



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

Resolución Rectoral No. **0487** de 2023
(14 de marzo de 2023)

“Por la cual se adopta el Plan de Intervención de Clima Organizacional para la vigencia del año 2023 de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico”.

El Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias, estatutarias, especialmente el artículo 36 de dicho estatuto, y

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Internacional del Trópico América, Unitrópico, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza Nro. 014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del Departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una Universidad dotada de personería jurídica, gobierno propio e independientes provenientes de la nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con la naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que son funciones del Rector según lo establecido en los numerales 6 y 24 del artículo 36 del Estatuto General de la Universidad, las siguientes: *Expedir los actos administrativos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la Universidad Internacional del Trópico Americano, (...) y, Adoptar mediante actos administrativos procedimientos apropiados de planificación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de actividades de la universidad.*

Que, la autonomía de las instituciones universitarias es una facultad reconocida en el artículo 29 de la ley 30 de 1992, que se traduce en su capacidad de darse y modificar sus estatutos, es decir para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley le señalen, con el único fin de cumplir con su misión social y objetivos que le son propios.

Que, el Rector expide la Resolución Rectoral No. 0321 de 24 de septiembre de 2021 “*Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones*”.

Que el numeral 7 de los Componentes del Ciclo de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de Unitrópico, establece que el diseño de la planeación estratégica de la Oficina de Talento Humano debe contemplar la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

Que, el Rector expide la Resolución Rectoral No. 0321 de 24 de septiembre de 2021 *“Por medio de la cual se adopta la Política de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”*

Que el Decreto 1567 de 1998 establece en su 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.”*

Que de acuerdo con el artículo 75, numeral 1, del Decreto 1227 de 2005, se establece la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de la medición del clima laboral al menos cada dos años. Asimismo, se insta a las entidades a definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que permitan mejorar dicho clima laboral

Que el Decreto 2482 de 2012 establece en su artículo 3. Políticas de desarrollo administrativo *“Literal C) Gestión de talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública 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.”*

Que el Decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral *“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:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.”*

Que con el objetivo de cumplir con la normatividad previamente expuesta, la Oficina de Talento Humano de la Universidad ha enfatizado la importancia del bienestar como componente humano en la administración del personal. Se reconoce que el bienestar es fundamental para satisfacer las necesidades de los funcionarios y promover su compromiso y desempeño satisfactorio. En ese sentido, se ha elaborado el Plan de Intervención de Clima Organizacional para mejorar el nivel de satisfacción y motivación de los funcionarios de la Universidad durante el año 2023.

Que el presente plan se llevará a cabo durante la vigencia actual, con el objetivo principal de crear un entorno laboral favorable que fomente el bienestar y el compromiso de los empleados. A través de un enfoque integral, buscamos mejorar tanto los aspectos individuales como las relaciones interpersonales, el liderazgo gerencial y el entorno laboral en general. La implementación del Plan de Intervención de Clima Organizacional demuestra el compromiso de la Universidad con el desarrollo y la satisfacción de su personal, reconociendo que un clima organizacional saludable y motivador contribuye al logro de los objetivos institucionales y al crecimiento de la comunidad universitaria.

Que el cumplimiento, la participación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan de Intervención de Clima Organizacional son fundamentales para lograr una mejora significativa en el clima laboral de la Universidad, de igual manera mediante el compromiso y la colaboración de todos los involucrados, se fortalecerá la calidad de vida laboral y se promoverá un ambiente propicio para el bienestar y el rendimiento de los funcionarios de Unitrópico.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

Que, por todo lo anterior se hace necesario adoptar el Plan de Intervención de Clima Organizacional de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos establecidos en dicho plan, con el objetivo de abordar de manera integral el clima organizacional en la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico.

Que el Rector, en mérito de lo anterior expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Adoptar el Plan de Intervención de Clima Organizacional de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, para la vigencia del año 2023, anexo a la presente Resolución, documentos que además forma parte integral de la misma.

ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD. El Plan de Intervención de Clima Organizacional para la vigencia del año 2023, de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, tiene carácter obligatorio en cuanto a su cumplimiento, participación, ejecución, seguimiento y evaluación por parte de los funcionarios que se designen como responsables de las acciones implementadas.

ARTÍCULO 3. El Plan de Intervención de Clima Organizacional de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, se ejecutará con los recursos presupuestales asignados para la vigencia fiscal del año 2023.

ARTÍCULO 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION. Se realizará a través de la Oficina de Talento Humano, dentro de las fechas establecidas por la normatividad vigente, con el fin de medir el impacto del Clima Organizacional de los funcionarios en la gestión institucional de sus metas, objetivos y planes que tiene la universidad.

ARTÍCULO 5. AJUSTES. La Oficina de Talento Humano presentara los ajustes que considere necesarios y pertinentes para aprobación del Rector, de acuerdo con el seguimiento y evaluación realizada al Plan de Intervención de Clima Organizacional para la vigencia del año 2023.

ARTÍCULO 6. COMUNICACIÓN. Comunicar el presente acto administrativo a la Oficina de Talento Humano.

ARTÍCULO 7. PUBLICACIÓN. Publíquese el presente acto administrativo en los medios que la universidad disponga para tal fin, así mismo, deberá ser accesible y difundido a todos los niveles de la organización.

ARTÍCULO 8. VIGENCIA. La Presente Resolución rige a parte de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Yopal – Casanare, a los catorce (14) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023).

ORIO L JIMENEZ SILVA
Rector

Proyecto: Brandon Rodríguez Boeanegra - Profesional Universitario Oficina de Talento Humano
Reviso: Lilia Andrea Nocua Neme – Jefe Oficina de Talento Humano
Aprobó: Alexis Ferley Bohórquez – Jefe Oficina Asesora Jurídica y de contratación



PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Oficina de Talento Humano



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	4
3.	MARCO NORMATIVO.....	5
3.1	REFERENTE NACIONAL.....	5
3.1	REFERENTE INSTITUCIONAL	5
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	5
4.1	CONCEPTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	6
4.2	CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	6
5.	OBJETIVOS.....	8
6.	ANÁLISIS SITUACIONAL.....	9
7.	METODOLOGÍA.....	11
7.1.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	11
7.2.	POBLACIÓN OBJETO DE LA ACCIÓN.....	14
8.	INDICADORES.....	15
9.	CRONOGRAMA	16
10.	REFERENCIAS	18



1. INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional desempeña un papel fundamental en el desarrollo integral del talento humano y en el logro de los objetivos de las organizaciones. La Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico, se compromete con la constante innovación y mejora continua, estableciendo sus cimientos en una serie de valores humanos fundamentales. Entre ellos, destaca la importancia de la motivación y el desarrollo de sus empleados. Como institución, resalta la responsabilidad de fomentar entornos laborales agradables, motivadores e innovadores que impulsen el rendimiento y el desempeño en todas las áreas de la institución.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el presente plan de trabajo es importante recalcar que la participación de los trabajadores en lo relacionado al clima laboral de la Universidad, no se debe limitar solo al diligenciamiento de encuestas relacionadas con el asunto, sino que debe trascender a la formulación de propuestas que impulsen el desempeño y el mejoramiento del clima organizacional.

Así mismo, el presente Plan se formula de acuerdo con la información obtenida del diagnóstico de clima organizacional aplicado a los funcionarios de los estamentos administrativo y profesoral, así como el análisis situacional de la Universidad Internacional del Trópico Americano a través de la matriz DOFA.

Así las cosas, por medio de las necesidades detectadas, se propone realizar un proceso de intervención con acciones que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional que incluyen la formación en habilidades blandas, mediante talleres lúdicos y vivenciales, y actividades de promoción y prevención, buscando la participación de los funcionarios y mejoramiento de la percepción del ambiente laboral satisfactorio, que promueva la productividad laboral.

