

Informe Análisis comparativo Clima y cultura organizacional 2019-2020



Abril 2021

Introducción

El presente informe da cuenta del análisis comparativo realizado desde la Dirección Administrativa Grupos Gestión humana, frente a los resultados obtenidos en la medición de clima y cultura organizacional reexportados en el año 2019 y 2020.

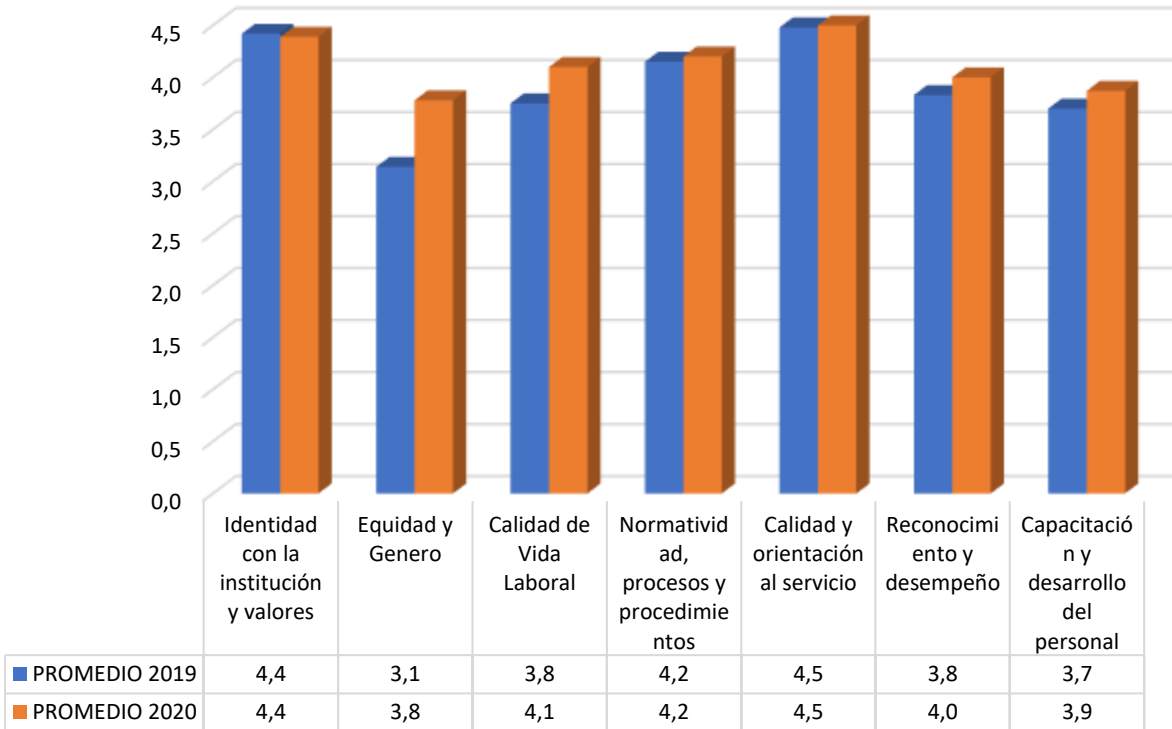
Para el óptimo análisis de la información se pretende hacer una calificación de acuerdo a la siguiente tabla:

CALIFICACIONES DEL RANGO		OBSERVACION
SATISFACTORIO	MAYOR DE 4	
ALARMA	ENTRE 3 Y 3,99	ACCION PREVENTIVA
CRITICO	DE 0 A 2,99	ACCION CORRECTIVA

RESULTADOS OBTENIDOS

DIMENSIONES	PROMEDIO 2019	PROMEDIO 2020
Identidad con la institución y valores	4.4	4.3
Equidad y Género	3.1	3.7
Calidad de Vida Laboral	3.7	4.1
Normatividad, procesos y procedimientos	4.1	4.2
Calidad y orientación al servicio	4.4	4.5
Reconocimiento y desempeño	3.8	4.0
Capacitación y desarrollo del personal	3.7	3.8
Mejora y cambio	4.0	4.1
Comunicación	3.7	3.5
Colaboración y trabajo en equipo	4.2	4.35
Liderazgo y participación	3.5	4.1
Disponibilidad de recursos	3.0	3.7
Austeridad y lucha contra la corrupción	4.1	4.1
PROMEDIO TOTAL	3.8	4.0

COMPARATIVO 2019-2020



Respecto a los resultados obtenidos en la dimensión identidad con la institución y valores, la calificación cuantitativa en promedio se ubica en un nivel satisfactorio, esto siendo indicativo de sentido de pertenencia y reconocimiento de valores institucionales por parte de los funcionarios, los resultados son iguales a los registrados en el año 2019 en esta misma dimensión.

