



INFORME EJECUCIÓN
CONTRATO No. 4137.010.26.1.460-2023

“Diagnóstico del Clima y la Cultura Organizacional en el DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI en el marco del proyecto de inversión denominado: "FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI”.



**INFORME DE RESULTADOS MEDICIÓN
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI
CONTRATO No. 4137.010.26.1.460-2023**

Fecha: 12 de diciembre de 2023

OBJETIVO

Llevar a cabo una medición de la cultura, clima, subculturas y microclimas existentes en la Alcaldía de Santiago de Cali, con el objeto de disponer de información cuantitativa y cualitativa de forma ordenada que favorezca hacer un diagnóstico preciso para el diseño de planes de acción basados en las oportunidades de mejoramiento percibidas.

INTRODUCCIÓN

Comprender cómo se sienten los funcionarios en su entorno laboral y cómo la cultura de una Entidad afecta los resultados es fundamental para el éxito a largo plazo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por tal razón, resulta vital la medición del clima y la cultura organizacional, pues con base en los datos que se obtengan de esta evaluación, es posible establecer planes y acciones que permitan generar mejoras en el compromiso, la productividad, la retención del talento y la consecución de resultados.

Clima organizacional es un conjunto de aspectos medibles del entorno laboral que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, y que afectan su motivación y comportamiento, es decir, son las percepciones de los trabajadores sobre las diferentes condiciones laborales en las que se encuentran, por ejemplo, las instalaciones en su lugar de trabajo, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, las herramientas de trabajo, los beneficios a los que tiene acceso, entre otras. Es cambiante y depende de la situación en la que nos encontremos.

Por su parte, Cultura organizacional es lo que caracteriza a una empresa, su forma de ser y actuar hacia dentro, y cómo esta personalidad se refleja hacia fuera, en síntesis, es el conjunto de costumbres, valores, tradiciones, normativas, estructuras, procesos, entre otros, que la componen, contrario al clima organizacional, esta es más estática y sus cambios tardan más tiempo en darse.

PROCESO REALIZADO

En la gráfica que se observa a continuación es posible encontrar el paso a paso realizado para la ejecución del proyecto correspondiente al diagnóstico del Clima y la Cultura Organizacional en el DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI en el marco del proyecto de inversión denominado: "FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI":

,

Proceso



Inicialmente es realizada una reunión presencial con la supervisión del contrato y el apoyo a la supervisión, en la cual se determina un cronograma a seguir y se aclaran los requerimientos del contrato. Posteriormente se realiza un reconocimiento organizacional con base en datos suministrados por parte de la Entidad, gracias a los cuales se logra identificar diversa información tal como:

Misión:

"El Municipio de Santiago de Cali, como ente territorial, genera las condiciones necesarias para la oportuna prestación de los servicios públicos y sociales, a través de la planificación del desarrollo económico, social, ambiental y del territorio y, de la administración efectiva de los recursos, propiciando la participación ciudadana en la gestión pública, el ejercicio de los derechos y deberes constitucionales y la convivencia pacífica de sus habitantes, con el fin de mejorar su calidad de vida".

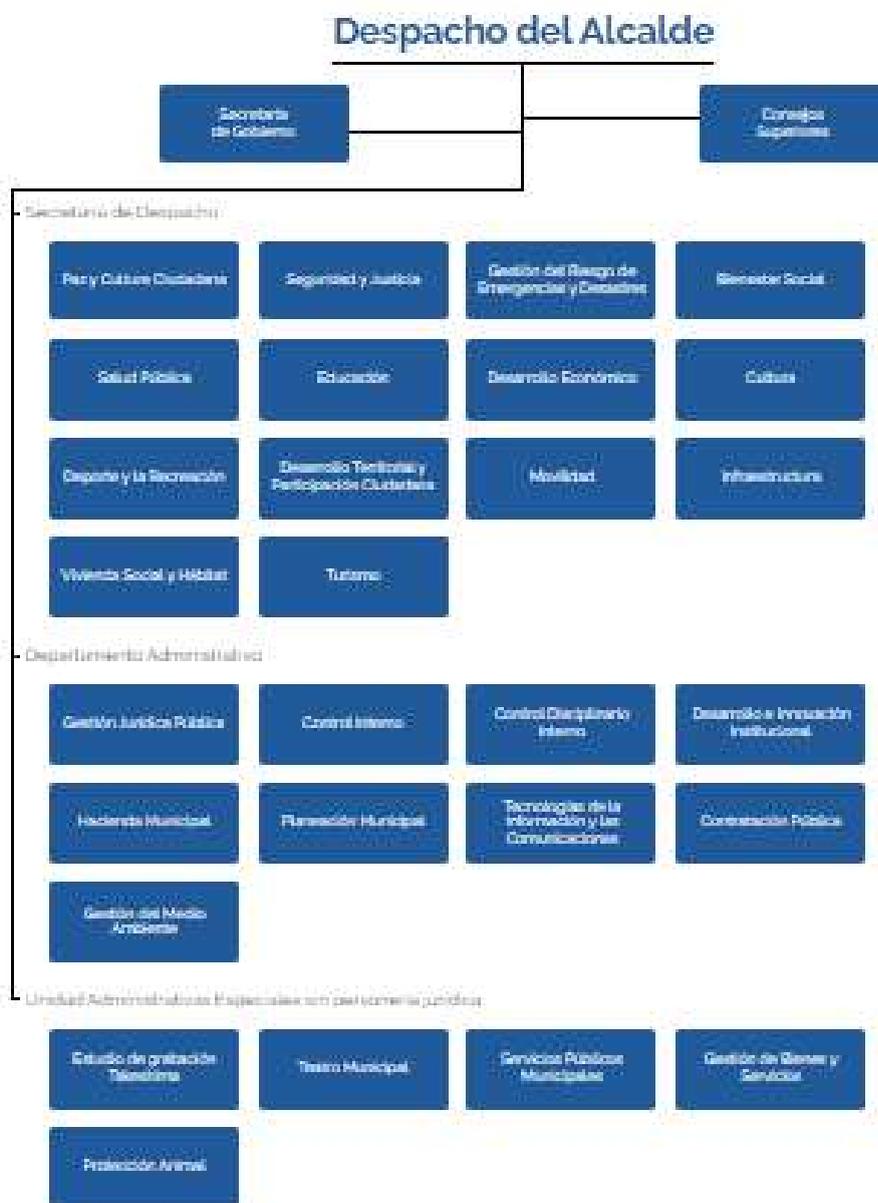
Visión:

"Para finales de 2023, Santiago de Cali en cumplimiento al Plan de Desarrollo CALI, UNIDA POR LA VIDA habrá generado las transiciones públicas y ciudadanas para ser un territorio inteligente que preserva y expande la vida en condiciones de dignidad, a partir de una economía sustentable y una gobernanza democrática, logradas por el alto nivel de resiliencia, reconversión económica, innovación tecnológica y solidaridad de la sociedad caleña, con la participación ciudadana, de los diversos sectores comunitarios, sociales y económicos, en integración con la región, el país y el concierto global.

Santiago de Cali será reconocida en el ámbito nacional e internacional por sus esfuerzos para mejorar la calidad de vida de los y las caleñas, por la armónica relación ecológica y ambiental, por su apuesta por la revitalización productiva y empresarial, por los avances en transformar la matriz energética hacia fuentes alternativas, por los procesos culturales y deportivos de alto valor, por su apuesta de paz y reconciliación, por el reconocimiento

ciudadano respetuoso de la diversidad y por los avances de la gestión pública distrital relacionados con la protección y expansión solidaria de la vida en todas sus manifestaciones.”

Organigrama:



Símbolos:

Escudo

Por real cédula del 17 de junio de 1559 se concedió a Santiago de Cali escudo de armas. Don Francisco Ponce De León. Acreditado por el cabildo pidió al rey don Felipe que por los servicios prestados a la corona perpetuamente se pudiese llamar e intitular 'Muy Noble y Muy Leal Ciudad'.

Esto fue concedido y la cédula y la cédula que esta fechada en Madrid el 20 de agosto de 1559 lleva la firma de la princesa Doña Juana De Portugal, gobernadora en ausencia de su hermano Don Felipe.

Dentro de este escudo tiene siete mogotes de color de tierra. El del medio es mas alto que los seis restantes, dos ríos que vienen de los costados de los mogotes (montañas) y desembocan en el océano donde hay dos lanchas y un barco y entre los dos ríos una ciudad de oro rodeada de árboles.



Bandera

Esta formada por cinco franjas horizontales en el siguiente orden: azul, rojo, blanco, rojo y verde, siendo las franjas primera tercera y quinta de un mismo ancho y las restantes equivalentes a la décima parte de las primeras. El AZUL simboliza el cielo y los mares que bañan nuestra patria, EL ROJO representa el amor a Cali y la sangre derramada por los patriotas caleños, que dieron su sangre por su libertad el 03 de julio de 1810, EL BLANCO pureza de los caleños y el río que surca la ciudad de occidente a oriente, EL VERDE, las praderas, las zonas verdes y los campos que rodean la ciudad.

La bandera fue creada por Nicolás Ramos Hidalgo siendo Alcalde de la ciudad en 1928 y Gobernador del Valle Carlos Holguín Lloreda. Oficializada el 31 de mayo de 1954.



Así mismo, se realizó una revisión de la estructura, procesos, el listado de organismos, la política de Gestión ética, los diagnósticos previamente realizados y los planes de intervención ejecutados en años anteriores.

De esta forma, con la información recopilada se procedió al establecimiento de las dimensiones a evaluar tanto en Clima como en Cultura:

Dimensiones a evaluar en Cultura Organizacional:

- Direccionamiento.
- Ética y valores.
- Atributos organizacionales.
- Personas.

Facetas a evaluar en Clima organizacional:

- Administración del trabajo.
- Ambiente social de trabajo.
- Apoyo en la supervisión.
- Condiciones de trabajo.
- Desarrollo integral del talento humano.
- Pertenencia.
- Retribuciones y beneficios.
- Servicio al usuario.

Con base en las dimensiones definidas se pasa a la construcción de la propuesta inicial del cuestionario de medición y posterior envío al Supervisor del contrato, para su respectiva aprobación:



**PRUEBA PILOTO
EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI**

Distrito Especial, Deportivo, Cultural, turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali– Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

ENTIDAD A LA QUE PERTENECE:	
CARGO:	
GRADO:	
NATURALEZA:	
PROCESO AL QUE PERTENECE:	
SUBPROCESO AL QUE PERTENECE:	
EDAD:	
GÉNERO:	
TIPO DE CONTRATO:	

CULTURA:

Las siguientes afirmaciones pretenden conocer sus actitudes frente a la Cultura Organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali. Califique cada afirmación pensando específicamente en la Entidad a la cual usted pertenece, califique de 1 a 5, marcando con una X en la casilla que corresponde, donde 1 es *Totalmente en desacuerdo* (menor calificación) y 5 es *Totalmente De acuerdo* (mayor calificación).

Recuerde evaluar como piensa y siente acerca de la Entidad a la cual usted pertenece, sea totalmente sincero. No hay respuestas correctas o incorrectas.

		1	2	3	4	5
DIRECCIONAMIENTO						
1	La MISION de Santiago de Cali es coherente a la realidad de lo que hacemos y vivimos en el quehacer diario de nuestra Entidad: <i>"El Municipio de Santiago de Cali, como ente territorial, genera las condiciones necesarias para la oportuna prestación de los servicios públicos y sociales, a través de la planificación del desarrollo económico, social, ambiental y del territorio y, de la administración efectiva de los recursos, propiciando la participación ciudadana en la gestión pública, el ejercicio de las derechos y deberes constitucionales y la convivencia pacífica de sus habitantes, con el fin de mejorar su calidad de vida".</i>					
2	La VISION de Santiago de Cali para el 2023 refleja claramente los objetivos que pretende alcanzar mi Entidad: <i>"Para finales de 2023, Santiago de Cali en cumplimiento al Plan de Desarrollo CALI, UNIDA POR LA VIDA habrá generado las transiciones públicas y ciudadanas para ser un territorio inteligente que preserva y expande la vida en condiciones de dignidad, a partir de una economía sustentable y una gobernanza democrática, logradas por el alto nivel de resiliencia, reconversión económica, innovación tecnológica y solidaridad de la sociedad caleña, con la participación ciudadana, de los diversos sectores comunitarios, sociales y económicos, en integración con la región, el país y el concierto global. Santiago de Cali será reconocida en el ámbito nacional e internacional por sus esfuerzos para mejorar la calidad de vida de los y las caleñas, por la armónica relación ecológica y ambiental, por su apuesta por la revitalización productiva y empresarial, por los avances en transformar la matriz energética hacia fuentes alternativas, por los procesos culturales y deportivos de alto valor, por su apuesta de paz y reconciliación, por el reconocimiento ciudadano respetuoso de la diversidad y por los avances de la gestión pública distrital relacionados con la protección y expansión solidaria de la vida en todas sus manifestaciones."</i>					
3	Su Entidad está trabajando continuamente para conseguir la Visión de ciudad planteada.					
4	Su Entidad actúa en concordancia para facilitar el cumplimiento de la Misión de ciudad planteada.					
5	Para Los servidores de su Entidad existe coherencia entre lo que hacen en su trabajo diario y los procesos y procedimientos establecidos en la Entidad.					
6	Los servidores tienen claras las funciones que cumple su Entidad para la ciudad de Cali .					
ÉTICA Y VALORES						
7	Los servidores de su Entidad reflejan el valor de la DILIGENCIA en su ejercicio profesional.					
8	El valor de la HONESTIDAD caracteriza las acciones de los colaboradores en su Entidad					
9	Los servidores de su Entidad demuestran el valor del COMPROMISO en las acciones que realizan día a día					
10	El personal de su Entidad se caracteriza por el valor del RESPETO en sus relaciones.					
11	El valor de La JUSTICIA está presente en los servidores de su Entidad					

12	Los servidores de su Entidad se aseguran de que su trabajo y acciones en su quehacer diario sea ÉTICO.						
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES							
13	En su Entidad se cuenta con buenas prácticas de comunicación a nivel organizacional						
14	En su Entidad se cuenta con una adecuada articulación entre los diferentes procesos y subsecretarías						
15	Su Entidad es un lugar donde se promueve la innovación						
16	La planeación a nivel general en su Entidad es acorde a las necesidades reales de los diferentes procesos y subprocesos que la componen.						
17	Su Entidad promueve la conciencia ambiental a través de su actuar y políticas						
18	Su Entidad se esfuerza por promover el fortalecimiento de la tecnología						
PERSONAS							
19	Los servidores de su Entidad prestan servicios eficientes y eficaces, con altos estándares de calidad .						
20	Los servidores participan de forma activa y con buena disposición en las actividades y capacitaciones que les brinda la Entidad						
21	Los servidores de su Entidad poseen pensamiento inclusivo y respeto hacia la diversidad						
22	Los servidores de su Entidad aceptan fácilmente los cambios del entorno y los gestionan.						
23	Los servidores de su Entidad se caracterizan por ser resilientes						
24	Los servidores de su Entidad demuestran vocación de servicio e interés genuino por suplir las necesidades de los usuarios.						