En resumen, se plantea una intervención, aplicando diferentes estrategias que incluya como primera instancia, el fortalecimiento del liderazgo en los cargos del nivel Directivo y Asesor; segundo el fortalecimiento de los grupos de trabajo, esta estrategia involucra a todos los funcionarios de la Planta Global Administrativa y Planta Profesoral, tercero brindar acompañamiento psicosocial individual a todos los funcionarios y finalmente hacer seguimiento del impacto de las actividades implementadas.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

2. JUSTIFICACIÓN

Para la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitropico, la vida laboral de los funcionarios ocupa hoy un papel fundamental en virtud del aporte al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamientos que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad laboral. De esta manera, se hace énfasis en que es el bienestar el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los funcionarios y un factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio por parte de los servidores.

Del mismo modo, de acuerdo con el artículo 75, numeral 1, del Decreto 1227 de 2005, se establece la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de la medición del clima laboral al menos cada dos años. Asimismo, se insta a las entidades a definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que permitan mejorar dicho clima laboral.

Para lo cual y con el fin de mejorar el nivel de satisfacción y motivación de los funcionarios de la Universidad, en el presente plan se definen acciones enfocadas a brindar mayor abordaje de las condiciones laborales y establecer las líneas de acción que estarán enfocadas a promover el bienestar y la satisfacción laboral de los colaboradores de Unitrópico.

Finalmente, con el fin de abordar de manera integral el clima organizacional, se plantea la implementación de intervenciones a través de ejes estratégicos. Estos ejes se centran en la intervención a nivel intrapersonal, interpersonal, gerencial y en el desarrollo de tareas y del entorno laboral. El objetivo es generar mejorar en cada uno de estos aspectos para optimizar el clima organizacional de la Institución en su totalidad.



3. MARCO NORMATIVO

3.1 REFERENTE NACIONAL

Decreto 1567 de 1998 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

Decreto 2482 de 2012 Artículo 3. Políticas de desarrollo administrativo. Literal C) Gestión de talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública 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.

Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

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 procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados 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.

3.1 REFERENTE INSTITUCIONAL

Resolución Rectoral No. 321 de 2021: "Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones".

Resolución Rectoral No. 336 de 2021: "Por medio de la cual se adopta la Política de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones".

4. MARCO CONCEPTUAL



4.1 CONCEPTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

“Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características”. (Forehand y Gilmer, 1965).

“Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”. (Nicolás Seisdedos).

“De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”. (Gonçalves, 1997).

4.2 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Litwin y Stinger postulan la existencia de algunas dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Liderazgo: Es la capacidad para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo. (Dilts 1998 como se cita en Vázquez Toledo, Bernal Agudo, & Liesa Orús, 2014).

Autonomía: Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas. (Sandoval Caraveo, 2004)

Conflicto y cooperación: Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización. (Sandoval Caraveo, 2004)

Relaciones sociales: Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización. (Sandoval Caraveo, 2004)

Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores. (Sandoval Caraveo, 2004)

Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. (Sandoval Caraveo, 2004)

Condiciones de trabajo: Aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (Resolución 2646 de 2008).

Competencia: Combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. (Irigoin y Vargas, 2002).



Creatividad: Es el desarrollo de respuestas nuevas y únicas a problemas u oportunidades de momento. Flaherty, Alice W. (2005)

Cultura organizacional: Es el sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros. Idalberto Chiavenato (1989).

Desempeño laboral: Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. JK Ruiz · 2008

Eficacia: Es una medida normativa del logro de resultados. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos (bienes o servicios). Albert Bandura en 1977.