En cuanto a equidad y Género, se logra una puntuación promedio mayor en el año 2020 respecto al año 2019, sin embargo, no logra ubicarse aun en un rango satisfactorio, es así que es considerado una dimensión en la cual se deben ejecutar acciones preventivas.

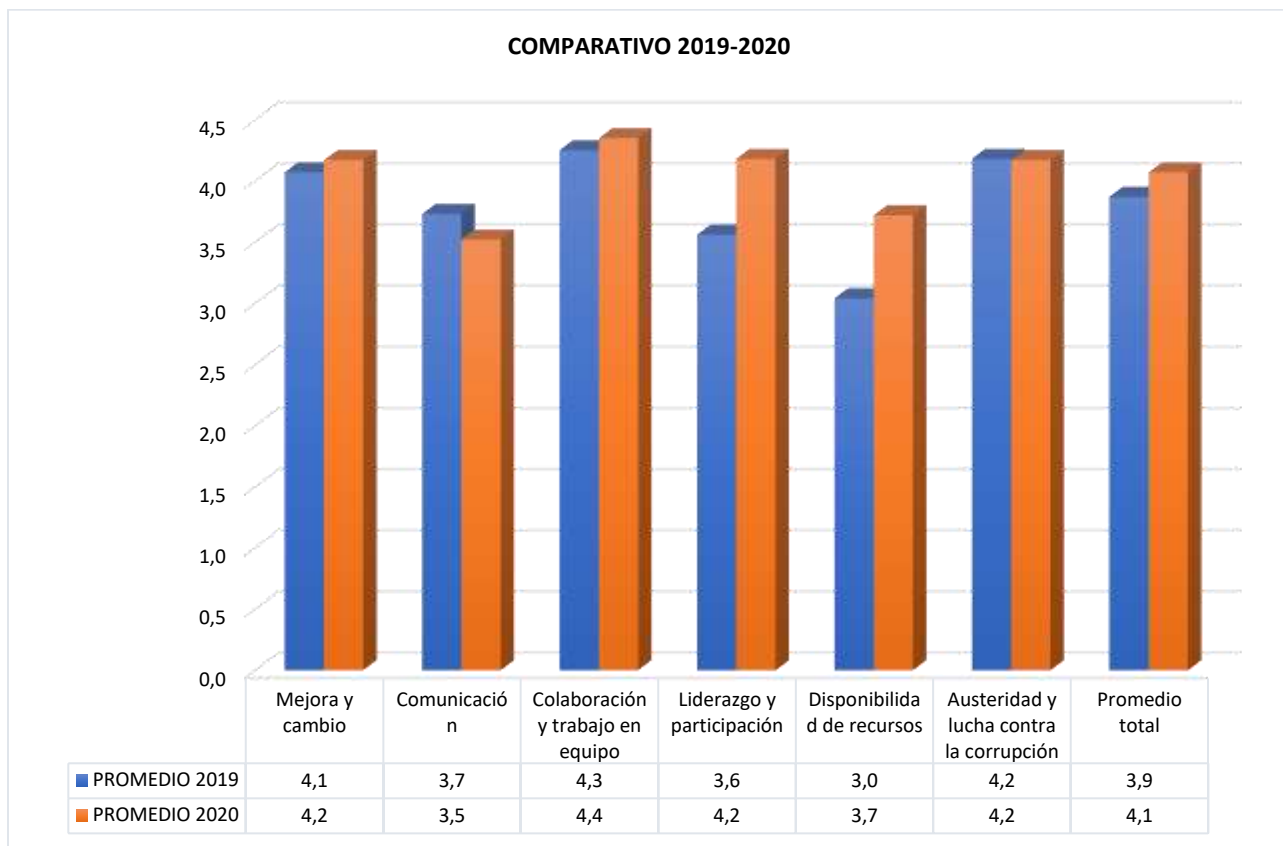
Respecto a la Calidad de vida laboral, se logra un avance en el año 2020 frente a las puntuaciones promedio obtenidas en el año 2019, ubicando la dimensión evaluada en un nivel satisfactorio; indicando una percepción adecuada por parte de los funcionarios en aspectos como las condiciones del puesto de trabajo, el nivel de ruido, la seguridad e higiene y no menos importante la percepción de felicidad en la ejecución de sus labores.

Con relación a la dimensión de Normatividad, procesos y procedimientos, no hay variación en las puntuaciones promedio obtenidas, ubicando la percepción de los funcionarios en un nivel satisfactorio tanto en el año 2019 como en el 2020.

La calidad y orientación al servicio se percibe dentro de un nivel satisfactorio por parte de los funcionarios, los resultados obtenidos en el año 2020 son equitativos al del 2019, donde existe una percepción adecuada del trato, la atención y la recepción de sugerencias hacia los usuarios.