CLIMA:

Las siguientes afirmaciones pretenden conocer sus percepciones frente al Clima Organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali. Califique cada afirmación pensando específicamente en la Entidad a la cual usted pertenece, califique de 1 a 5, marcando con una X en la casilla que corresponde, donde 1 es *Totalmente en desacuerdo* (menor calificación) y 5 es *Totalmente De acuerdo* (mayor calificación).

Recuerde evaluar como usted piensa y siente acerca de la Entidad a la cual usted pertenece, sea totalmente sincero. No hay respuestas correctas o incorrectas.

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO							
1	Contamos con programas de capacitación e inducción adecuados						
2	Existen procesos para hacer evaluación y control de nuestras funciones						
3	Tengo claridad con respecto a los objetivos de mi cargo						
4	Mis funciones y que haceres diarios se pueden realizar de forma organizada						
5	Estoy articulado con los procesos o áreas de quienes de dependo y que dependen de mi trabajo						
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO							
6	Existe armonía en mi ambiente de trabajo						
7	Hay buena comunicación en mi grupo de trabajo						
8	El trato entre mis compañeros es cordial						
9	Mi entorno laboral se caracteriza por el trabajo en equipo						
APOYO EN LA SUPERVISIÓN							
10	Tengo suficiente autonomía en mi trabajo						
11	Mi jefe me brinda soporte en mi trabajo						
12	La interacción con mi jefe es adecuada						
13	Mi jefe me brinda reconocimiento en mi trabajo						
14	Tengo una supervisión respetuosa						
CONDICIONES DE TRABAJO							
15	Se cuenta con la tecnología apropiada para gestionar las necesidades de servidores y usuarios.						
16	Tengo una carga laboral adecuada						
17	Estoy conforme con la infraestructura física e instalaciones en las que trabajo						
18	Cuento con los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo						
19	El ambiente físico en el que me desempeño es agradable						

DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO						
20	La Entidad se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus servidores.					
21	La Entidad brinda espacios y promueve actividades que incentivan el reconocimiento y estimulan el mejoramiento de los servidores					
22	La Entidad promueve espacios de bienestar y salud para los servidores.					
23	La Entidad promueve actividades y espacios de promoción para sus servidores					
24	Siento que mis capacidades son aprovechadas por la Entidad					
PERTENENCIA						
25	Estoy comprometido al 100% con mi lugar de trabajo					
26	Me siento identificado con los objetivos, políticas y direccionamientos de mi lugar de trabajo					
27	Soy totalmente leal a mi lugar de trabajo					
28	Me siento orgulloso de trabajar en esta Entidad					
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS						
29	Tengo acceso a retribuciones adicionales al pago de mi salario					
30	El salario que devengo es competitivo a comparación del mercado					
31	El salario que devengo es equitativo con respecto a personas con el mismo perfil y preparación					
32	Cuento con beneficios extra o de salario emocional					
SERVICIO AL USUARIO						
33	Brindo servicios con calidad					
34	Siempre doy respuesta efectiva y soluciono los requerimientos de mis usuarios					
35	Muestro disposición de colaborar con mis clientes internos					
36	Mis clientes internos y usuarios se encuentran satisfechos con mi atención y trabajo					

Muchas gracias por sus respuestas.

Luego de la aprobación del instrumento borrador por parte del supervisor del contrato, se procedió a realizar de manera presencial, una prueba piloto del mismo a un 10% de la muestra, es decir, 40 Servidores Públicos (Los listados se encuentran en poder de la Entidad).

Dicha aplicación se realizó a través del cuestionario impreso donde fueron establecidas 36 preguntas con una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones, donde 1 era la menor calificación y 5 era la mayor calificación, y 9 preguntas de datos sociodemográficos.

La aplicación de la prueba piloto fue ejecutada de manera exitosa en un lugar suministrado por el contratista, con acceso a estación de café, agua y aromática y con una ubicación cercana al lugar de trabajo de los servidores, los listados de asistencia se encuentran en poder de la Entidad, a continuación registro fotográfico:





Con base en los hallazgos generados a partir de la prueba piloto se establecieron los siguientes cambios en la herramienta:

- Se quita el campo de subproceso, pues los funcionarios mencionan que entre más campos se indaguen en este punto se bajaría la garantía de ser una encuesta anónima.
- Se cambia la palabra Entidad, por Organismo.
- Se cambia el orden de las preguntas de datos sociodemográficos de tal forma que se vaya de lo general a lo específico.
- Se realiza un cambio en el texto explicativo tanto de la medición de Cultura, como de clima con el fin de hacer claridad en cuanto a que la encuesta debía responderse desde su visión y experiencia personal dentro del Organismo al cual pertenecen, de acuerdo a lo que observa desde su puesto de trabajo, con lo cual quedan de la siguiente manera:

CULTURA: El presente cuestionario pretende conocer la Cultura Organizacional

de la Alcaldía de Santiago de Cali y los Organismos que la componen desde su visión personal, según lo que observa en su entorno. A continuación encontrará una serie de afirmaciones, califique cada una en una escala de 1 a 5, donde 1 es la menor calificación y 5 es la mayor calificación. Recuerde evaluar como usted piensa y siente, sea totalmente sincero. No hay respuestas correctas o incorrectas.

CLIMA: El siguiente cuestionario pretende conocer las percepciones que usted tiene frente al Clima Organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali y los Organismos que la componen, por favor califique desde su experiencia personal. A continuación encontrará una serie de afirmaciones, califique cada una en una escala de 1 a 5, donde 1 es la menor calificación y 5 es la mayor calificación. Recuerde evaluar como usted piensa y siente, sea totalmente sincero. No hay respuestas correctas o incorrectas.

- Se saca la Misión y Visión de las preguntas 1 y 2, para ponerlas como enunciados aparte de tal forma que no se genere confusión al momento de responder. Así mismo, se adiciona la página de la cual se obtiene esta información: <https://www.cali.gov.co/publicaciones/2292/mision-y-vision/>.
 - Se adiciona campo de Antigüedad y Nivel educativo.
 - Se adiciona en cada apartado un campo de observaciones.
 - Se realiza una reestructuración de las preguntas relacionadas con los valores, teniendo en cuenta exactamente la definición organizacional establecida en la Política de Gestión ética, que se les brindó a los mismos.
 - Se cambia el nombre de la faceta de clima de Apoyo a la supervisión, por Estilo de liderazgo.
 - Se cambia el nombre de la faceta de clima de Servicio al cliente, por Atención al ciudadano.
 - En las preguntas correspondientes a la faceta de Estilo de liderazgo se adiciona Mi líder de proceso o jefe inmediato en lugar de jefe.
 - Se establece que el sentido de las preguntas de Cultura estará orientado a evaluar el Organismo propiamente dicho en cuanto a su Direccionamiento, Atributos organizacionales, Valores y ética, y las Personas que lo componen, desde la visión personal de cada servidor, por lo que se hacen en 3° persona.
 - Se establece que el sentido de las preguntas de Clima estará orientado a evaluar el lugar de trabajo de cada servidor, por lo que se hacen en 1° persona, a excepción de la faceta de Atención al ciudadano en donde se evalúa a los compañeros de trabajo con el fin de evitar respuestas sesgadas.
 - Se adicionan y corrigen diversas preguntas solicitadas por los funcionarios, tales como :
 - La realización de actividades donde pueda participar la familia de los servidores.
 - Existe un adecuado manejo de conflictos entre los miembros de mi equipo de trabajo.
 - El salario que devengo es suficiente para suplir mis gastos.
 - El espacio de trabajo disponible en el Organismo es suficiente para todos los servidores.
- Se aclara la pregunta sobre ambiente físico, agregando que esta corresponde a Ruidos, olores, contaminación visual.

La encuesta final es de 89 preguntas, 10 de datos sociodemográficos, 12 de observaciones, 31 de Cultura y 36 de Clima.

Estos cambios son aplicados y el instrumento es remitido para la aprobación del Supervisor del contrato, quien avala los cambios. La encuesta final digitalizada se presenta en archivo adjunto.

En cuanto a las dimensiones culturales y facetas de clima establecidas finalmente para la Medición de clima y cultura organizacional 2023 encontramos lo siguiente:

DIRECCIONAMIENTO:

Evalúa los lineamientos establecidos por cada uno de los Organismos, los cuales deben ser cumplidos por parte de los servidores públicos que lo conforman. Los aspectos que se evalúan son la apropiación de:

- Misión.
- Visión.
- Conocimiento de procesos.
- Claridad del impacto del Organismo al que se pertenece en la sociedad.
- Claridad en estructura y procesos

ÉTICA Y VALORES:

Evalúa de qué forma se implementan las guías de comportamiento que regulan la conducta de las personas que conforman cada uno de los Organismos.

Los aspectos que se evalúan son la apropiación de:

- Código de ética.
- Valores organizacionales: Inclusión, Integridad, Compromiso, Respeto, Imparcialidad, Servicio y Transparencia.

ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES

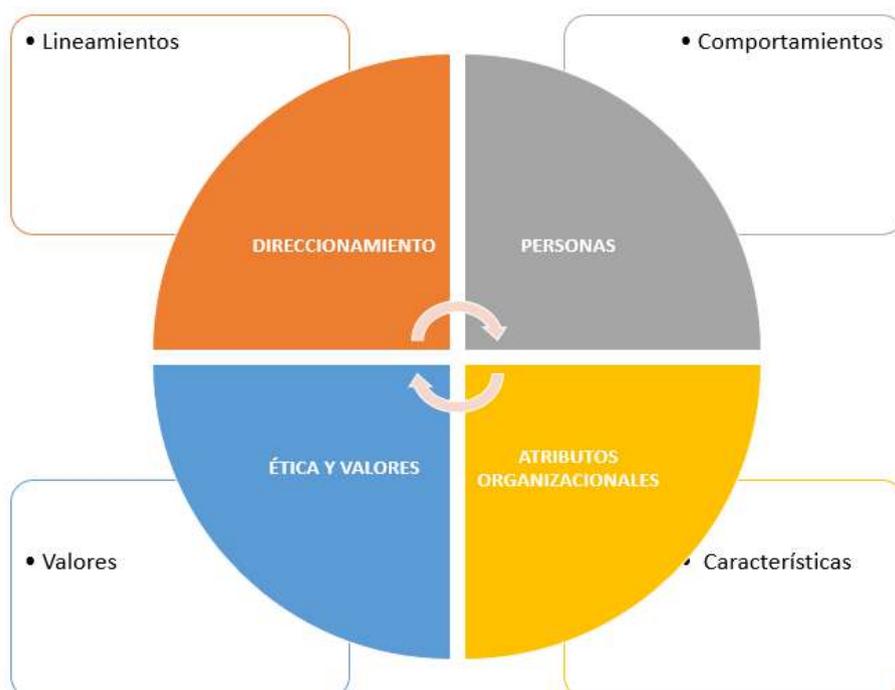
Evalúa las cualidades propias del Organismo al que se pertenece, aquellas que lo caracterizan y por las cuales es reconocido. Los aspectos que se evalúan son la apropiación de:

- Comunicación organizacional.
- Articulación entre procesos y dependencias.
- Innovación.
- Coherencia del plan de desarrollo.
- Conciencia ambiental.
- Tecnología.
- Involucramiento de la familia.

PERSONAS:

Evalúa los comportamientos de las personas que conforman cada Organismo. Los aspectos que se evalúan son la apropiación de:

- Eficacia en la prestación del servicio.
- Participación en actividades y capacitaciones.
- Adaptación al cambio.
- Tolerancia a la frustración.
- Vocación de servicio.



Facetas de Clima organizacional

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

Estructuración adecuada sobre la forma en que se debe desempeñar el trabajo. Los aspectos que se evalúan son:

- Capacitación.
- Inducción y entrenamiento.
- Seguimiento a funciones.
- Claridad de funciones.
- Organización.
- Articulación de procesos.

AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO

Relacionamiento entre personas que pertenecen a un equipo de trabajo. Los aspectos que se evalúan son:

- Armonía.
- Cordialidad y respeto.
- Manejo de conflictos.
- Ganas de llegar al sitio de trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO

Conjunto de características específicas del lugar de trabajo. Los aspectos que se evalúan son:

- Herramientas tecnológicas.
- Asignación laboral.
- Infraestructura física.
- Recursos.
- Ambiente.

DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

Estrategias enfocadas al crecimiento de las personas que conforman cada Organismo. Los aspectos que se evalúan son:

- Desarrollo personal y profesional.
- Espacios de reconocimiento y estímulos.
- Espacios de bienestar.
- Apoyo.
- Concursos por encargos.
- Aprovechamiento de capacidades.

PERTENENCIA

Sentido de identidad que las personas generan con el lugar en el que trabajan. Los aspectos que se evalúan son:

- Compromiso.
- Identidad.
- Lealtad.
- Orgullo.

RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS

Remuneración que recibe el servidor por la prestación de su servicio y beneficios que promueven el mejoramiento de la calidad de vida. Los aspectos que se evalúan son:

- Compensaciones adicionales.
- Comparativo con el mercado.
- Equidad.
- Beneficios.
- Suficiencia.

ATENCIÓN AL CIUDADANO

Soporte que se brinda a los ciudadanos, el cual les genera una experiencia agradable con el Organismo al que acuden.

Los aspectos que se evalúan son:

- Calidad.
- Solución.
- Amabilidad y respeto.
- Satisfacción.

ESTILO DE LIDERAZGO

Habilidades para el manejo y direccionamiento de personal a cargo con el fin de conseguir un objetivo o meta.

Los aspectos que se evalúan son:

- Autonomía.
- Orientación.
- Interacción.
- Reconocimiento.
- Supervisión respetuosa.



Así mismo, se determinan las escalas de medición para establecer por un lado si la Cultura organizacional y sus respectivas dimensiones son fuertes con un 80% (meta organizacional) o más de afianzamiento entre los servidores, se encuentra en proceso de apropiación, es débil o muy débil. Y por otro lado si el Clima organizacional y cada una de sus facetas se encuentran en Gran fortaleza, Fortaleza, Tendencia a la fortaleza, Debilidad o Gran debilidad.

Escala Cultura organizacional

Fuerte 80 hasta 100	Apropiación de la cultura organizacional por parte de los servidores.
En proceso de apropiación 60 hasta 79,9	Etapas de afianzamiento de la cultura organizacional en de los servidores, hace falta realizar intervenciones de mantenimiento y mejora con el fin de promover una mayor apropiación y lograr una cultura fuerte.
Débil 40 hasta 59,9	Falta de apropiación de la cultura organizacional por parte de los servidores. Requiere realizarse la planeación de diversas acciones de mejoramiento.
Muy Débil 0 hasta 39,9	Extrema falta de apropiación de la cultura organizacional por parte de los servidores. Las intervenciones deben darse de manera inmediata.

Escala Clima organizacional

Gran Fortaleza 86 hasta 100	Percepción muy alta de la satisfacción, en donde se evidencia opiniones muy favorables y de alta confiabilidad por parte de los colaboradores
Fortaleza 71 hasta 85	Percepción alta de la satisfacción, en donde se evidencian opiniones positivas de los colaboradores. Variables positivas en la compañía con opción de mejoramiento
Tendencia a la Fortaleza 61 hasta 70	Percepción que se encuentra dentro de la media de la percepción, en donde se evidencian opiniones fluctuantes entre los colaboradores
Debilidad 41 hasta 60	Percepción baja de satisfacción, en donde se evidencian baja satisfacción.
Gran Debilidad 0 hasta 40	Baja percepción de satisfacción, en donde se evidencia muy baja satisfacción.

En cuanto al paso correspondiente a la Sensibilización se realizaron dos estrategias:

- La primera estuvo encaminada al envío de piezas de invitación para realizar la medición y de un video explicativo, previamente avalados por el proceso de comunicaciones:

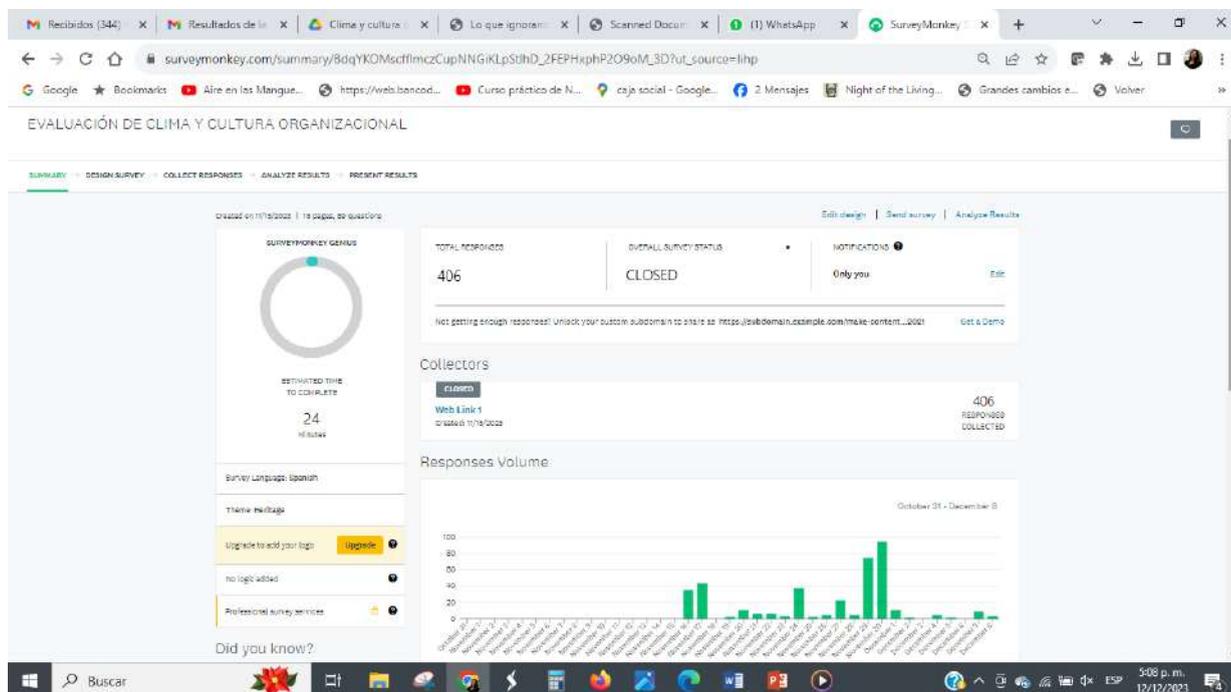


- La segunda se encaminó a realizar visitas en los diferentes Organismos, con un grupo de teatro estilo clown, esto con el fin de dar a conocer a los servidores qué es Clima y cultura organizacional y la importancia de participar en la medición, de una manera lúdica y práctica, registro fotográfico a continuación:





Posterior al proceso de sensibilización se procedió a realizar la medición en un aplicativo de recolección de datos llamado Survey monkey, a través del cual fue diligenciada la herramienta de medición por medio de un link de diligenciamiento del cuestionario, como se puede observar en la siguiente imagen, la participación total fue de 406 servidores:



Sin embargo, 5 de estas evaluaciones fueron invalidadas debido a que no fueron completadas por parte de los servidores, de tal forma que su ponderación podría contribuir al sesgo de los datos pues las respuestas no respondidas entran en el promedio como un 0, de tal forma, la ficha técnica de la medición es la siguiente:

FICHA TÉCNICA	
Fecha del ejercicio	16 de noviembre al 8 de diciembre
Meta de participación:	400 servidores
Participación:	406
Pruebas invalidadas:	5
Total participación efectiva:	401
% de participación:	100,2%
Microclimas y Subculturas:	27 Organismos
Instrumento de medición:	Cuestionario de 89 preguntas: 10 de datos sociodemográficos (2 con opción de menú desplegable y 8 preguntas abiertas), 31 de Cultura y 36 de Clima, ambas con escala tipo Likert (de 1 a 5) y 12 preguntas abiertas para dejar observaciones.

A partir de lo anteriormente mencionado, se pasa a realizar el descargue de las respuestas de todos los servidores y posteriormente se procede con el procesamiento y análisis estadístico de las mismas, así como con la respectiva generación de resultados para la realización del informe tanto de los resultados generales de la Alcaldía de Santiago de Cali, como de cada uno de los Organismos que la conforman.

RESULTADOS GENERALES

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR ROL:



Como se puede observar, el porcentaje más alto de participación fue del rol profesional, seguido por el rol auxiliar y los líderes, la población que menor participación tuvo fue la del rol asesor, seguida del rol de profesional especializado.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR GÉNERO:



En cuanto a la participación por género, se encuentra que la participación fue en su mayoría de mujeres con un 60%, siendo considerable la diferencia con respecto al género masculino que tuvo una participación del 40%.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR GENERACIÓN:



En cuanto a la generación, la mayoría de las personas que participaron pertenecen a la Generación X, es decir, las personas que nacieron entre 1965 y 1980, seguido por los Baby boomers, nacidos entre 1946 y 1964, luego vienen los Millennials, nacidos entre 1981 y 1996, y por último los Centennials nacidos luego de 1997.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR TIPO DE VINCULACIÓN



Al momento de verificar la participación por tipo de vinculación, se encuentra que quienes más participaron fueron las personas con carrera administrativa, seguidas de aquellas que están en libre remoción y nombramiento, las personas que tienen vinculación provisional y por último quienes tienen periodo fijo.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR ANTIGÜEDAD



De acuerdo a la gráfica anterior, las personas que más participaron en la encuesta son quienes llevan entre 1 y 3 años en la Entidad, así como quienes llevan más de 30 años, ambas están empatadas con un 26%, seguidas de quienes tienen entre 10 y 20 años de antigüedad; por su parte, quienes menos participaron fueron las personas que tienen menos de 1 año.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR NIVEL DE ESTUDIOS



Al revisar el gráfico correspondiente a Nivel de estudios se encuentra que los especialistas fueron quienes más participaron en la encuesta seguidos por los profesionales, por su parte quienes menos participaron fueron las personas con Maestría, seguidos por los técnicos y tecnólogos.

RESULTADOS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL POR ROL:

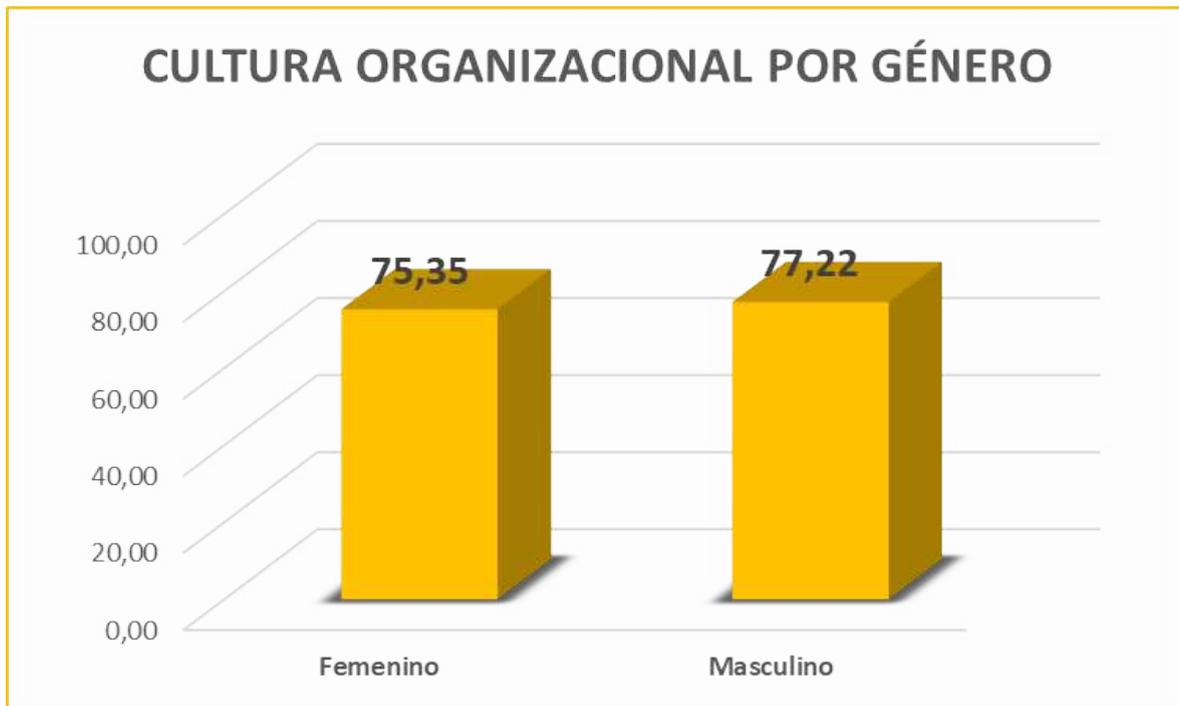


Como se observa en la gráfica anterior, ninguno de los roles evaluados alcanzó la meta organizacional, lo que quiere decir que todos están en un proceso de afianzamiento y apropiación de las características culturales que pretende alcanzar la Alcaldía, se encuentra que el rol más cercano a lograrlo es el de liderazgo y el más alejado es el rol técnico.

