equidad en cuanto a la selección y promoción de las personas y que deben establecerse los criterios claros para hacer más transparente de

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	6 DE 12

cara al equipo esos procesos, toda vez que perciben que quienes tienen deseos y el perfil adecuado para ascender no se les brinda esa posibilidad.

El ARO que reporta **mejor percepción del clima laboral es la oficina principalseguido del ARO Tuluá**; en ambas sedes las variables mejor evaluadas fueron las relaciones y el liderazgo.

El ARO con una percepción menos favorable del clima institucional es Cartago con un 75% de satisfacción, aunque valga decir que este puntaje es superior al del año pasado (68%) aumentó en 7 puntos y es de resaltar la franca mejora y la oportunidad de seguir en esa tendencia atendiendo a las necesidades de este ARO.


Por lo anterior, es importante señalar que se marcan tendencias a la mejora especialmente en el liderazgo y las relaciones que son variables que sostienen el clima de la UESVALLE de forma determinante por la familiaridad y cercanía de sus relaciones, este espacio multicultural permite el trabajo en equipo de un conjunto de personas de diferentes orígenes étnicos, de creencias distintas, valores, conocimientos, opiniones, entre otros, lo que permite trabajar en sinergia y en pro del cumplimiento de los objetivos de la UESVALLE, el cual se ve favorecido por el alto tiempo de permanencia de los funcionarios en la institución, el conocimiento de la historia laboral y hasta personal de sus compañeros generando mayor cohesión.

En atención a lo antes expuesto, se deben continuar con las acciones de intervención con la priorización focalizada en el fortalecimiento de la favorabilidad de las condiciones y la estructura organizacional, especialmente en el ARO CARTAGO Y CALI CUR como se propone en el apartado de las acciones que se describen a continuación.

4.4 ACCIONES DE INTERVENCION

Las siguientes acciones de intervención son sugeridas por Arleth Salguero Consultoría Organizacional con base en las conclusiones expuestas en el apartado anterior, éstas son:

Variable a Intervenir	Dirigido a	Acciones
Relaciones	Todas las áreas para mantener los logros y fortalecer el equipo	Programa de Inteligencia emocional para la convivencia de mínimo 8 horas que pueden realizadas en dos o tres sesiones.
Condiciones	Todas las sedes con prioridad en Tuluá y Cali SUR	Realizar un levantamiento de necesidades específicas en cada ARO con énfasis en los servicios de alimentación y disponibilidad de recursos y espacios de trabajo.
Estructura Organizacional	Cartago y Tuluá	Socializar estos resultados a todo el personal.

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	7 DE 12

		Compartir las políticas respecto de los procesos de selección y criterios para la promoción o ascensos al personal.
--	--	---


4.5 ACCIONES DE COMPLEMENTACION

Las acciones de complementación son herramientas que ya utiliza la UESVALLE pero que inciden de una manera positiva en el Plan de Intervención del Clima Organizacional.

COMPLEMENTO	DIRIGIDO A:	ACCIONES
Plan Institucional de Capacitaciones.	Todos los funcionarios de la Institución.	Adelantar gestiones que permitan crear espacios de formación capacitación, y fortalecer las competencias en los Servidores Públicos.
Plan Anual de Vacantes	Todos los funcionarios de la Institución.	Gestionar la planta de cargos para cuando se presente una de las causas los funcionarios tengan la posibilidad de obtener un mejor cargo al que tienen.
Sistema de Estímulos	Todos los funcionarios de la Institución.	Programar actividades orientadas al bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral.

4.6 CRONOGRAMA DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA VIGENCIA 2023

ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	FECHA PROGRAMADA
Socializar en los aros el autodiagnóstico.	Evidencia: Correo electrónico	14/12/2022
Implementar actividades de intervención de acuerdo al estudio de clima organizacional.	Evidencias de implementación: Talleres, adecuaciones ambientes de trabajo.	01/03/2023 al 30/11/2023
Implementación de actividades de capacitación.	Evidencias de implementación: Listados de Asistencia	01/03/2023 al 30/11/2023
Implementar las actividades de bienestar.	Evidencias de implementación: Actividades con el personal de la Entidad	01/03/2023 al 30/11/2023

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	8 DE 12

4.7 INDICADORES

Indicadores Acciones de Intervención


Condiciones en clima organizacional	$\frac{\text{Número de instalaciones intervenidas}}{\text{Número de instalaciones con problemas en condiciones de clima organizacional}}$	X 100
-------------------------------------	---	-------

