	PROGRAMA	Código: PR-SAD-05
	PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión: 01 Fecha: 16/08/2021
		Página 1 de 8

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA Y/O PROGRAMA

PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL CONTEMPLADO EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2021 - 2022, DIRIGIDO A SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

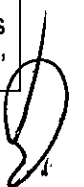
1.1 INTRODUCCIÓN

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, con el ánimo de dar aplicación al Plan de Desarrollo Departamental 2020 – 2023 “Tú y yo somos Quindío”, y en concordancia a la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021, inmerso en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, diseña el programa de clima organizacional el cual está dirigido a los servidores públicos de la Administración Central Departamental.

El presente programa de clima organizacional establece acciones encaminadas a ofrecer estrategias que conserven y mejoren las relaciones laborales, que fomenten la cultura organizacional de la entidad y a su vez contribuyan con el buen desarrollo de los procesos; identificando las dificultades existentes, en cuanto al desempeño, relaciones interpersonales, la eficacia, los elementos estructurales y los estilos de dirección; logrando así, determinar los factores que se deben fortalecer para obtener cambios organizacionales significativos.

A continuación, se elabora una revisión de conceptos generales que sirven como marco de referencia dentro del programa de clima organizacional, los cuales se describen a continuación:

- 1.1.1 **Clima organizacional:** “Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta”. (García y zapata 2008)
- 1.1.2 **Sentido de pertenencia:** “Es un tipo de membresía relacionada con la satisfacción personal de cada miembro de la organización teniendo presente condiciones tales como el respeto por su dignidad, el trabajo en equipo, su reconocimiento como ser humano, la evaluación justa, la remuneración equitativa, las oportunidades de desarrollo, incluyendo componentes tanto de las Características Organizacionales como del Clima Organizacional”. (Chávez 2004)
- 1.1.3 **Claridad y coherencia en la dirección:** “Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia”. (Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria.)
- 1.1.4 **Relaciones interpersonales:** “Grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas”. (Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria.)
- 1.1.5 **Valores colectivos:** “Los valores colectivos se generarán por la interacción de los individuos portadores de valores individuales. Surgirá de esa interacción de “deseos”





PROGRAMA

Código: PR-SAD-05

PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Versión: 01

Fecha: 16/08/2021

Página 2 de 8

y “creencias” relativos a la cualidad de un objeto determinado, el equivalente a una opinión pública pero relativa al valor”. (Garrique 2009)

1.1.6 Retribución: “Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo”. (Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria.)

1.1.7 Disponibilidad de recursos: “Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos”. (Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria.)

1.1.8 Estilo de dirección: “Grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores”. (Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria.)

1.2 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el estudio y la medición del clima organizacional se ha convertido en un factor relevante para el desarrollo de las organizaciones, puesto que, este influye tanto en comportamientos individuales como grupales, y a su vez integra la parte física, emocional y psicológica del servidor, permitiendo así, evaluar la gestión de la entidad.

Este programa se diseña con base a la aplicación y análisis de resultados de la “Encuesta de Clima Organizacional” dirigida a los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental, donde se utilizó como herramienta de medición y análisis del clima organizacional la escala de clima organizacional (EDCO); ya que, esta abarca diversos ámbitos que se deben tener en cuenta en el momento de medir la percepción de las personas en cuanto al clima organizacional de la entidad.

Así mismo, se enmarcan siete líneas de acción para la implementación del programa de clima organizacional, como lo son: el Sentido de pertenencia, claridad y coherencia en la dirección, relaciones interpersonales, retribución, disponibilidad de recursos, estilos de dirección y valores colectivos. Esto con el fin de generar un impacto positivo en los distintos factores y por ende una retroalimentación en el desarrollo de los procesos dentro de la entidad.

1.2.1 Normatividad


Las normas vigentes que sustentan el presente programa son las siguientes:

El **Decreto 1083** de 2015, Por el cual se reglamenta parcialmente la **Ley 909** de 2004 y el **Decreto-ley 1567** de 1998, específicamente en el **Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral**. *El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.*

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

1.3 OBJETIVO GENERAL

Implementar el programa de clima organizacional a través de estrategias que permitan mejorar el clima organizacional y las condiciones laborales de los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental a través del fortalecimiento de las relaciones

	PROGRAMA	Código: PR-SAD-05
	PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión: 01 Fecha: 16/08/2021
		Página 3 de 8

interpersonales, el trabajo en equipo, la satisfacción personal y laboral, el sentido de pertenencia y el liderazgo.