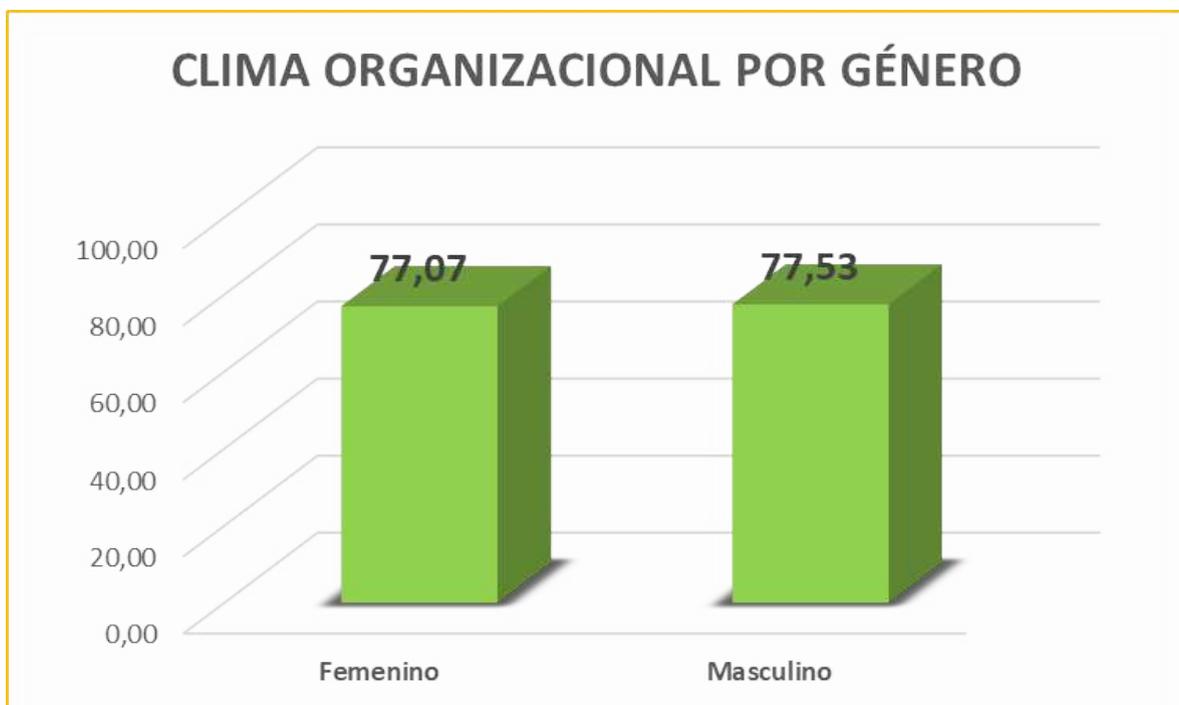


En cuanto a clima se evidencia que todos los roles se encuentran satisfechos con las condiciones generales en los Organismos a los que pertenecen, pues están en fortaleza, dentro de ellos resalta el resultado de los líderes que se encuentran por encima del 80% de satisfacción.

RESULTADOS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL POR GÉNERO:

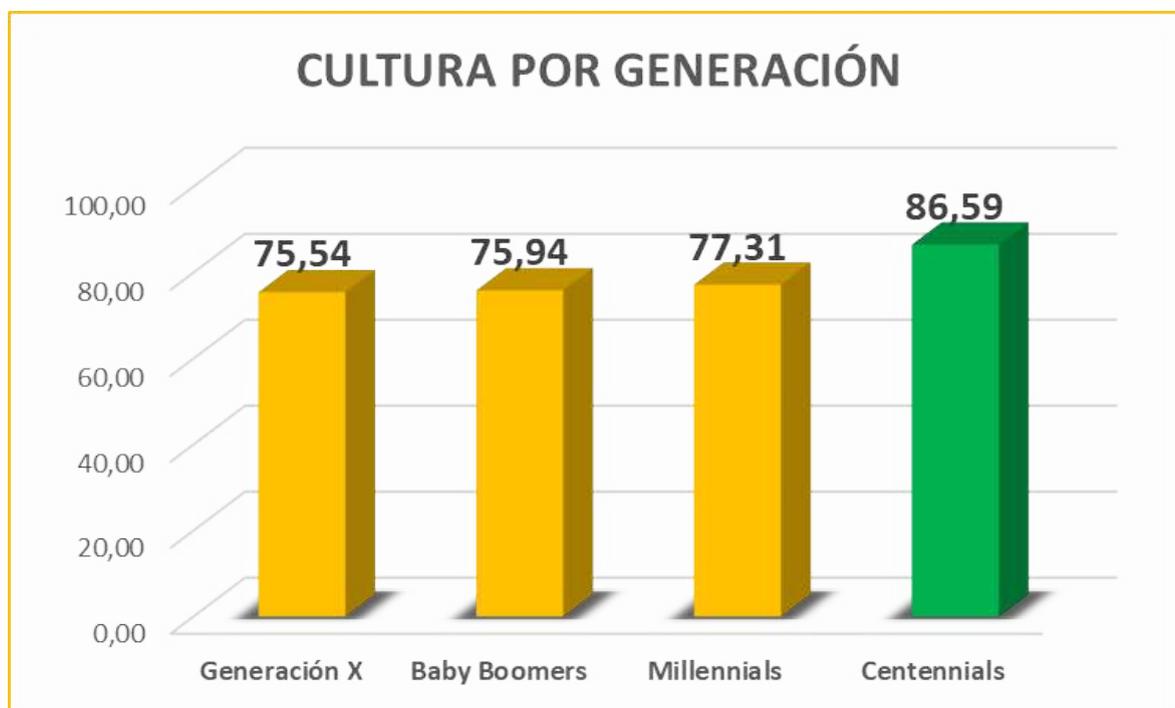


Dentro de los resultados de cultura, existe una mayor apropiación por parte del género masculino, teniendo una diferencia de 1,87 puntos porcentuales, sin embargo, para ambos casos se mantiene un nivel de apropiación medio al encontrarse estos por debajo de la meta, pero en un buen camino para conseguir este afianzamiento.

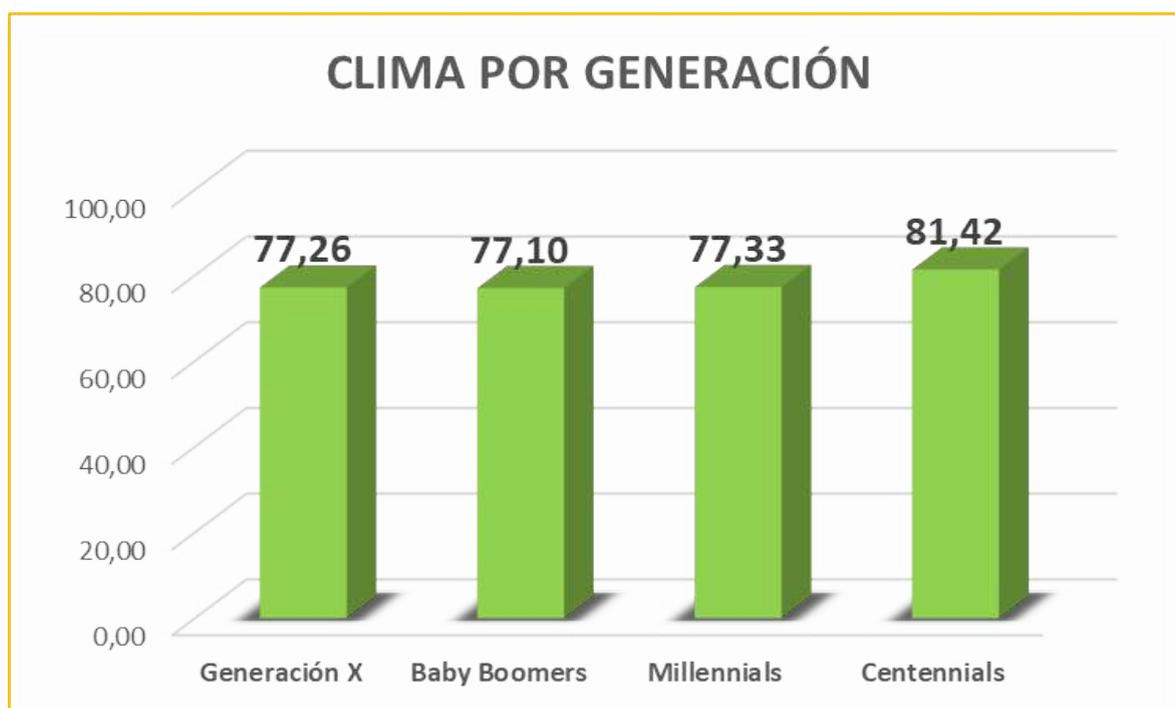


Para el caso de clima organizacional no se encuentra una diferencia significativa entre la percepción de hombres y mujeres, pues ambos se encuentran en Fortaleza, mostrando un nivel de satisfacción alta con respecto a los Organismos a los cuales pertenecen.

RESULTADOS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL POR GENERACIÓN:



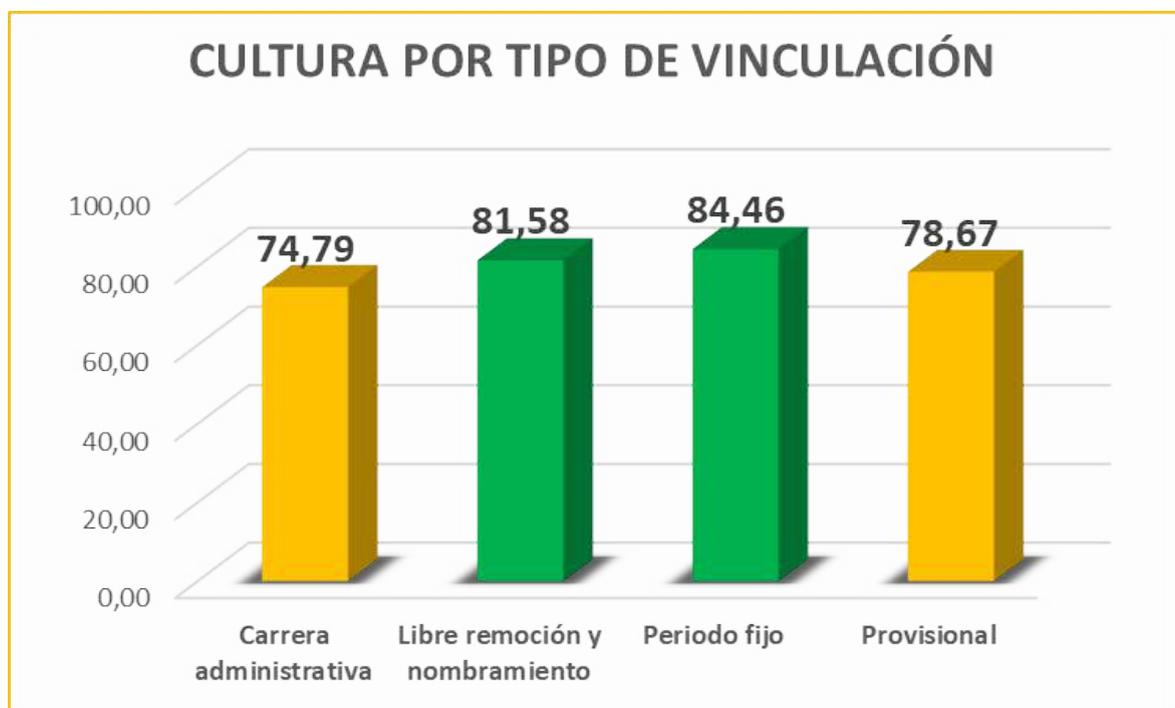
Se puede evidenciar que de las 4 generaciones que participaron en la medición, solamente la generación Centennial logra alcanzar la meta organizacional, mientras que los Millennials, la generación X y los Baby boomers aún se encuentran en proceso de apropiación por parte de los servidores para las diferentes dimensiones evaluadas.



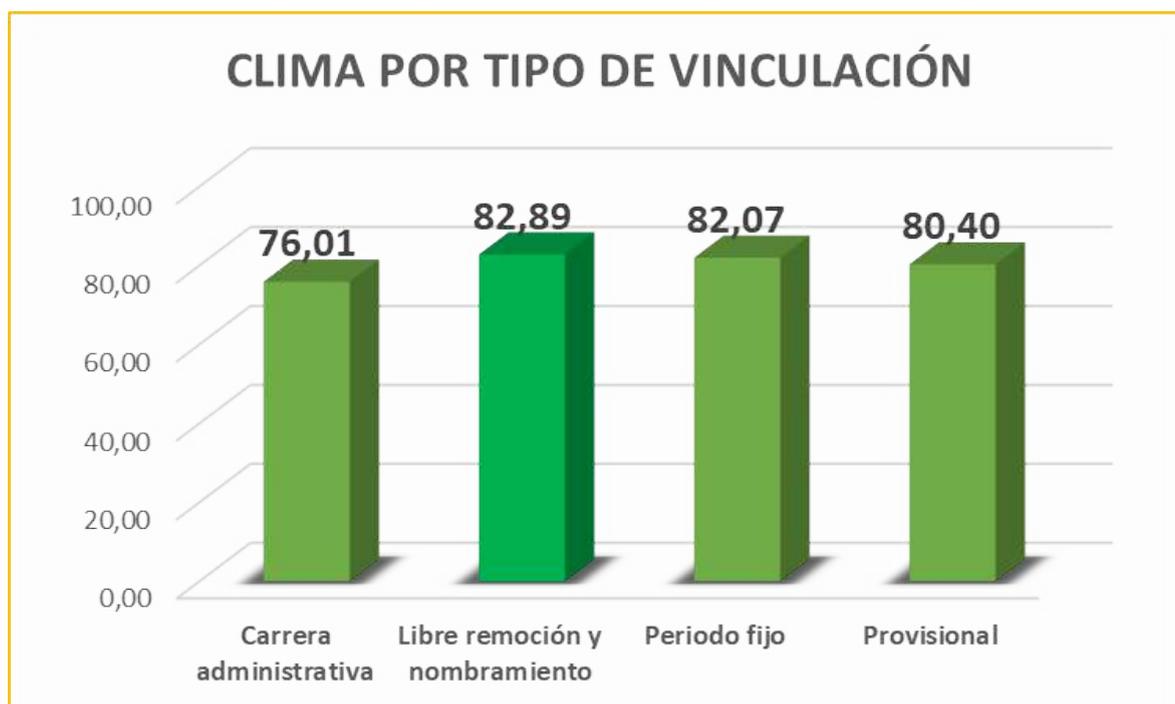
En cuanto a clima organizacional, se evidencia que las 4 generaciones perciben satisfacción a nivel general y las calificaciones promedio se encuentran en un nivel muy

similar mostrando estar en Fortaleza, sin embargo, la generación con mejor percepción son los Centennials estando por encima del 80% de satisfacción. Mientras que los Baby boomers, los Millennials y la generación X tienen un resultado muy cercano.