Eficiencia: La cantidad total de recursos y esfuerzos humanos que una organización usa para alcanzar sus objetivos organizacionales. Andrade (2005, p. 253)

Competencias: Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular. Hay Group (1996)

Comportamiento organizacional: es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Chiavenato (1993)

Ambiente laboral: se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, proyección profesional, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles, programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias y dependientes. Forehand y Von Gilmer (1964)

Responsabilidad: Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo. Hannah Arendt (1906-1975) y Emmanuel Lévinas (1906-1995)

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo. (William Ouchi 1981)



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer el clima laboral de los funcionarios de la Universidad Internacional del Trópico Americano, a través del diseño e implementación de un plan de intervención que contribuya a la satisfacción integral y bienestar laboral de la organización para el cumplimiento de la misión institucional.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer el reentrenamiento en liderazgo y su tipología dentro de la organización, de acuerdo con las necesidades del nivel directivo y asesor de la Universidad, mediante actividades de coaching.
- Identificar las habilidades y competencias en los funcionarios, mediante ejercicios de feedback estratégico, que permitan potencializar los procesos cualitativos y mejorar el clima laboral organizacional.
- Innovar en la metodología de las actividades de bienestar laboral, generando mayor participación por parte de los trabajadores, permitiendo tener impacto en el mejoramiento del clima organizacional.



6. ANÁLISIS SITUACIONAL

De acuerdo con la investigación realizada y con el fin de complementar los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de clima organizacional a los funcionarios de la Planta Global Administrativa y Planta Profesoral, se presenta un análisis situacional a través de una matriz DOFA del clima organizacional de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Tabla 1. Matriz DOFA.

DOFA		
DOFA	Debilidades (interno)	Fortalezas (interno)
	<p>Recursos limitados para el desarrollo de las actividades.</p> <p>Infraestructura física limitada, áreas con poca ventilación y poca iluminación.</p> <p>Poca participación del personal en actividades de bienestar y capacitación.</p> <p>Falta involucrar a los líderes en la participación y desarrollo de actividades enfocadas al mejoramiento del clima organizacional.</p> <p>Percepción del aumento de la carga laboral derivada de los cambios organizacionales.</p> <p>Dificultad para desarrollar actividades por cruce de tiempos entre el personal administrativo y profesoral.</p> <p>Dificultad en la articulación entre dependencias.</p> <p>Riesgo en finanzas personales (Diagnostico de riesgo psicosocial 2021).</p> <p>Canales de comunicación limitados y poco efectivos para la recepción de mensajes de bienestar.</p> <p>Comunicaciones fuera de los horarios laborales</p>	<p>Personal idóneo para la realización de las actividades de bienestar.</p> <p>Baja rotación de personal</p> <p>Percepción neutral del clima organizacional.</p> <p>Personal capacitado en su labor.</p> <p>Estructura organizacional definida.</p> <p>Espacios verdes para el desarrollo de actividades.</p> <p>Se cuenta con un Sistema Integrado De Gestión estructurado.</p> <p>Se desarrollan actividades de promoción y prevención de la salud.</p> <p>Se tiene cronograma definido para actividades de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Autonomía administrativa y financiera.</p> <p>Contratación eficiente de personal.</p> <p>La universidad Brinda oportunidades de estabilidad laboral</p> <p>Baja presentación de casos de convivencia laboral.</p> <p>Bajo nivel de estrés (Diagnostico de riesgo psicosocial 2021).</p>
Oportunidades (externo)	Estrategia DO	Estrategias FO
<p>Convenios con otras instituciones programa servimos.</p> <p>Buena imagen a nivel local</p> <p>Crecimiento de la Universidad.</p>	<p>Inducción y reinducción en la que se involucre la socialización de las políticas y planes de bienestar laboral, clima organizacional, capacitación y formación con todas las partes interesadas</p> <p>Fortalecimiento de las habilidades de liderazgo.</p> <p>Plantear la necesidad de incluir en el presupuesto las actividades del plan de clima organizacional.</p>	<p>Promover la inteligencia emocional.</p> <p>Bienestar integral, psicológico y cuidado de la salud mental.</p> <p>Continuar con las actividades del SGSST con las entidades externas.</p> <p>Impulsar actividades deportivas y recreativas para personal administrativo y profesoral a través del plan de Bienestar social laboral.</p>