1.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.4.1 Fomentar un ambiente de trabajo participativo, productivo, de satisfacción personal y reconocimiento que aumente la satisfacción laboral.
- 1.4.2 Fortalecer la comunicación, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia en los servidores públicos.
- 1.4.3 Brindar herramientas a los servidores públicos que les permita desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades de liderazgo.

1.5 LOCALIZACIÓN

El Programa de clima organizacional será desarrollado en las diferentes Secretarías y Dependencias que conforman la Administración Central Departamental.

1.6 POBLACIÓN OBJETIVO

Los beneficiarios del Programa de Clima organizacional de la vigencia 2021-2022 son los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental, por lo tanto, La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluarlo.

CAPÍTULO II LINEAS DE ACCIÓN

2.1 LINEAS DE ACCIÓN

2.1.1 SENTIDO DE PERTENENCIA:

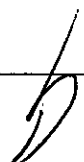
En las organizaciones el sentido de pertenencia es un componente importante dentro de la satisfacción laboral, ya que, se convierte en un factor clave, tanto en el desarrollo de un ambiente de trabajo favorable que garantice el bienestar integral de los servidores públicos, como en el buen desarrollo laboral y el compromiso dentro de la organización.

Por ende, es de suma importancia que los directivos conozcan el potencial interno de sus colaboradores, lo aprecien y potencien. También se deben establecer canales de comunicación que les permita a los servidores públicos compartir sus inquietudes, necesidades y expectativas en el campo laboral, que permitan el crecimiento personal y el desarrollo de potencial humano. Ya que un empleado comprometido que asiste a su lugar de trabajo con una actitud positiva, lo hace una persona innovadora, creativa, con metas y objetivos trazados.

Por lo tanto, es importante implementar actividades que le brinde a los servidores públicos la posibilidad de desarrollar una identificación organizacional, que les permita apropiarse de los objetivos institucionales, y a su vez, contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas al interior de cada Secretaría/Dependencia.

Para el desarrollo de esta línea de acción se plantean las siguientes estrategias:

- ✓ Crear un proceso de integración y adaptación del servidor a la entidad.





- ✓ Fomentar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y compromiso institucional.

2.1.2 CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN:

Para la claridad y coherencia en la dirección de cada Secretaría/Dependencia, se deben definir esquemas de reconocimiento, que motiven a los servidores públicos a desarrollar su mayor potencial, para ello, se considera de gran importancia incentivar a los servidores según sus necesidades y expectativas, con el fin de mejorar su calidad de vida. Por otra parte, la dirección de cada Secretaría/Dependencia debe fomentar en los servidores públicos la misión y la visión de la entidad, además de guiarlos a que sus objetivos personales se identifiquen con los organizacionales, generando un vínculo emocional íntegro, ayudándolos a sentirse identificados con las relaciones interpersonales y por ende con la cultura organizacional.

Al sentirse el servidor como parte de la entidad, su desempeño estará orientado a resultados evidenciando una claridad y coherencia en la Dirección, para el desarrollo de esta línea de acción se establecen las siguientes estrategias:

- ✓ Brindar capacitaciones adecuadas y oportunas para el buen desarrollo de las funciones asignadas a cada cargo y que, a su vez, fomenten el liderazgo en la dirección.
- ✓ Socializar a través de los diferentes canales de comunicación de la Gobernación del Quindío los procesos de capacitación.

2.1.3 RELACIONES INTERPERSONALES Y VALORES COLECTIVOS:

Las relaciones interpersonales son inherentes al ser humano y a la necesidad de compartir pensamientos y sentimientos; están vinculadas al lenguaje corporal y emocional, proporcionan actitudes positivas ante la vida, favorecen actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones; permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y establecen un clima de bienestar social. Por lo tanto, es importante crear y fortalecer las relaciones interpersonales entre los servidores públicos que permitan desarrollar espacios de cohesión social armónicos.


También es importante incentivar la apropiación de los valores y principios incluidos en el Código de Integridad de la Gobernación del Quindío, permitiendo de tal manera, impulsar al servidor público a que actúe de manera correcta y que el desarrollo de las funciones asignadas se realice de manera íntegra.

Para el desarrollo de esta línea de acción se establecen las siguientes estrategias:

- ✓ Crear espacios de integración entre los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Fortalecer los valores y principios institucionales de acuerdo con el Código de Integridad de la Entidad.

2.1.4 RECONOCIMIENTO:

Es importante incluir aquellos aspectos que influyen en el rendimiento de las personas y que abarcan acciones de desarrollo organizacional, que a su vez sirven como elemento

	PROGRAMA	Código: PR-SAD-05
	PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión: 01 Fecha: 16/08/2021
		Página 5 de 8

motivador del comportamiento y conserva la motivación del servidor público cuya consecuencia inmediata será la mejora de la entidad en factores humanos.