RESULTADOS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL POR TIPO DE VINCULACIÓN:



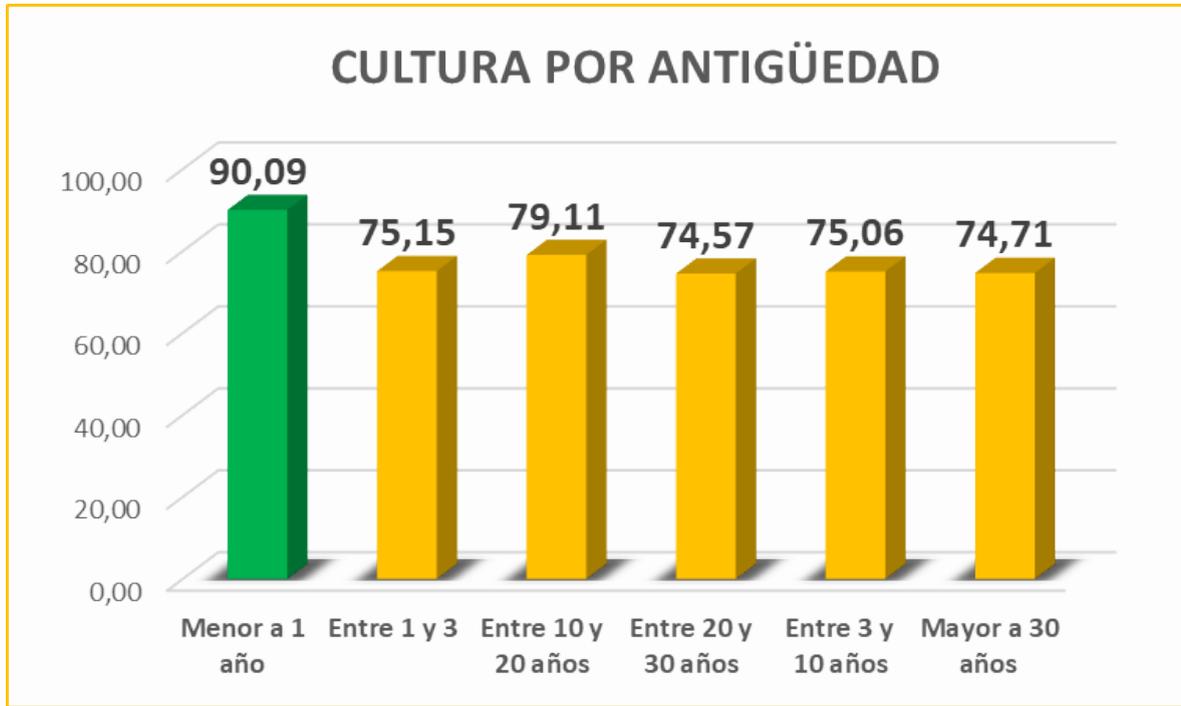
En cuanto al resultado de Cultura por tipo de vinculación, se encuentra que el personal de Libre remoción y nombramiento, así como quienes están en periodo fijo logran alcanzar la meta de apropiación de la cultura organizacional, mientras que el personal provisional y de carrera administrativa se encuentran en camino a lograrlo, aunque no se encuentran tan distantes de hacerlo.



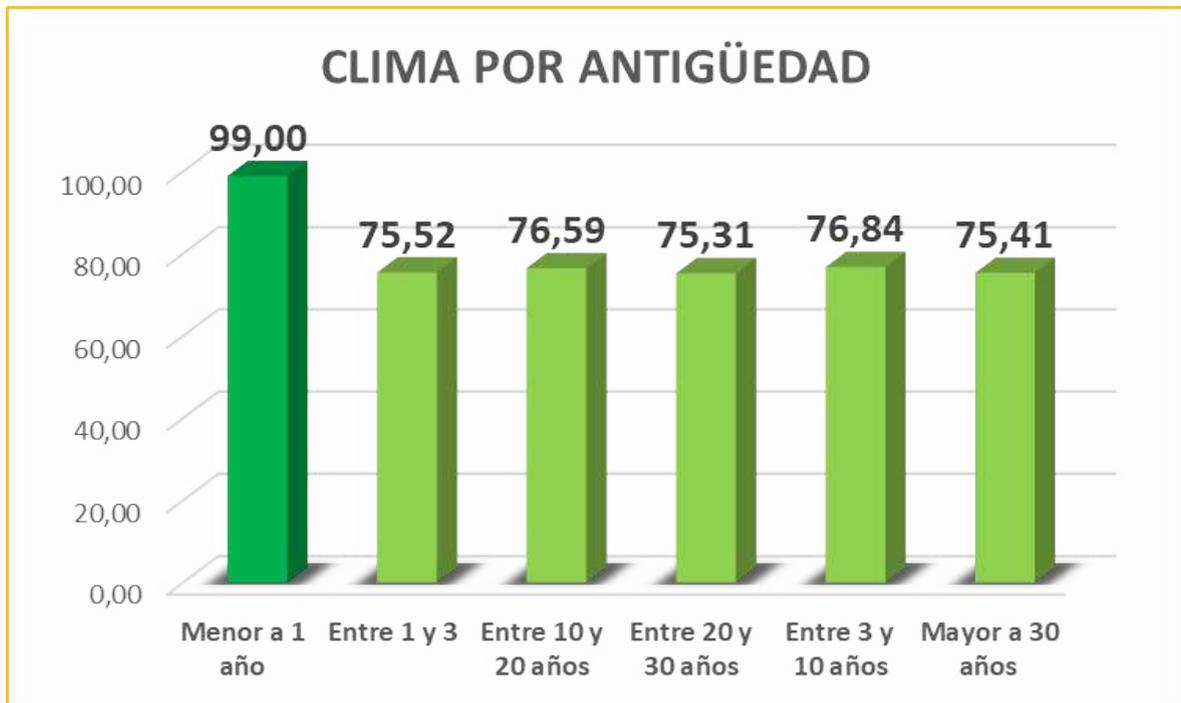
Por su parte, al revisar el resultado de clima organizacional por tipo de vinculación, se

observa que el personal de Libre remoción y nombramiento son quienes mejor percepción tienen obteniendo un resultado de Gran fortaleza, los demás tipos de vinculación se encuentran en Fortaleza, sin embargo es de resaltar que las personas de periodo fijo y provisionales están por encima del 80% de satisfacción con su Entidad.

RESULTADOS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL POR ANTIGÜEDAD:

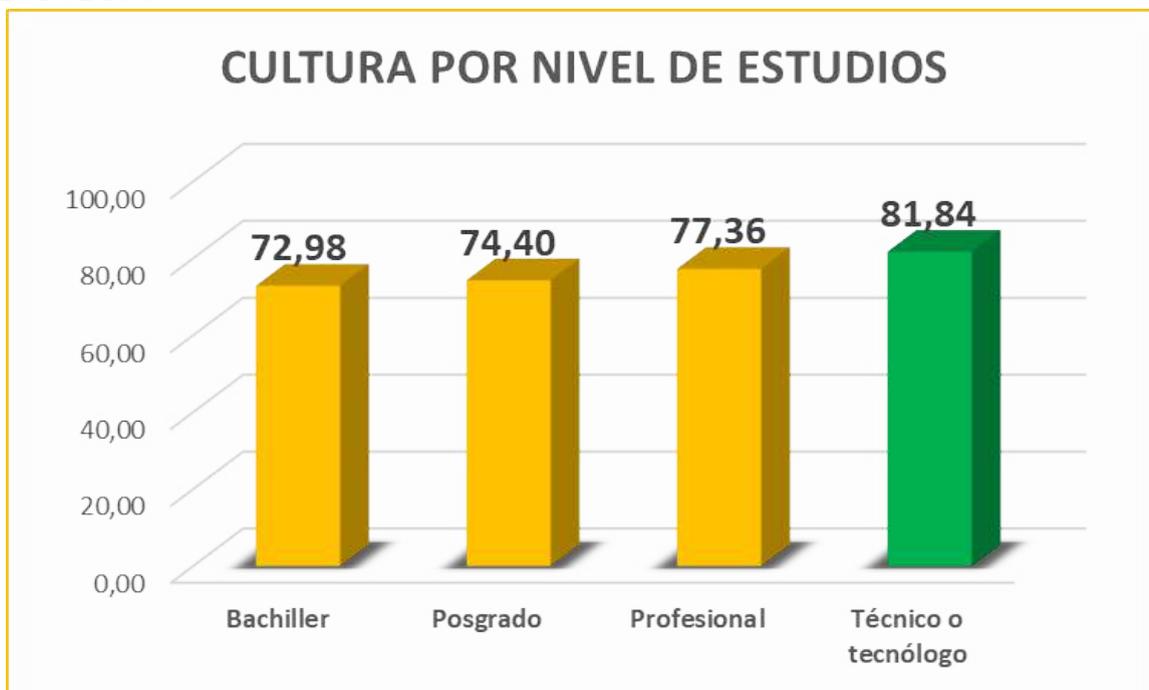


En la gráfica de cultura es posible evidenciar que el cumplimiento de la meta organizacional se da solamente por parte de las personas que llevan menos de 1 año de antigüedad, por su lado el personal con más de 1 año se encuentra en proceso de apropiación de la cultura, sin embargo es importante observar que las personas que llevan entre 10 y 20 años se encuentran a tan solo 0,89 puntos porcentuales de alcanzar dicha meta.

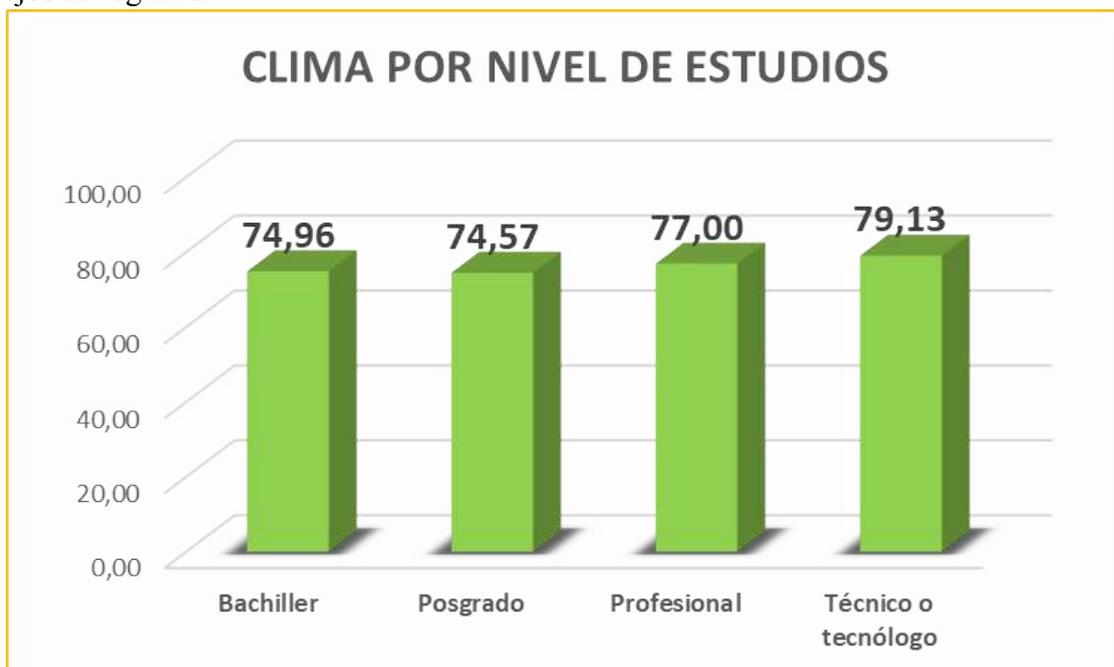


Así mismo, en clima organizacional se encuentra que el personal con menos de 1 año de antigüedad es el que más alta percepción de satisfacción tiene, las personas con más de 1 año muestran también satisfacción, aunque no llegan a ser una Gran fortaleza como en el primer caso, todos ellos se encuentran en un rango de satisfacción alta con una puntuación muy similar entre ellos.

RESULTADOS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL POR NIVEL DE ESTUDIOS:



Para el caso de nivel de estudios se presenta un resultado que muestra que los técnicos y tecnólogos son quienes han logrado afianzar los aspectos relacionados con la cultura organizacional, por su parte los profesionales, las personas con posgrado y los bachilleres se encuentran en proceso de apropiación, siendo estos últimos quienes se encuentran más lejos de lograrlo.



Por su parte, al momento de revisar los resultados de clima organizacional se encuentra que las personas tienen una alta satisfacción independientemente del nivel de estudios, sin embargo, sí es posible observar que dentro de este grupo quienes tienen una menor percepción de satisfacción son las personas con posgrado, seguido de los bachilleres.