DOFA		
Normatividad definida para todos los procesos.	Promover la participación de los funcionarios y líderes en las actividades a través de la sensibilización y concientización. Abrir nuevos canales de comunicación con los funcionarios para la promoción del clima organizacional. Fortalecer el Plan de Estímulos e Incentivos 2023. Acompañar el proceso de evaluación de desempeño profesoral y rendimiento laboral a los funcionarios. Inspección psicosocial de los puestos de trabajo. Definir y socializar política de desconexión laboral	Actividades de fortalecimiento de las relaciones interpersonales y convivencia laboral en los grupos de trabajo. Fortalecer el plan de formación y capacitación 2023 de acuerdo con los ejes temáticos.
Amenazas (externo)	Estrategias DA	Estrategias FA
Altos índices de inseguridad a nivel local. Acceso limitado al transporte público. Trayectos distantes del sitio de trabajo por parte de algunos funcionarios. Relaciones familiares conflictivas	Promover estrategias de autocuidado. Promover pautas de seguridad vial y campañas para que compartan el carro entre funcionarios. Implementar campañas de mejoramiento de relaciones personales.	Desarrollar pausas mentales y gimnasia cerebral. Fortalecer canales de comunicación mediante estrategias motivacionales a los funcionarios. Promover el programa de orientación y escucha por parte del profesional en psicología.

Teniendo en cuenta la tabla 1, el análisis situacional y los resultados del diagnóstico derivado de la aplicación de la encuesta de clima organizacional a los funcionarios, se plantean los ejes temáticos de intervención del clima organizacional



7. METODOLOGÍA

El marco normativo bajo el cual se rige el presente Plan de Intervención de Clima Organizacional es el Plan Estratégico de Talento Humano del año 2023, teniendo como base un resultado cuantitativo de la encuesta de clima organizacional y el análisis situacional realizado, a partir de lo cual se plantean acciones de mejora del clima organizacional para los funcionarios de la Planta Global administrativa y Planta profesoral de Unitrópico.

Para tal fin se define la implementación de espacios de aprendizaje, manejo de emociones, equilibrio psicológico, cultura organizacional y motivación orientadas a:

- Brindar acompañamiento y orientación laboral a los funcionarios.
- Alinear los intereses de la universidad y las necesidades de su fuerza laboral.
- Mejorar la calidad de vida y las condiciones de los funcionarios para lograr un mayor rendimiento y eficiencia.
- Prever riesgos y disminuir conflictos internos y externos.
- Motivar al personal y aumentar su productividad.
- Favorecer la comunicación e integración en todos los niveles de la entidad.
- Plantear y trabajar por metas realistas, brindando apoyo profesional a todos los responsables.

Con el fin de lograr el impacto esperado en el desarrollo de las acciones de mejora es importante tener en cuenta:

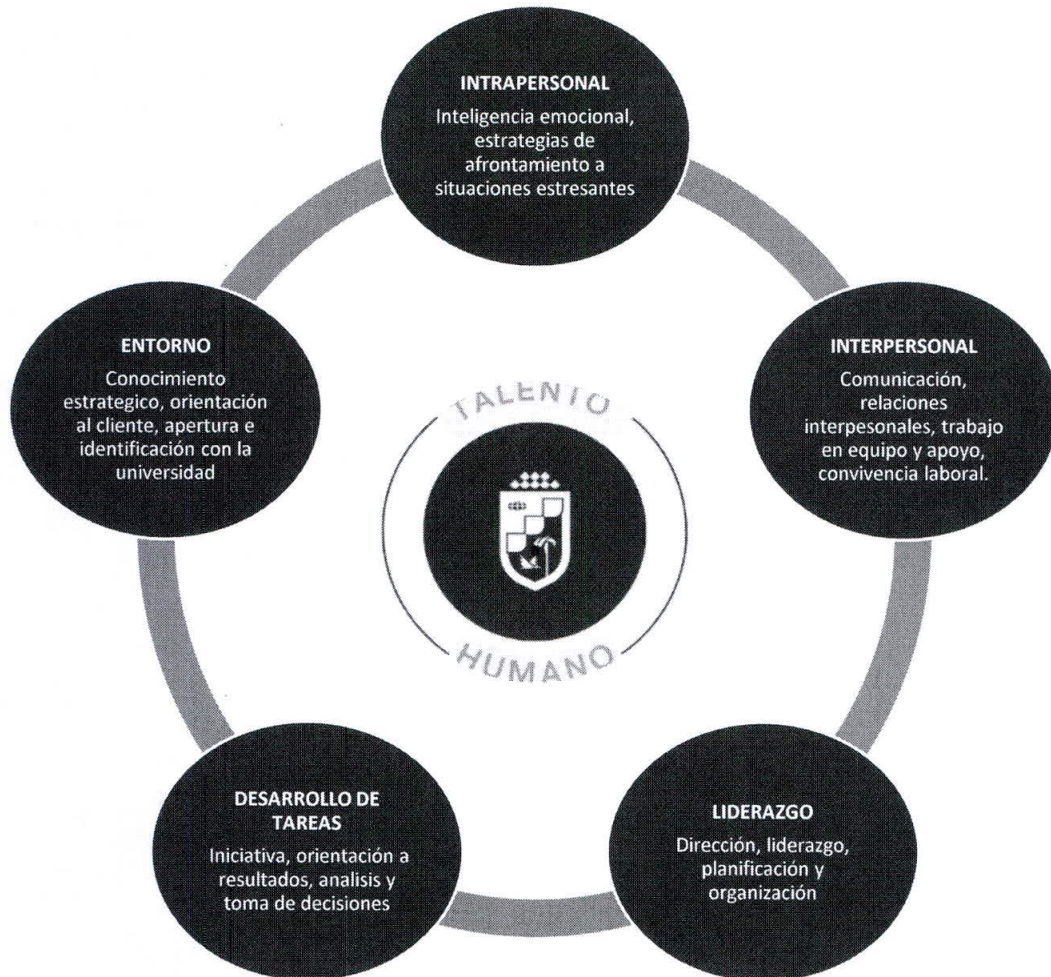
- Un liderazgo orientado a la transformación grupal positiva, para lo cual debe desarrollar y/o potenciar habilidades como saber asumir los riesgos correctos, inspirar a los equipos y lograr un equilibrio organizacional, en este sentido la primera estrategia se enfoca en identificar el estilo de liderazgo, su potencial y oportunidades de desarrollo a través de la aplicación del test de MOSS, que permitirá tener un resultado cuantitativo y cualitativo, seguidamente realizar la socialización con cada participante y establecer un plan de mejora individual, para cada uno de ellos, se propone la utilización de herramientas como los coaching para líderes de los cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y asesor, además coaching grupales con los equipos de trabajo. En estos espacios se busca realizar un reentrenamiento identificar fortalezas y aspectos positivos de su rol diario y oportunidades de desarrollo en pro a su mejoramiento personal y profesional.
- La retroalimentación de los procesos a través de diferentes temas del eje intrapersonal, interpersonal y liderazgo, lo que generará una estructura sólida que contribuirá a la participación, proactividad, reconocimiento del talento humano de la organización, permitiendo identificar sus capacidades y habilidades, mediante la percepción y el aprendizaje significativo en espacios lúdicos y dinámicos.
- La innovación organizacional, siendo la capacidad de cada uno de los miembros de adaptarse a las circunstancias, crear nuevas formas de hacer las cosas y ejecutarlas de manera práctica. La innovación es un proceso donde se desarrollan tareas a través del aprendizaje, que se genera de forma colectiva en los diferentes entornos de la organización, basados en transformación continua.