Por otra parte, en el área de reconocimiento y desempeño, los resultados reexportados en el año 2020, indican un avance frente a los obtenidos en el año 2019, logrando ubicarse en un nivel satisfactorio, esto asociado a un buen desarrollo frente a los procesos de retroalimentación generados por los jefes sobre el desempeño laboral, el cual se caracteriza por primar la objetividad y las sugerencias desde una posición constructiva y en pro del mejoramiento.

En cuanto a la dimensión de capacitación y desarrollo del personal se encuentra un leve aumento en la percepción de favorabilidad del año 2020 en comparación al año 2019 por parte de los funcionarios, sin embargo, persiste aun la necesidad de fortalecer los programas ofertados y la difusión de los mismos.



Con relación a la dimensión evaluada de mejora y cambio, los funcionarios tanto en el año 2019 como en el 2020, perciben satisfactorio los aspectos allí contenidos tales como: que el jefe promueve la creatividad y las estrategias de fortalecimiento continuo, además de que la empresa es considerada por los funcionarios como altamente productiva, es importante señalar que si bien la puntuación promedio fue satisfactoria, existe también en esta dimensión una oportunidad de mejora con relación a que en INFIBAGUE se tomen mas en cuenta las sugerencias dadas en el marco de los comités u otras instancias para el mejoramiento de procesos internos.

Respecto a los procesos y vías de comunicación dentro de INFIBAGUE, es importante mencionar que al igual que en el año 2019, el año 2020 nuevamente reporta una percepción que en su promedio esta asociado con un nivel de alarma con la necesidad de brindar acciones preventivas que eviten llegar a un nivel crítico, esta dimensión permite poner en evidencia que existen fallas en la comunicación entre diferentes áreas y entre jefes y equipo de trabajo, afectando el flujo y la calidad de información que se suministra y por ende generando una probabilidad de impacto negativo en el desempeño y la consecución de metas.

La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales dentro de una organización, en el caso de INFIBAGUE lo reportado en el año 2019 y 2020 es equitativo, ubicando esta dimensión en una percepción favorable y satisfactoria en promedio, siendo evidente la importancia que otorgan los funcionarios a esta forma de trabajo y reconociendo que dentro de su área se promueve de manera adecuada el trabajar en equipo.

En términos de liderazgo y participación, se logra un avance en promedio general de las puntuaciones obtenidas en el año 2020, frente al 2019, ubicando la dimensión en una percepción satisfactoria, donde en general existe una evaluación promedio adecuada por parte de los funcionarios hacia sus jefes, es importante mencionar que si bien existen puntuaciones altas, también aunque en menor medida, se reporta des favorabilidad en la percepción de ese liderazgo, y sin lugar a dudas se debe continuar fortaleciendo.

En cuanto a la categoría de disponibilidad de recursos, existe una percepción desfavorable nuevamente en el año 2020, que la ubica en una valoración que requiere acciones preventivas, esta dimensión esta asociada con la disponibilidad del material físico para el óptimo desarrollo de las funciones laborales como equipos de cómputo y papelería.

Finalmente, la dimensión evaluada frente a la percepción de los funcionarios en austeridad y lucha contra la corrupción se obtiene el mismo resultado en el año 2019 y 2020, con una valoración favorable o satisfactoria.

Conclusiones y recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la medición de clima y cultura organizacional en el año 2019 y 2020, se puede concluir que existe una mejor percepción por parte de los funcionarios frente a estos aspectos evaluados, es así que los resultados obtenidos en la medición del año 2020 permite apreciar que en la mayoría de las dimensiones evaluadas hay una valoración positiva y satisfactoria, sin embargo, existen 4 dimensiones que requieren **acciones preventivas** nombradas a continuación: **equidad y género, Capacitación y desarrollo del personal, Comunicación y Disponibilidad de recursos.**

A partir de lo anterior es preciso señalar que el plan de bienestar del año 2021 se encuentra direccionado entre otros aspectos, a fortalecer las dimensiones anteriormente mencionadas con diferentes actividades como capacitaciones, formación continua, talleres, charlas de sensibilización, como también programas que se adelantan en dirección a el fortalecimiento de la mujer, la prevención de acoso sexual y laboral, así mismo se construye el programa de fortalecimiento de competencias transversales del servidor publico contemplado en el decreto 815 de 2018 y el plan de capacitaciones basado en la directrices dadas desde la función pública 2020-2030.

Por último, la medición de cultura y clima organizacional para el año actual 2021, se llevará a cabo en el segundo semestre, tal como fue realizado el año anterior, con el fin establecer tiempos adecuados para la correcta medición y siendo coherente con el cumplimiento de algunas actividades propuestas desde el plan de bienestar encaminadas a fortalecer el clima organizacional.

Elaborado por

Dirección administrativa
Grupo Gestión Humana