RESULTADOS GENERALES DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI:

CULTURA ORGANIZACIONAL:

En cultura organizacional lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en la Entidad, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, la misma se encuentra identificada con la línea punteada:



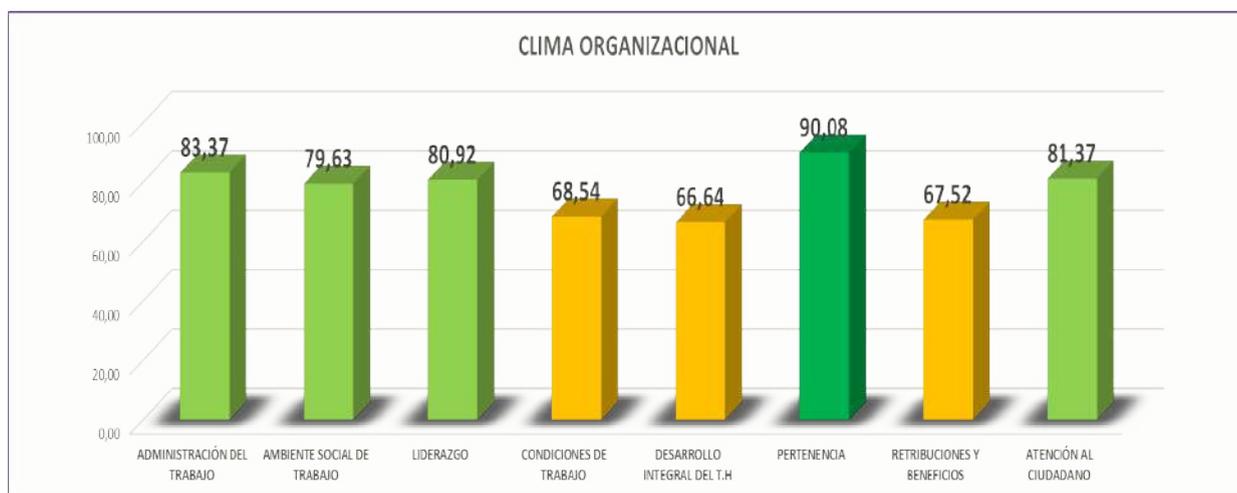
DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	79,82
PERSONAS	77,93
ÉTICA Y VALORES	72,62
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	74,13
CULTURA ORGANIZACIONAL	76,12

Como se puede observar, la dimensión más alta es Direcciónamiento con un 79,82%, seguida por Personas con un 77,93%, Atributos organizacionales con 74,13% y la dimensión más baja, es Ética y valores con un 72,62%, lo anterior indica que ninguna de las dimensiones alcanzó la meta del 80%, sin embargo, todas ellas se encuentran en proceso de apropiación por parte de los servidores de la Alcaldía en general, de tal forma que es posible, a través de actividades de mejoramiento llevarlas a cumplir la meta organizacional.

Así mismo, se puede evidenciar que el resultado general de Cultura organizacional para la Alcaldía es de 76,12%, es decir, aunque aún no es una cultura fuerte, este puntaje se

constituye como la línea base cultural, de tal forma que luego de implementar los respectivos planes de mejoramiento, se espera obtener un porcentaje superior a este para la próxima medición.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para para la Alcaldía arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	83,37
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	79,63
LIDERAZGO	80,92
CONDICIONES DE TRABAJO	68,54
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	66,64
PERTENENCIA	90,08
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	67,52
ATENCIÓN AL CIUDADANO	81,37
TOTAL CLIMA	77,26

Como se puede evidenciar para las facetas de clima, se encuentra la Pertenencia, con un 90,08% estableciéndose como una Gran fortaleza, de tal forma que es posible resaltar que los servidores de la Organismo tienen una percepción muy positiva en aspectos tales como orgullo por trabajar en el Organismo, identidad, compromiso y lealtad.

Por su parte, como fortaleza encontramos 4 de las facetas de clima: Ambiente social de trabajo con un 79,10%, Administración del trabajo con un 83,37%, Estilo de liderazgo con un 80,92% y Atención al ciudadano con un 81,37%, de tal forma que se puede inferir que estas son variables con una percepción alta de satisfacción y se evidencian opiniones positivas de los colaboradores.

Así mismo, para el resultado general se encuentran 3 facetas en Tendencia a la fortaleza, se trata específicamente de Condiciones de trabajo con un 68,54%, Desarrollo integral del talento humano con un 66,64% y Retribuciones y beneficios con un 67,52%, lo cual indica que son aspectos que tienen una percepción dentro de la media, en donde se evidencian opiniones fluctuantes entre los servidores.

De acuerdo a lo anterior, el resultado general del Clima organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali es 77,26%, lo cual indica que se encuentra en un nivel de fortaleza y se constituye como línea base, que implica que en una próxima medición si se aplican las acciones de mejora que corresponde, se llegará a tener una calificación mayor que indicará

un avance en la satisfacción de los servidores.

COMPARATIVO HISTÓRICO:

Al revisar los resultados arrojados en mediciones anteriores se encuentra que los puntajes han sido muy fluctuantes, sin embargo se evidencia que para la última evaluación realizada se aumentó en 11,03 puntos el resultado de Cultura y en 17,59 puntos el resultado de Clima, a pesar de estos considerables aumentos es necesario continuar trabajando para llevar ambos constructos a su máximo nivel.

DIAGNÓSTICO	PUNTUACIÓN CULTURA	PUNTUACIÓN CLIMA
2013	72,25	67,11
2016	66,46	71,29
2019	78,86	78,53
2021	65,09	59,67
2023	76,12	77,26

Se recomienda que para próximas mediciones se mantenga la herramienta utilizada para 2023, de tal forma que sea posible garantizar que se mide lo mismo tras cada evaluación y permitir de esta forma la aplicación de los conceptos de validez y confiabilidad, necesarios para promover la calidad de los estudios de investigación tal como nos atañe en la medición de clima y cultura organizacional.

COMPARATIVO CON OTRAS ENTIDADES:

Se realiza una comparación del resultado de Clima y Cultura organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali con otras Entidades pertenecientes al sector público en Colombia encontrándose lo siguiente:

ENTIDAD	PUNTUACIÓN CULTURA	PUNTUACIÓN CLIMA
Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias	N/A	79,8
Archivo General de la nación AGN	88,16	89,76
Alcaldía de la Cumbre, Valle del Cauca	N/A	74,8
Alcaldía Municipal de Ibagué	76	76
Alcaldía de Santa fé de Antioquia	N/A	72,8
Alcaldía de Santiago de Cali	76,12	77,26

De acuerdo a la tabla anterior, se evidencia que el clima organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali se encuentra dentro del promedio general de otras Entidades públicas, por su parte, en cuanto a cultura se establece un nivel adecuado de consolidación de la misma, encontrándose en un rango de afianzamiento similar al resultado de la Alcaldía municipal de Ibagué.

COMPARATIVO CULTURA POR ORGANISMO

A continuación se muestra el resultado general de los Organismos en orden de calificación de mayor a menor apropiación de la Cultura organizacional, de tal forma que se puede observar quienes se encuentran en una cultura fuerte, en proceso de apropiación y en una cultura débil o muy débil:

PUESTO	ORGANISMO	CALIFICACIÓN	ESCALA CULTURA
1	SECRETARÍA DE TURISMO	88,78	Fuerte
2	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE PROTECCIÓN ANIMAL	86,57	Fuerte
3	SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	81,06	Fuerte
4	SECRETARÍA DE GOBIERNO	80,97	Fuerte
5	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	80,47	Fuerte
6	SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA	80,11	Fuerte
7	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	79,67	En proceso de apropiación
8	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	78,91	En proceso de apropiación
9	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	77,77	En proceso de apropiación
10	SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA	77,62	En proceso de apropiación
11	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	77,60	En proceso de apropiación
12	SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	77,39	En proceso de apropiación
13	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	77,28	En proceso de apropiación
14	SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	77,18	En proceso de apropiación
15	SECRETARÍA DE CULTURA	76,93	En proceso de apropiación
16	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	76,71	En proceso de apropiación
17	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	75,82	En proceso de apropiación
18	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	75,45	En proceso de apropiación
19	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	73,76	En proceso de apropiación
20	SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	72,40	En proceso de apropiación
21	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	71,55	En proceso de apropiación
22	SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	71,28	En proceso de apropiación
23	SECRETARÍA DE MOVILIDAD	69,02	En proceso de apropiación
24	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	67,76	En proceso de apropiación
25	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES	66,39	En proceso de apropiación
26	SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	65,42	En proceso de apropiación
27	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	56,98	Debil

Al momento de comparar los resultados de Cultura entre los Organismos se encuentra que 6 de ellas logran alcanzar la meta institucional, evidenciándose en una Cultura fuerte, principalmente la Secretaría de Cultura que se encuentra en primer lugar, es decir, que los rasgos culturales evaluados están afianzados en los servidores de estos Organismos, mientras que una de ellas posee una Cultura débil, se trata del Departamento administrativo de tecnologías de la información y las comunicaciones, lo cual indica que las dimensiones que componen la cultura organizacional en su conjunto no tienen apropiación por parte de sus funcionarios. Por su parte, encontramos 20 de los Organismos en un nivel medio, esto quiere decir, que están en un proceso de apropiación de la cultura, esto muestra que van por un buen camino a conseguir el afianzamiento necesario, en todo caso, es necesario realizar acciones de mejoramiento con el fin de llevar a todos los Organismos a tener una cultura fuerte.

COMPARATIVO CLIMA POR ORGANISMO

PUESTO	ORGANISMO	CALIFICACIÓN	ESCALA CLIMA
1	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE PROTECCIÓN ANIMAL	88,04	Gran fortaleza
2	SECRETARÍA DE TURISMO	85,49	Fortaleza
3	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	82,46	Fortaleza
4	SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	80,95	Fortaleza
5	SECRETARÍA DE CULTURA	80,47	Fortaleza
6	SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA	80,45	Fortaleza
7	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	80,01	Fortaleza
8	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	79,85	Fortaleza
9	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	79,84	Fortaleza
10	SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	79,73	Fortaleza
11	SECRETARÍA DE GOBIERNO	79,57	Fortaleza
12	SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA	78,79	Fortaleza
13	SECRETARÍA DE MOVILIDAD	78,54	Fortaleza
14	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	78,47	Fortaleza
15	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	78,43	Fortaleza
16	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	77,91	Fortaleza
17	SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	75,76	Fortaleza
18	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	75,39	Fortaleza
19	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	74,63	Fortaleza
20	SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	74,21	Fortaleza
21	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	73,81	Fortaleza
22	SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	72,55	Fortaleza
23	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	71,76	Fortaleza
24	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES	71,62	Fortaleza
25	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	67,16	Tendencia a la fortaleza
26	SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	65,56	Tendencia a la fortaleza
27	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	55,17	Debilidad

Como es posible evidenciar en la tabla anterior, de los 27 Organismos evaluados, 1 de ellos obtuvo un puntaje que lo lleva a estar en Gran fortaleza según la escala de Clima, se trata de la Unidad administrativa de protección animal con un 88,04% y 23 Organismos estuvieron en Fortaleza, lo que indica que tienen una percepción alta de satisfacción frente al clima organizacional. Por su parte, 2 de estos Organismos: Medio ambiente y Gestión del riesgo de emergencias y desastres se encuentran en Tendencia a la fortaleza, es decir, la opinión entre sus servidores fluctúa, algunos están satisfechos, otros no lo están, por último el Departamento administrativo de tecnologías de la información y las comunicaciones ocupa el último lugar, obteniendo un clima débil, lo cual implica que los funcionarios que lo componen están insatisfechos en las diferentes facetas evaluadas. De esta forma es necesario que se dé prioridad en el plan de acción para este organismo, y en segunda instancia para los 2 que se encuentran en Tendencia a la fortaleza de tal forma que se evite que en una próxima medición caiga su puntuación y lleguen a tener un clima en Debilidad.

Lo anterior muestra que en su mayoría, los servidores de los Organismos que componen la Alcaldía de Santiago de Cali perciben un buen clima organizacional.

RESULTADOS POR ORGANISMO

SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL

Los resultados obtenidos para SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	81,94
PERSONAS	78,96
ÉTICA Y VALORES	73,10
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	75,56
CULTURA ORGANIZACIONAL	77,39

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento con un 81,94%, llegando así a la meta organizacional, mientras que la más baja es la dimensión Ética y Valores con un 73,10%, de esta forma, solo 1 de las 4 dimensiones evaluadas llegó a la meta, dándonos así una percepción de que el Organismo cumple con las condiciones y actividades diarias, trabajando diariamente por cumplir con la Misión establecida, conocen los procedimientos establecidos por el Organismo que deben implementar en su quehacer laboral diario.

Sin embargo la dimensión de Direccinamiento con un 81,94%, cumple con la meta establecida. Puede ser conveniente revisar y comunicar de manera efectiva la visión y misión del Organismo, que los Servidores implementen de manera más efectiva los procedimientos del quehacer laboral diario.

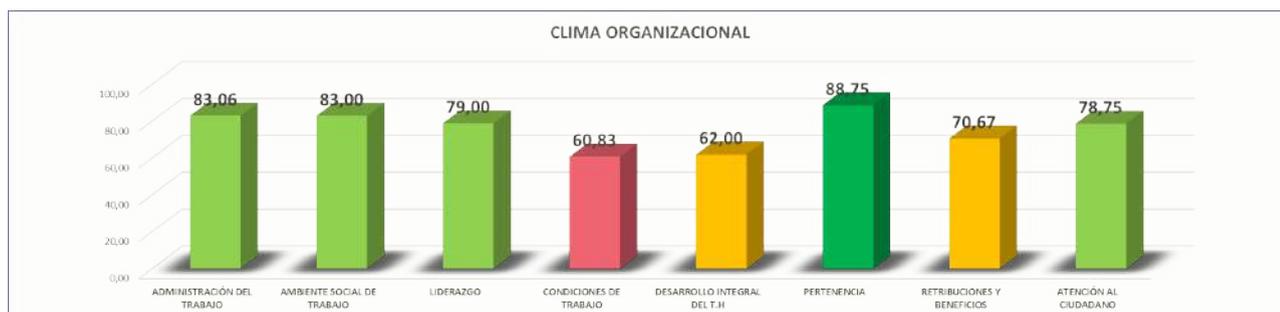
Por otra parte en la dimensión de Personas con un 78,96% indica que el Organismo probablemente sigue en proceso de mejora y apropiación en la gestión y el compromiso de su personal, ya que cuentan con servicios eficientes y con proceso de mejora continua.