7.1. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Con el propósito de mejorar la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad Internacional del Trópico Americano, se plantearon diferentes estrategias de intervención, a continuación, se presenta la estructura que se desarrolló para cada uno de estas:



Figura 1. Estrategias de intervención



Fuente: Elaboración propia

De igual manera, la Universidad Internacional del Trópico Americano, desde la Oficina de Talento Humano, interesada en propiciar la motivación laboral, brindar condiciones de trabajo saludables y potenciar el desempeño y rendimiento laboral, plantea estrategias orientadas al mejoramiento continuo y bienestar de sus colaboradores por medio de cinco (5) ejes fundamentales, los cuales se describen a continuación:

EJE INTRAPERSONAL

Este eje busca facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, prestar atención a sus propios aspectos internos, procesos mentales y emocionales, el sentir y actuar de cada persona. En su implementación se desarrollarán las siguientes actividades:

- Micro Actividades en Autoconocimiento: se realizarán intervenciones cortas por áreas de trabajo en las que se trabajarán temáticas como:



- Técnica de relajación de Jacobson
 - Manejo de emociones (ruleta)
 - Técnica de tapping (Puesto a puesto)
 - Actividad de inteligencia intrapersonal
- Programa de escucha y orientación laboral: Se llevará a cabo los martes y jueves de 8:00am a 11:00 am, con el fin de atender a los funcionarios que requieren hacer uso del programa, lo innovador de la propuesta será, cómo se realice dicha introspección, la adecuación de un espacio para que los trabajadores estén en confort y fluya el acompañamiento psicosocial y el plus de ello sería brindar un seguimiento de cumplimiento de compromisos y tareas proyectadas.

EJE INTERPERSONAL

En este eje se trabajarán competencias transversales o habilidades blandas, enfocadas en la integración grupal y propiciando vínculos estables en el contexto laboral de los funcionarios. En su implementación se desarrollarán las siguientes actividades:

- Coaching grupal Café: “Conversemos con talento humano”: Esta actividad busca reunir a los grupos de trabajo por dependencias en las que se compartirá un café o un pasaboca en un espacio al aire libre y en estos se trabajará temáticas como:
 - Relaciones interpersonales
 - Manejo y resolución de conflictos
 - Convivencia laboral
 - Actividades de juego de roles
 - Actividad jugando aprendemos como ser equipo

EJE LIDERAZGO

Este eje se orienta a proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos de nivel Directivo y Asesor estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en el mejoramiento del clima organizacional, e identificar oportunidades de desarrollo en habilidades blandas enfocadas a un liderazgo transformador.

- Coaching de liderazgo: implica tener espacios de conversación y análisis individual del estilo de liderazgo, para desarrollar el potencial de los líderes frente a determinadas situaciones, en estos espacios se trabajará las siguientes fases.
 - I Fase: Aplicación Test de Moss
 - II Fase: Resultados, socialización individual y recomendaciones
 - III Fase: Encuentro bajo la temática (Tu siempre has sido un líder)
 - IV Fase: Seguimiento de recomendaciones y compromisos

EJE DESARROLLO DE TAREAS

Este eje se orienta a brindar un conjunto de herramientas y prácticas para alinear los objetivos de la empresa, contribuyendo con una mejor concentración, mayor velocidad de pensamiento y capacidad de focalización de los colaboradores y así aumentar su compromiso y productividad.

- Actividades de gimnasia cerebral y pausas activas: Estas actividades se desarrollan en los puestos de trabajo con una duración de 5 a 10 minutos mediante diferentes ejercicios se trabajan los procesos cognitivos básico y superiores como percepción, memoria, atención concentración, pensamiento, lenguaje, imaginación.



- Campañas con temáticas de salud mental en el trabajo: Estas campañas se desarrollan mediante stand, infografías, o medios audiovisuales en el que se brindaran tips que contribuyen al cuidado de la salud mental y física.
- Estrategia de pertenencia y motivación laboral: Se orienta a brindar información relevante difundida semanalmente a los correos institucionales de profesores y administrativos.