El reconocimiento debe ser implementado como un signo claro y evidente de lo que valora y premia la organización y por supuesto, de los comportamientos y actitudes a mejorar. Por ende, esto será lo que se entiende cómo una compensación adecuada por su esfuerzo, igual de valiosa que exaltar de forma justa la satisfacción que sienten los servidores públicos con respecto a dichos reconocimientos.

Por tal razón para fomentar este reconocimiento, la Secretaría/Dependencia busca obtener toda la información respecto a los deseos y preferencias de los implicados, haciendo partícipes a todos los servidores públicos de la Planta Central en las decisiones sobre el tema.

Con el fin de buscar el reconocimiento en los servidores, se establece la siguiente estrategia:

- ✓ Diseñar un reconocimiento que resalte las fortalezas y actitudes positivas de los servidores públicos en el desempeño de su cargo.

2.1.5 ASPECTOS FISICOS Y AMBIENTALES:

Es la percepción que tiene los servidores públicos frente a aspectos como el ambiente físico, las condiciones ambientales, los equipos y herramientas y el aporte requerido de otras personas o dependencias para el desarrollo de sus funciones. Para esto es importante trabajar de manera articulada con el proceso de Seguridad y Salud en el trabajo, buscando identificar aspectos particulares a mejorar.

Para el desarrollo de esta línea de acción se establece la siguiente estrategia:

- ✓ Realizar evaluación, inspección y/o seguimiento a las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas de los servidores públicos en sus áreas de trabajo con el objetivo de identificar los peligros y riesgo para poder desarrollar acciones de mejora que permitan eliminar, sustituir o reducir estos.

2.1.6 ESTILOS DE DIRECCIÓN:

Dado que cada persona desarrolla diferentes tipos de liderazgo se entiende que no existe un estilo apropiado o inapropiado de dirección, sino que se dirige según el momento en que se encuentra la Entidad, de ahí que el líder de cada proceso debe tener un perfil versátil ya que, de ese estilo en parte depende el logro de la consecución de objetivos, los cuales van de la mano a la gestión del equipo y el liderazgo presente.

Para cada Secretaría/Dependencia es ideal que, un mismo líder adopte alguno de estos estilos en diferentes circunstancias: autocrático para decisiones rápidas, consultivo para casos de verdadera importancia o democrático en determinadas reuniones. Los mejores líderes son aquellos que siendo flexibles y versátiles, se van adaptando mejor al conjunto de la organización.

Para el desarrollo de esta línea de acción se establece la siguiente estrategia:

- ✓ Fortalecer los procesos de liderazgo en todos los servidores públicos de la Planta Central.

2.2 ACTIVIDADES

**PROGRAMA****Código: PR-SAD-05****PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Versión: 01

Fecha: 16/08/2021

Página 6 de 8

El programa de clima organizacional tiene como finalidad implementar estrategias y acciones integrales, que permitan a los servidores públicos de la Administración Central Departamental el buen desarrollo del Clima Organizacional en la Gobernación del Quindío.

2.2.1 SENTIDO DE PERTENENCIA:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Amor por el edificio	Integrar a los servidores públicos, con el fin de mejorar el ambiente físico y laboral de la Gobernación del Quindío, por medio de diversas actividades ornamentales y de orden.	Incentivar y fomentar el sentido de pertenencia dentro de los servidores públicos de la Gobernación, a través de una serie de actividades que resaltan la misión y visión de la Entidad, como punto de partida para la pertenencia institucional
Dale like a tú Secretaría	Realizar un video que represente el deber ser de cada Secretaría/Dependencia y como aporta su proceso a los objetivos institucionales	
Feria de servicios interna	Las Secretarías/Dependencias a través de la instalación de un stand, darán a conocer los servicios y acciones que realizan al interior de la Gobernación	

2.2.2 CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Jornada de Inducción y Reinducción	Por medio de una presentación se realiza la socialización a los servidores públicos que requieren inducción y/o reinducción, según corresponda.	Acoger a los servidores públicos que ingresan a la entidad, con el fin de integrarlos a la cultura organizacional y reforzar en quienes ya hacen parte de está, sus conocimientos frente a los procesos de la entidad
Manual de Inducción y Reinducción	Realización, socialización y entrega a los servidores públicos del Manual de Inducción y Reinducción	Dar a conocer a los servidores públicos los diferentes planes y programas que buscan fortalecer la cultura organizacional
Divulgación de las capacitaciones	Promover las capacitaciones que se realizarán, a través de diferentes medios de comunicación (Oficios, circulares, correos, grupos de WhatsApp) para lograr un mayor alcance de divulgación de la información	Difundir las capacitaciones programadas con el fin de fortalecer en los servidores públicos sus habilidades y conocimientos