Para la dimensión Ética y Valores con un 73,10% sus resultados son satisfactorios, sin embargo sugiere que la Organización continúe mejorando para que su proceso de apropiación siga en progreso, de esta manera poder llegar a ser un Organismo con una cultura fuerte.

En cuanto a Atributos Organizacionales con un 75,56% es una calificación donde se puede mejorar y adaptar una mejor apropiación podría indicar desafíos en áreas como la eficiencia operativa, la flexibilidad o la capacidad de adaptación. Sería útil explorar específicamente las áreas que contribuyen a esta calificación y desarrollar estrategias de mejora.

Para finalizar se obtiene un total ponderado de 77,39% indicándonos que como Organización se encuentran en un proceso de apropiación y de seguir así poder llegar a tener una cultura fuerte.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	83,06
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	83,00
LIDERAZGO	79,00
CONDICIONES DE TRABAJO	60,83
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	62,00
PERTENENCIA	88,75
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	70,67
ATENCIÓN AL CIUDADANO	78,75
TOTAL CLIMA	75,76

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que la Pertenencia de los funcionarios que conforman el Organismo se encuentran con un 88,75% se caracteriza por ser una Gran Fortaleza ya que tiene una percepción alta de la satisfacción, se observa que los servidores se sienten comprometidos con su organización, son totalmente leales y sienten orgullo por pertenecer a este Organismo.

Para las facetas de Administración del trabajo con un 83,06%, se evidencia que participan en el programa de capacitación que el organismo ha planteado para los servidores, adicional de que cuando ingresan a trabajar a este Organismo tienen su debida inducción y entrenamiento para su cargo asignado, siendo así una Fortaleza.

Ambiente social de trabajo con un 83,00%, se refleja que entre los funcionarios existe armonía en el lugar de trabajo y se evidencia un adecuado manejo de conflictos entre los miembros del equipo de trabajo en el Organismo, buscando tener cada día un mejoramiento es así que se destaca por ser una Fortaleza.

Liderazgo con un 79,00%, identificamos que en este Organismo y como funcionarios tienen suficiente autonomía en su trabajo, su líder de proceso los orienta de manera clara y coherente, asimismo son supervisados de manera respetuosa en mi trabajo. Llegando a ser una Fortaleza.

Atención al ciudadano con 78,75%, se Considera que se los funcionarios de este Organismo brindan una atención que promueve la calidad del servicio al ciudadano. Siendo esta una Fortaleza.

Para las facetas de Desarrollo integral del T.H. con 62,00%, refleja que como Organismo tienen pequeñas falencias al preocuparse por el desarrollo personal y profesional de los servidores. Se recomienda brindar espacios que promuevan actividades que incentiven el reconocimiento y mejoramiento en el desempeño de los funcionarios.

Retribuciones y beneficios con un 70,67%, evidenciando que el pago de los salarios a los que tienen acceso puede mejorar. Se recomiendan beneficios para que los servidores mejoren su calidad de vida.

Las anteriores facetas se caracterizan por estar Tendencia a la Fortaleza, donde se evidencian opiniones variables entre los funcionarios.

En cuanto a las facetas de Condiciones de trabajo con 60,83%, se refleja que los funcionarios de este Organismo no cuentan con la tecnología apropiada para gestionar las necesidades de ciudadanos y otros servidores. Además de que no tienen una asignación laboral proporcionada de acuerdo al tipo de cargo que desempeñan.

Siendo esta una faceta evaluada como Debilidad con satisfacción baja de parte de sus funcionarios.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción. Se puede apreciar un buen punto de partida para poder llegar a la excelencia, evidenciando así que su total ponderado para clima organizacional es 75,76%, identificando que tiene opiniones positivas sobre el Organismo de parte de los funcionarios.

SECRETARIA DE CULTURA

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE CULTURA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	76,06
PERSONAS	74,55
ÉTICA Y VALORES	75,58
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	81,52
CULTURA ORGANIZACIONAL	76,93

En el análisis de las dimensiones del clima organizacional, destaca que Atributos Organizacionales obtienen la calificación más elevada, con un 81,52%, alcanzando la meta organizacional. Por otro lado, la dimensión de Personas presenta la calificación más baja, con un 74,55%, indicando que hay margen para mejorar y ajustar la apropiación. Esto podría señalar desafíos en áreas como obtener eficiencia operativa, flexibilidad o capacidad de adaptación y buena disposición en las actividades y capacitaciones que brinda el Organismo a los funcionarios.

A pesar de que el Direccionamiento obtiene un puntaje del 76,06%, sugiere que existen áreas de mejora en términos de claridad, cumplimiento de la visión organizacional y efectividad del direccionamiento estratégico. Podría ser útil revisar y comunicar de manera más efectiva la visión y misión del Organismo.

En cuanto a la dimensión Personas, con un puntaje del 74,55%, indica que el Organismo probablemente sigue en proceso de mejora y apropiación en la gestión y el compromiso de su personal. Es recomendable que los funcionarios demuestren vocación de servicio

Para Ética y Valores, con su calificación de 75,58%, sugiere que el Organismo continúe mejorando para que el proceso de apropiación en la organización siga mejorando continuamente, aspirando a ser un Organismo con una cultura fuerte.

En relación con Atributos Organizacionales, que obtiene un 81,52%, se evidencia un proceso de mejora en curso. Este puntaje identifica que los canales de comunicación existentes tienen estrategias organizacionales que se encuentran articulados y trabajan en conjunto con los servidores de este Organismo.

Para finalizar se obtiene un total ponderado de 76,93%, se evidencia un proceso de apropiación en marcha. Este resultado sugiere que, al mantener esta tendencia, el Organismo podría avanzar hacia el desarrollo de una cultura sólida entre su personal y fortalecer sus dimensiones organizacionales.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	89,09
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	89,45
LIDERAZGO	86,91
CONDICIONES DE TRABAJO	74,55
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	69,82
PERTENENCIA	89,55
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	58,91
ATENCIÓN AL CIUDADANO	85,45
TOTAL CLIMA	80,47

Al observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos

Administración del trabajo con un 89,09%, se evidencia que participan en el programa de capacitación que el organismo ha planteado para los servidores, adicional de que cuando ingresan a trabajar a este Organismo tienen su debida inducción y entrenamiento para su cargo asignado.

Ambiente social de trabajo con un 89,45%, se refleja que entre los funcionarios existe armonía en el lugar de trabajo y se evidencia un adecuado manejo de conflictos entre los miembros del equipo de trabajo en el Organismo, buscando tener cada día un mejoramiento es así que se destaca por ser una Fortaleza.

Liderazgo con un 86,91%, identificamos que en este Organismo y como funcionarios tienen suficiente autonomía en su trabajo, su líder de proceso los orienta de manera clara y coherente, asimismo son supervisados de manera respetuosa en mi trabajo. Llegando a ser una Fortaleza.

Pertenencia se encuentra con un 89,55% se caracteriza por tener una percepción alta de la satisfacción, sintiéndose sus servidores comprometidos por el Organismo e identificándose con los objetivos, estamentos y direccionamientos de la organización.

Las anteriores facetas se caracterizan por ser una Gran Fortaleza, identificando al organismo con un alto nivel de satisfacción por parte de sus funcionarios.

Para las facetas de Condiciones de trabajo con 74,55%, se refleja que los funcionarios de este Organismo cuentan con la tecnología apropiada para gestionar las necesidades de ciudadanos y otros servidores. Adicional de que tienen una asignación laboral proporcionada de acuerdo al tipo de cargo que desempeñan, buscando tener mejora continua dentro de este.

Atención al ciudadano con 85,45%, se considera que los funcionarios de este Organismo brindan una atención que promueve la calidad del servicio al ciudadano.

Las anteriores facetas se caracterizan por estar en Fortaleza.

En cuanto a las facetas de y Desarrollo integral del T.H. con 69,82%, refleja que como Organismo tienen pequeñas falencias al preocuparse por el desarrollo personal y profesional de los servidores. Se recomienda brindar espacios que promuevan actividades que incentiven el reconocimiento y mejoramiento en el desempeño de los funcionarios.

Se encuentra en Tendencia a la Fortaleza con percepción a tener mejora.

Para la faceta de Retribuciones y beneficios con un 58,91% se encuentra en Debilidad ya que tienen poca satisfacción los servidores en cuanto a no poder tener acceso a otras compensaciones.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción caracterizada como Fortaleza. Se puede considerar un buen punto de partida, evidenciando así que su total general para clima organizacional es 80,47%, identificando que tiene opiniones positivas sobre el Organismo de parte de los servidores y lograr llegar a la excelencia en el clima organizacional del Organismo.

SECRETARIA DE DESARROLLO ECONÓMICO

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	77,62
PERSONAS	77,50
ÉTICA Y VALORES	74,29
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	72,38
CULTURA ORGANIZACIONAL	75,45

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccionamiento con un 77,62%, sin poder llegar a la meta organizacional, mientras que la más baja es la dimensión de Atributos Organizacionales con un 72,38%, de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas llegó a la meta, dándonos así una percepción de que la articulación de los procesos y la comunicación organizacional no cumple con las expectativas de los funcionarios.

Sin embargo la dimensión de Direccionamiento sugiere que puede haber áreas de mejora en la claridad y efectividad del direccionamiento estratégico de la organización. Puede ser útil revisar y comunicar de manera más efectiva la visión y misión del Organismo.

Por otra parte en la dimensión de Personas con un 77,50%, indica que el Organismo probablemente sigue en proceso de mejora y apropiación en la gestión y el compromiso de su personal.

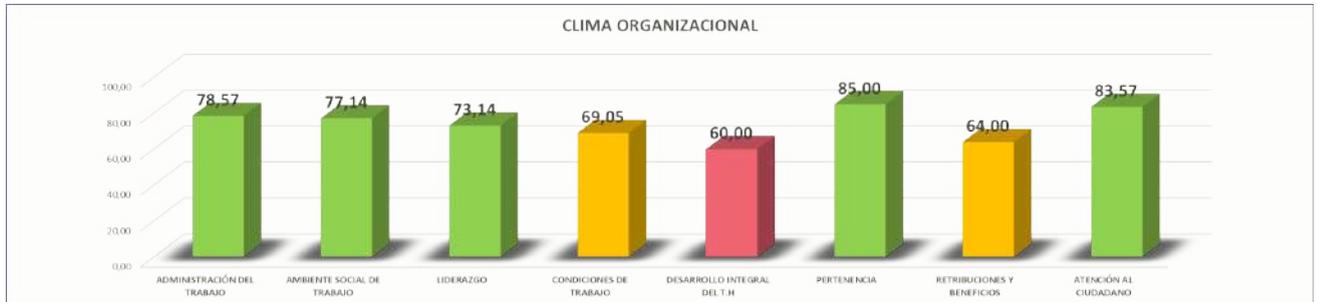
Para la dimensión Ética y Valores son alentadores, sin embargo sugiere que el Organismo continúe mejorando para que su proceso de apropiación en la organización siga en un mejoramiento continuo, de esta manera poder llegar a ser un Organismo con una cultura fuerte.

En cuanto a Atributos Organizacionales es una calificación donde se puede mejorar y adaptar una mejor apropiación podría indicar desafíos en áreas como la eficiencia operativa, la flexibilidad o la capacidad de adaptación. Sería útil explorar específicamente las áreas que contribuyen a esta calificación y desarrollar estrategias de mejora.

Para finalizar se obtiene así un total ponderado de 75,45% indicándonos que se encuentran

en un proceso de apropiación y de seguir así poder llegar a tener una cultura fuerte y que sus servidores tengan apropiación de la cultura de su organización.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	78,57
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	77,14
LIDERAZGO	73,14
CONDICIONES DE TRABAJO	69,05
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	60,00
PERTENENCIA	85,00
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	64,00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	83,57
TOTAL CLIMA	73,81

Como se evidencia en las distintas facetas del clima organizacional, se destaca la Administración del Trabajo con un sólido 78,57%. Este puntaje refleja la participación activa de los funcionarios en el programa de capacitación ofrecido por el organismo, así como una adecuada inducción y entrenamiento al ingresar al puesto asignado. Esta faceta se presenta como una fortaleza gracias a la inversión en el desarrollo profesional de los servidores.

En cuanto al Ambiente Social de Trabajo, con una calificación del 77,14%, se aprecia armonía entre los funcionarios, y se destaca un manejo efectivo de conflictos dentro del equipo. Este aspecto resalta como una fortaleza, evidenciando el esfuerzo continuo por mejorar el entorno laboral.

La dimensión de Liderazgo, con un puntaje de 73,14%, revela que los servidores cuentan con suficiente autonomía en sus roles. Además, se destaca un liderazgo claro y coherente, con una supervisión respetuosa, consolidando así esta faceta como otra fortaleza del Organismo.

La Pertenencia de los funcionarios en el Organismo obtuvo un destacado 85,00%, indicando una alta satisfacción y confiabilidad por parte de los funcionarios hacia la organización. Esta faceta refleja la percepción positiva que los servidores tienen de su lugar de trabajo, destacándose como una fortaleza.

En Atención al Ciudadano, con un puntaje de 83,57%, se reconoce que los funcionarios brindan un servicio de calidad. Esto evidencia la importancia asignada a la relación con los ciudadanos y destaca como una fortaleza para el organismo.