EJE ENTORNO

Este eje se orienta a mejorar las condiciones del entorno organizacional que se relacionan directamente con la organización, el contenido y la realización del trabajo y que tienen la capacidad de afectar positiva o negativamente el estado de salud físico, psíquico y social de los trabajadores, así como su desempeño.

- Análisis de puestos de trabajo: Esta actividad se orienta a acompañar y apoyar la seguridad y salud en el trabajo, brindar recomendaciones frente al mejoramiento de las condiciones laborales, aportar soluciones realistas, prácticas y efectivas a las situaciones que requieren atención inmediata
- Campañas de mejoramiento institucional: Estas actividades se enfocan en concientizar a los funcionarios en el cuidado de los equipos e implementos con el fin de mantenerlos en óptimas condiciones.
- Campaña recordemos quienes somos: Va enfocada al cumplimiento de la misión, visión, valores y razón social organizacional entre otras temáticas que mejoren las condiciones del entorno y su percepción de este.
- Actividad deportiva: Se impulsará y apoyará el desarrollo de jornadas lúdico deportivas o culturales que afiancen la identidad institucional y a su vez mejore la salud física y mental de los funcionarios.

7.2. POBLACIÓN OBJETO DE LA ACCIÓN

Las diferentes acciones de plan de clima organizacional aplican y están dirigidas para todos los funcionarios administrativos y profesores de la Universidad.



8. INDICADORES

Con el objetivo de hacer seguimiento, evaluación, monitoreo y mejora continua de las acciones y actividades planteadas en el presente Plan, se utilizarán *indicadores de eficacia y eficiencia*; por cada actividad planteada y su valoración a nivel general, definidos de la siguiente manera:

- **Indicador de Satisfacción con la actividad:** Periodicidad de evaluación semestral

No. de personas satisfechas con la actividad ejecutada
_____ X 100

No. de personas que diligenciaron la encuesta de satisfacción

- **Indicador de nivel de satisfacción del clima organizacional:** periodicidad de evaluación cada vez que se programe evaluación de clima organizacional

No. de personas que puntuaron en
Clima organizacional en nivel "satisfactorio"
_____ X 100

Total, de personas que desarrollan la encuesta de clima organizacional

La medición de los referidos indicadores será llevada a cabo por la Oficina de Talento Humano, con el objeto de poder determinar tanto el cumplimiento de lo planteado, como el impacto en la población objetivo, determinando si es el caso, acciones de mejora.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

9. CRONOGRAMA

EJE	ACTIVIDAD	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
INTRAPERSONAL	Técnica de relajación de Jacobson					X			
	Manejo de emociones (ruleta) Campaña de solidaridad			X					
	Técnica de tapping (Puesto a puesto)		X						
	Actividad de inteligencia intrapersonal (costurero emocional)				X				
	Programa de escucha y orientación laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X
INTERPERSONAL	Coaching grupal "café conversemos con talento humano"					X	X	X	x
LIDERAZGO	Coaching de liderazgo I Fase: Aplicación Test de Moss				X				
	II Fase: resultados, socialización individual y recomendaciones.					X			
	III Fase: Encuentro bajo la temática (Tu siempre has sido un líder)						X		
	IV Fase: seguimiento de recomendaciones y compromisos.							X	
DESARROLLO DE TAREAS	Actividades de gimnasia cerebral y pausas activas.		X	X	X	X	X	X	X
	Campaña bajo la temática de salud mental.	X						X	



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

EJE	ACTIVIDAD	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
	Estrategia de pertenencia y motivación laboral	X	X	X	X	X	X	X	X
ENTORNO	Campaña de mejoramiento institucional			X			X		
	Actividad deportiva			X					X



Unitrónico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

10. REFERENCIAS

Departamento administrativo de la función pública. (2005). *Guía de intervención cultura, clima y cambio organizacional*. Bogotá D. C.

Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J., & Liesa Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 79 - 97.