

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES”

EL COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Nacional garantiza la autonomía universitaria y permite que las universidades puedan darse sus reglamentos y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.

Que el artículo 3 de la Ley 30 de 1992, faculta a las Instituciones de Educación Superior, entre otras cosas, para darse sus propios reglamentos, en desarrollo del principio constitucional de autonomía universitaria.

Que a partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio

Que el Instituto Departamental de Bellas Artes adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y estableció el reglamento de funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante resolución No. 056 de 2019

Que, el Instituto Departamental de Bellas Artes en el marco del Proyecto Educativo Institucional, promueve su desarrollo, mediante un conjunto de directrices con el propósito de orientar y facilitar el logro de sus objetivos misionales.

Que, el Plan Estratégico de Desarrollo “Avanza Bellas Artes” 2017-2021 tiene como prioridad la excelencia académica a través del fortalecimiento académico y administrativo con criterios de pertinencia y alta calidad, mediante la ejecución de programas y proyectos que apunten al cumplimiento de su misión, sus funciones, sus principios, valores y medios, alineados con el Proyecto Educativo Institucional.

Que, el Decreto número 1083 DE 2015 expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 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 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, requiere a las entidades: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 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. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. Fortalecer el trabajo en equipo y adelantar programas de incentivos.

23 DE JULIO DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES”

Que el Comité de Gestión y Desempeño del Instituto Departamental de Bellas Artes, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Capítulo 1

Definición, ámbito de aplicación y propósitos de la política

Artículo 1. Definición. El Instituto Departamental de Bellas Artes promueve ambientes laborales pertinentes en los que prevalece la contribución a su proyecto de vida, al trabajo en sinergia, el sentido de amor por la institución, la comunicación permanente, el respeto a la diferencia, la solidaridad, la tolerancia y la satisfacción de toda la comunidad universitaria. La gestión del clima organizacional refleja la interacción de las personas y la organización, atendiendo sus expectativas y necesidades, con el ánimo de lograr altos niveles de eficacia y desempeño laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La política de gestión del clima organizacional está dirigida a todos los funcionarios y contratista del Instituto Departamental de Bellas Artes.

Artículo 3. PROPÓSITOS. Se establecen los siguientes propósitos de la gestión de la política de clima organizacional:

- 3.1. Medir el Clima Organizacional permite identificar las fortalezas e insatisfacciones del ambiente de trabajo
- 3.2. Mejorar la comunicación y la relación entre todos los funcionarios y contratista de la entidad.
- 3.3. Aumentar la seguridad en los equipos de trabajo para participar en las acciones y toma de decisiones de la Institución
- 3.4. Incrementar el interés en el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.
- 3.5. Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento.
- 3.6. Disminuir los índices de ausentismo laboral
- 3.7. Mejorar los índices de desempeño de la entidad
- 3.8. Adelantar programas que permitan mejorar el estado anímico, físico y mental de cada trabajador
- 3.9. Incrementar la creatividad de todos los colaboradores
- 3.10. Facilitar la relación empleado con el entorno y sus compañeros
- 3.11. Mejorar la gestión de todos los equipos de trabajo por cada una de las áreas de la entidad

Capítulo 2

Líneas estratégicas

Artículo 4. Líneas estratégicas Las líneas estratégicas, guían el desarrollo de la política de gestión del clima organizacional que se entienden como ejes transversales, estratégicos y cohesionados, presentes en la organización y gestión:

4.1. PREVENCIÓN: Corresponde al aspecto de gestión realizado por la entidad para el cumplimiento de la política y tomar un rol activo en la prevención y mejora del clima organizacional, para lo anterior es necesario realizar una amplia difusión y promoción de la política de clima organizacional, así como la implementación de planes y programas de prevención y mejora, por lo que se hace necesario implementar actividades que incentiven un clima organizacional adecuado para el funcionamiento eficiente de la entidad, a través de acciones como:

23 DE JULIO DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES”

- Difusión de las políticas y normativas vigentes para el cuidado del clima laboral.
- Educación continua sobre temas vinculados al cuidado del clima organizacional y el cómo este influye en el desempeño de la entidad.
- Programas de detección y nivelación de brechas en competencias, para los distintos cargos de la organización, relacionados a los factores asociados al clima organizacional.
- Generar condiciones de trabajo requeridas para evitar deterioro en el organizacional.

4.2 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL. Medir el Clima Organizacional permite identificar las fortalezas e insatisfacciones del ambiente de trabajo; las primeras con el propósito de mantenerlas y potenciarlas, y las segundas con el fin de intervenirlas para corregirlas y mejorar la satisfacción del personal. El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados están contentos y motivados por las condiciones generales del ambiente de trabajo son personas productivas que aportan al éxito de la organización; en cambio cuando hay un clima de insatisfacción los resultados del negocio son difíciles de alcanzar.

4.3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES. El plan de Intervención de clima organizacional resulta de la medición entre los funcionarios en la cual se deben incluir variables que permitan conocer y comprender la percepción del clima organizacional de los servidores públicos de Instituto Departamental de Bellas Artes. Los resultados de dicho ejercicio permiten realizar una identificación y categorización de las percepciones de los servidores frente al Clima Organizacional de la entidad, analizar las fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con las variables del instrumento de clima aplicado, evaluar los diferentes microclimas para identificar prioridades de intervención, realizando las siguientes acciones:

- a) A lo menos cada dos años se deberá realizar mediciones de clima organizacional de la entidad, a fin de implementar acciones que permitan mejorar los niveles de motivación y satisfacción del personal.
- b) Los resultados obtenidos por las mediciones de clima organizacional, deberán ser difundidos por los canales formales institucionales La Coordinación Administrativa implementará evaluaciones de diagnóstico organizacionales a fin de identificar factores que permitan mejorar las dinámicas y condiciones que afectan el clima organizacional.

4.5. PLAN DE MEJORA: Dependiendo del tipo de situaciones detectadas en el respectivo diagnóstico del clima organizacional, la entidad determinara el plan de mejora a implementar, realizando acciones orientadas a impactar de manera positiva los niveles de percepción de las diferentes variables evaluadas al nivel del clima organizacional.

Capítulo 3

Estructura organizacional y Gestión de la política.

Artículo 5. Estructura organizacional y Gestión de la política. La gestión de la política de clima organizacional está bajo la responsabilidad y el liderazgo de la vicerrectoría administrativa y financiera y la coordinación administrativa para articular las acciones estratégicas, recursos, medios y mediaciones de las que dispone la institución, e integrarlas a sus prácticas de manera eficaz, para lograr la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios que brinda actualmente o que en el futuro puedan crearse.

RESOLUCIÓN 003 DE 2021

23 DE JULIO DE 2021



“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES”

**Capítulo 4
Vigencia.**

Artículo 6. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Santiago de Cali, a los veintitrés (23) días del mes de julio de dos mil veintiuno (2021).


EDID CONSUELO BRAVO PEREZ
Presidente


GUIOVANNY CÁRDENAS FLOREZ
Secretario

Proyectó: Diana Isabel García Buitrago – Profesional Contratista
Revisó: Clara Inés Barragán Tovar – Coordinadora Administrativa
José Albeiro Romero Ceballos – Vicerrector Administrativo y Financiero
Guiovanny Cárdenas Flórez – Director de Planeación