2.2.3 RELACIONES INTERPERSONALES Y VALORES COLECTIVOS:

**PROGRAMA**

Código: PR-SAD-05

PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Versión: 01

Fecha: 16/08/2021

Página 7 de 8

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Apropiación del Código de Integridad	Se realizarán campañas pedagógicas para socializar a los servidores públicos de todas las Secretarías/Dependencias el código de integridad adoptado por la Gobernación.	Fortalecer las relaciones interpersonales entre los servidores públicos e incentivar la apropiación de los valores y principios incluidos en el código de integridad de la Gobernación del Quindío

2.2.4. RECONOCIMIENTO:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Personaje de la semana	Resaltar semanalmente el servidor público, que más se destaque por su compromiso, rendimiento laboral, compañerismo, sentido de pertenencia hacia la entidad, entre otras características.	Motivar al servidor público por su buen rendimiento laboral, actitudes y aptitudes personales, con el fin de promover acciones positivas de desarrollo organizacional.

2.2.5. ASPECTOS FISICOS Y AMBIENTALES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Inspección puestos de trabajo	Se realizará inspección al puesto de trabajo del servidor público que mediante oficio lo solicite, el cual debe haberse realizado su examen de ingreso o periódico; esto con acompañamiento de la ARL POSITIVA quien realizará las recomendaciones pertinentes para cada caso en particular.	Realizar seguimiento a las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas de los servidores públicos en sus áreas de trabajo con el objetivo de identificar los peligros y riesgos; para poder desarrollar acciones de mejora que permitan eliminarlos, sustituirlos o reducirlos.
Reubicación de eleva monitores y descansa pies	Con apoyo de la Dirección de almacén se realizará la reubicación de eleva monitores y descansa pies; por lo cual, se visitará cada uno de los puestos de trabajo para realizar el debido trámite.	
Capacitaciones riesgo ergonómico	Se programarán periódicamente capacitaciones relacionadas con riesgo ergonómico (higiene postural, espacios saludables, pausas activas) con los servidores públicos de la Gobernación del Quindío.	

2.2.6. ESTILOS DE DIRECCIÓN

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Capacitaciones de liderazgo	Realizar actividades que permitan identificar los diferentes estilos de liderazgo y brindar herramientas para fortalecer un liderazgo positivo.	Promover estilos de liderazgo adecuado.



PROGRAMA

Código: PR-SAD-05

PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Versión: 01

Fecha: 16/08/2021

Página 8 de 8

2.3 CRONOGRAMA

Actividad	2021												2022												
	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	
APLICACIÓN ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL																									
INFORME DE RESULTADOS																									
DISEÑO DEL PROGRAMA																									
SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN																									
SENTIDO DE PERTENENCIA																									
AMOR POR EL EDIFICIO																									
DALE LIKE A TU SECRETARÍA																									
FERIA DE SERVICIOS INTERNA																									
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN																									
JORNADA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN																									
MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN																									
DIVULGACIÓN DE LAS CAPACITACIONES																									
RELACIONES INTERPERSONALES Y VALORES COLECTIVOS																									
APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD																									
RECONOCIMIENTO																									
PERSONAJE DE LA SEMANA																									
ASPECTOS FISICOS Y AMBIENTALES																									
INSPECCIÓN PUESTOS DE TRABAJO																									
REUBICACIÓN DE ELEVA MONITORES Y DESCANSA PIES																									
CAPACITACIONES RIESGO ERGONÓMICO																									
ESTILOS DE DIRECCIÓN																									
CAPACITACIONES DE LIDERAZGO																									

JOHN HAROLD VALENCIA RODRIGUEZ	
Secretario Administrativo	
MAURICIO GRAJALES OSORIO	
Director Talento Humano	

Se deja constancia que el día 31 de agosto de 2021, se aprueba el Programa de Clima Organizacional

Elaboró: Katherine Suárez González. Contratista - DTH

Mabel Alexandra Sánchez Ríos. Contratista - DTH

Tatiana Lucia Torres Jiménez. Contratista - DTH

Lorena Camila Mejía Torres Contratista - DTH

Apoyó: Lina María Sánchez Arango. Contratista - DTH

Revisión Jurídica: Luz Amparo Jiménez Villarraga. Abogada Contratista - DTH

Revisó: Mauricio Grajales Osorio - Director de Talento Humano

85 19