Variable Estructura Organizacional	Comparación de la variable: Estructura Organizacional con próxima medición del clima organizacional
------------------------------------	---

Clima Institucional	$\frac{\text{Número de asistentes taller relaciones interpersonales}}{\text{Número de funcionarios Sede Principal}}$	X 100
	$\frac{\text{Número de asistentes taller relaciones interpersonales}}{\text{Número de funcionarios ARO Cali}}$	X 100
	$\frac{\text{Número de asistentes taller relaciones interpersonales}}{\text{Número de funcionarios ARO Tuluá}}$	X 100
	$\frac{\text{Número de asistentes taller relaciones interpersonales}}{\text{Número de funcionarios ARO Cartago}}$	X 100

Indicadores Acciones de Complementación

Plan Institucional de Capacitaciones		
Cumplimiento de capacitaciones programada y establecidas en el Plan	$\frac{\text{Número de capacitaciones ejecutadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas}}$	X 100
Nivel de la inversión en formación y capacitación	$\frac{\text{Total presupuesto ejecutado en formación y capacitación}}{\text{Total de presupuesto asignado a formación y capacitación}}$	X 100


	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	9 DE 12

Sistema de Estímulos		
Disponibilidad del recurso financiero para Bienestar Social	$\frac{\text{Presupuesto para Bienestar Social en el año}}{\text{Número promedio de trabajadores en el año}}$	
Ejecución presupuestal en Bienestar Social	$\frac{\text{Total invertido ($) en Bienestar Social en el año}}{\text{Número promedio de trabajadores en el año}}$	
Actividades realizadas en el periodo	$\frac{\text{Total Actividades realizadas en el año}}{\text{Número Total actividades programadas en el año}}$	X 100
Asistentes a actividades programadas	$\frac{\text{Asistentes a las actividades o eventos}}{\text{Número promedio trabajadores que deben asistir}}$	X 100


5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

El clima organizacional se ha constituido en un factor fundamental para el adecuado desempeño de los servidores públicos en el estado colombiano, teniendo en cuenta que este influye en el desempeño de los mismos y el cumplimiento de los objetos institucionales. Por lo cual el tema tiene un desarrollo normativo importante dentro del servicio civil, el cual se presenta en el siguiente cuadro.

NORMA	DESCRIPCIÓN	ARTICULADO
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Art. 1 Campo de Aplicación. El presente Decreto – Ley se aplica a los empleados del estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998.

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	10 DE 12


Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas los números 15 y 16 del artículo 189 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.	Art. 17 Políticas de Desarrollo Administrativo. Las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la función pública y adoptadas por el gobierno nacional tendrán en cuenta entre otros, los siguientes aspectos: Evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.	Art. 16 Numeral 2, Literal i. Propone en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima laboral.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto – ley 1567 de 1998	Art. 75 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 los siguientes programas: Numeral 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Numeral 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para las integraciones de la planeación y la gestión.	Art. 3 Políticas de desarrollo administrativo. Literal c. Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observación del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el plan institucional de capacitación, el plan de bienestar e incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el plan anual de vacantes.

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	11 DE 12

Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector función pública	<p>Título 10. Sistema de estímulos. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 de Decreto-ley 1557 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den proceso de reforma organizacional. 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
----------------------	--	---

6. NOTAS DE CAMBIO

Fecha	Versión inicial	Motivo del cambio y numerales modificados	Versión final
Mar. 01 de 2022	0.0	Se ajusta el documento al formato institucional de planes para control de versión.	1.0
Ene. 24 de 2023	1.0	Actualización e interpretación de las variables del diagnóstico del 2022 para la proyección de las acciones al año 2023	2.0

	PLAN DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CÓDIGO:	Y-TH-05
		VERSIÓN:	2.0
		FECHA:	Ene. 24 de 2023
		PÁGINA:	12 DE 12

7. APROBACION

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre:	Sebastián Ruiz Orozco	Gerardo Edberto Rengifo Giraldo	Julián Eduardo Montoya Ramírez
Cargo:	Profesional de Apoyo	Profesional Universitario	Subdirector Administrativo
Fecha:	Ene. 17 de 2023	Ene. 24 de 2023	Ene. 24 de 2023
Firma:	Documento Original Firmado	Documento Original Firmado	Documento Original Firmado