Por otro lado, las facetas de Condiciones de Trabajo y Retribuciones y Beneficios, con

calificaciones del 69,05% y 64,00% respectivamente, están en tendencia a la fortaleza. Se refleja que los funcionarios cuentan con la tecnología adecuada y asignaciones laborales proporcionadas, aunque hay espacio para mejoras en términos de equidad salarial y beneficios.

En contraste, la faceta de Desarrollo Integral del T.H. muestra una calificación de 60,00%, indicando una debilidad. Se sugiere que la organización se enfoque en mejorar el apoyo al desarrollo personal y profesional de los servidores, proporcionando actividades que incentiven el reconocimiento y el mejoramiento del desempeño.

La calificación general del clima organizacional, con un total ponderado de 73,81%, refleja una alta percepción de satisfacción. Este resultado positivo sugiere opiniones muy favorables por parte de los funcionarios hacia el Organismo, proporcionando una base sólida para avanzar hacia la excelencia en el clima organizacional del Organismo.

SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	83,59
PERSONAS	82,98
ÉTICA Y VALORES	80,11
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	77,56
CULTURA ORGANIZACIONAL	81,06

Como se puede observar, las dimensiones más altas resultan ser Direccinamiento con un 83,59%, Personas con un 82,98% y Ética y Valores con un 80,11%, logrando llegar a la meta organizacional, mientras que la más baja es la dimensión de Atributos

Organizacionales con un 77,56%, de esta forma, 3 de las 4 dimensiones evaluadas alcanzaron la meta, dando así una percepción de mejora de los procesos y promover la implementación de métodos novedosos dentro del Organismo.

La dimensión de Direccionamiento presenta un puntaje del 83,59%, indica el cumplimiento de la meta organizacional, especialmente en lo que respecta a la claridad, el cumplimiento de la visión organizacional y el pleno conocimiento de los procedimientos establecidos. Es beneficioso continuar revisando de manera efectiva la comunicación de la visión y misión del Organismo, así como garantizar una comprensión adecuada de los procedimientos por parte de los funcionarios en su quehacer diario.

Por otra parte, la dimensión de Personas, con un puntaje del 82,98%, alcanzando la meta organizacional de los funcionarios en el Organismo, podría seguir mejorando en el reconocimiento pleno de los derechos y deberes de la comunidad, manteniéndose en un proceso de perfeccionamiento continuo.

En relación con la dimensión Ética y Valores, que obtuvo un 80,11%, logrando llegar a la meta establecida, se recomienda continuar fortaleciendo este aspecto para consolidar un proceso constante de apropiación en la organización. Se busca fomentar conductas orientadas hacia la dignidad de los funcionarios, promoviendo así un ambiente ético y valores sólidos.

En cuanto a Atributos Organizacionales, con una calificación del 77,56%, se observa un proceso en curso, indicando que los canales de comunicación existentes tienen estrategias organizacionales. Sería valioso explorar detalladamente las áreas que contribuyen a esta calificación y diseñar estrategias específicas de mejora.

Para finalizar se logra tener un puntaje total ponderado de 81,06%, se evidencia un proceso continuo de apropiación en la organización. Este resultado sugiere que, al mantener esta tendencia, el Organismo tiene el potencial de desarrollar una cultura sólida entre su personal y alcanzar una identificación más profunda con los valores de la organización, caracterizándose por ser una cultura Fuerte

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	83,97
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	83,85
LIDERAZGO	85,08
CONDICIONES DE TRABAJO	74,62
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	72,15
PERTENENCIA	96,54
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	67,38
ATENCIÓN AL CIUDADANO	84,04
TOTAL CLIMA	80,95

Al observar las facetas de clima organizacional identificamos que la Pertenencia del Organismo se encuentra en un 96,54%, caracterizándose por ser una Gran Fortaleza ya que tiene una percepción alta de la satisfacción, resaltando que los servidores se encuentran comprometidos con el Organismo sintiéndose identificados con los objetivos, estamentos y direccionamientos del Organismo en el que trabajan.

Las facetas de Administración del trabajo con un 83,97%, Ambiente social de trabajo con un 83,83%, Liderazgo con un 85,08%, Condiciones de trabajo con un 74,62%, Desarrollo integral del T.H. con un 72,15%, y Atención al ciudadano con un 84,04%, se destacan como Fortalezas dentro del Organismo, reflejando una alta satisfacción entre los funcionarios en estas áreas.

Sin embargo, la faceta de Retribuciones y beneficios, con un puntaje de 67,38%, se identifica como Tendencia a la Fortaleza. Los funcionarios muestran poca satisfacción en cuanto a la falta de acceso a otras compensaciones. Buscan beneficios que mejoren su calidad de vida y que estén acordes con sus responsabilidades laborales.

La calificación general del clima organizacional refleja una alta percepción de satisfacción. Con un total ponderado para el clima organizacional de 80,95%, se señalan oportunidades de mejora identificadas por los funcionarios. Trabajar en estas áreas permitirá aspirar a la excelencia en el clima organizacional del Organismo.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	73,85
PERSONAS	76,73
ÉTICA Y VALORES	64,84
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	70,77
CULTURA ORGANIZACIONAL	71,55

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Personas con un 76,73%, sin poder llegar a la meta organizacional, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y Valores con un 64,84%, de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas logra alcanzar la meta, dando así una percepción mejorar procesos de comunicación dentro del Organismo.

Sin embargo la dimensión de Direccionamiento tiene un 73,85%, sugiere que deben tener áreas de mejora en la claridad, mejorar el cumplimiento de la visión de la organización buscando cumplir con las actividades establecidas en la misión y conocer de manera adecuada los procedimientos establecidos para poderlos implementar en su quehacer laboral diario.

Por otra parte en la dimensión de Personas con un 76,73% indica que el Organismo reconoce los derechos y deberes de los servidores y debe continuar en proceso de mejora.

Para la dimensión Ética y Valores con 64,84%, sugiere que el Organismo continúe mejorando para que su proceso de apropiación en la organización siga en un mejoramiento continuo, es recomendable reforzar los derechos y los deberes de la comunidad teniendo así una conducta orientada en pro a la dignidad.

En relación a los Atributos Organizacionales, con una calificación del 70,77%, se observa que esta dimensión está actualmente en un proceso de mejora. Se pueden identificar deficiencias en los canales de comunicación existentes, lo que sugiere la necesidad de promover la implementación de métodos innovadores y perfeccionar el proceso de apropiación en el Organismo.

Para finalizar esta evaluación contribuye a un total ponderado de 71,55%, indicando que la organización se encuentra en un camino de apropiación. Si continúan en esta dirección, podrían lograr el desarrollo de una cultura sólida en su organización y entre sus funcionarios.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	79,23
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	73,85
LIDERAZGO	77,85
CONDICIONES DE TRABAJO	71,03
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	66,15
PERTENENCIA	85,77
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	67,38
ATENCIÓN AL CIUDADANO	75,77
TOTAL CLIMA	74,63

Como se puede apreciar, al analizar las diversas facetas del clima organizacional, destaca las facetas de Administración del Trabajo con un 79,23%, se evidencia que participan en el programa de capacitación que el organismo ha planteado para los servidores, adicional de que cuando ingresan a trabajar a este Organismo tienen su debida inducción y entrenamiento para su cargo asignado.

Ambiente Social de Trabajo con un 73,85%, se refleja que entre los funcionarios existe armonía en el lugar de trabajo y se evidencia un adecuado manejo de conflictos entre los miembros del equipo de trabajo en el Organismo, buscando tener cada día un mejoramiento es así que se destaca por ser una Fortaleza.

Liderazgo con un 77,85%, identificamos que en este Organismo y como funcionarios tienen suficiente autonomía en su trabajo, su líder de proceso los orienta de manera clara y coherente, asimismo son supervisados de manera respetuosa en mi trabajo. Llegando a ser una Fortaleza.

Condiciones de Trabajo con un 71,03%, se refleja que los funcionarios de este Organismo cuentan con la tecnología apropiada para gestionar las necesidades de ciudadanos y otros servidores. Adicional de que tienen una asignación laboral proporcionada de acuerdo al tipo de cargo que desempeñan, buscando tener mejora continua dentro de este.

Pertenencia con una calificación notable de 85,77%, se caracteriza por tener una percepción alta de la satisfacción, sintiéndose sus servidores comprometidos por el Organismo e identificándose con los objetivos, estamentos y direccionamientos de la organización.

Atención al Ciudadano con un 75,77%, se considera que los funcionarios de este Organismo brindan una atención que promueve la calidad del servicio al ciudadano.

Consolidándose como una Fortaleza. Este resultado refleja la alta satisfacción de los servidores, quienes manifiestan un profundo compromiso con la organización y una conexión significativa con sus responsabilidades laborales.

Para las facetas de Desarrollo Integral del Talento Humano (T.H.) con un 66,15%, refleja que como Organismo tienen pequeñas falencias al preocuparse por el desarrollo personal y profesional de los servidores. Se recomienda brindar espacios que promuevan actividades que incentiven el reconocimiento y mejoramiento en el desempeño de los funcionarios.

Retribuciones y Beneficios con un 67,38%, se encuentran con percepción a tener mejora, buscando tener equidad en los salarios y las funciones de los funcionarios.

Lo anterior muestra Tendencia a la Fortaleza, indicando áreas con oportunidades de mejora para el Organismo.

En general, la calificación global del clima organizacional refleja una percepción de

satisfacción. Con un total ponderado para el clima organizacional de 74,63%, se identifican oportunidades de mejora que los funcionarios han señalado, trabajando en estas áreas, la organización puede aspirar a alcanzar la excelencia en su clima organizacional.

SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	71,67
PERSONAS	71,67
ÉTICA Y VALORES	60,00
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	58,33
CULTURA ORGANIZACIONAL	65,42

Al observar evidenciamos que la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento y Personas con un 71,67%, sin poder llegar a la meta organizacional, mientras que la dimensión más baja es Atributos Organizacionales con un 58,33%, de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas logró alcanzar la meta, dando así una percepción de mejorar la comunicación dentro de los procesos y trabajar en conjunto dentro de la organización.

Sin embargo la dimensión de Direccinamiento tiene un 71,67%, sugiere que deben mejorar el cumplimiento de la visión de la organización buscando cumplir con las actividades establecidas en la misión y conocer de manera adecuada los procedimientos establecidos para poderlos implementar en su quehacer laboral diario.

Por otra parte en la dimensión de Personas con un 71,67% indica que el Organismo probablemente se deben reconocer con plenitud los derechos y deberes de los servidores, tener una debida organización y continuar en proceso de mejora.

Para la dimensión Ética y Valores con 60,00%, sugiere que el Organismo continúe mejorando en los procesos de respeto e integridad por los funcionarios así su proceso de apropiación en la organización siga en un mejoramiento continuo.

En cuanto a Atributos Organizacionales con 58,33%, es una dimensión Débil, con una calificación que se encuentra en proceso de mejora continua, donde se puede identificar que los canales de comunicación promoviendo la innovación y los métodos, continuando en el proceso de apropiación en el Organismo. Requiere realizarse planeación de diversas acciones de mejoramiento.

Para finalizar y en conclusión, con un total ponderado de 65,42%, se evidencia un proceso continuo de apropiación en la organización. Este resultado sugiere que, al mantener esta tendencia, el Organismo tiene el potencial de desarrollar una cultura sólida. Este proceso contribuirá a que los funcionarios se identifiquen y se comprometan más plenamente con los valores y principios fundamentales de la organización.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	66,11
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	63,33
LIDERAZGO	73,33
CONDICIONES DE TRABAJO	53,33
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	54,67
PERTENENCIA	80,83
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	63,33
ATENCIÓN AL CIUDADANO	77,50
TOTAL CLIMA	66,56

Podemos evidenciar dentro de las facetas de clima organizacional Pertenencia con un 80,83%, Liderazgo con un 73,33% y Atención al Ciudadano con un 77,50%, se caracterizan por ser una Fortaleza para el Organismo ya que tiene una percepción a la satisfacción de parte de los funcionarios, ellos sienten placer por pertenecer a la organización, son leales y se sienten identificados con los objetivos y compromisos que se manejan.

Para las facetas de Administración del trabajo con un 66,11%, Ambiente social de trabajo con un 63,33% y Retribuciones y beneficios con un 63,33%, se encuentran en Fortaleza con apreciación de mejora para el Organismo.

En cuanto a las facetas de Condiciones de Trabajo con un 53,33%, Desarrollo integral del T.H. con una calificación de 54.67%, se identifican como Debilidad y con poca satisfacción

de parte de los servidores evidenciando que aún no cuentan con la tecnología apropiada para gestionar las necesidades.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una percepción de satisfacción. Se puede considerar un buen punto de partida para continuar mejorando, evidenciando así que su total ponderado para clima organizacional es de 66,56%, identificando que tiene la oportunidad de mejorar sobre el Organismo de parte de los funcionarios y llegar así a la excelencia en el clima organizacional.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Los resultados obtenidos para SECRETARIA DE GOBIERNO en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	82,50
PERSONAS	84,38
ÉTICA Y VALORES	77,86
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	79,17
CULTURA ORGANIZACIONAL	80,97

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento con un 82,50% y Personas con un 84,38%, alcanzando la meta organizacional, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y Valores con un 77,86%, de esta forma, 2 de las 4 dimensiones evaluadas lograron alcanzar la meta, dando así una percepción de reconocimiento de los derechos y deberes de la comunidad, sin diferencias de ninguna índole, sin pretextos de ningún orden, sin matices, ni distinciones de credo, filiación o etnia.

La dimensión de Direccionamiento presenta un puntaje de 82,50%, indica que se logra con la meta, especialmente en lo que respecta a la claridad, el cumplimiento de la visión organizacional y el pleno conocimiento de los procedimientos establecidos.

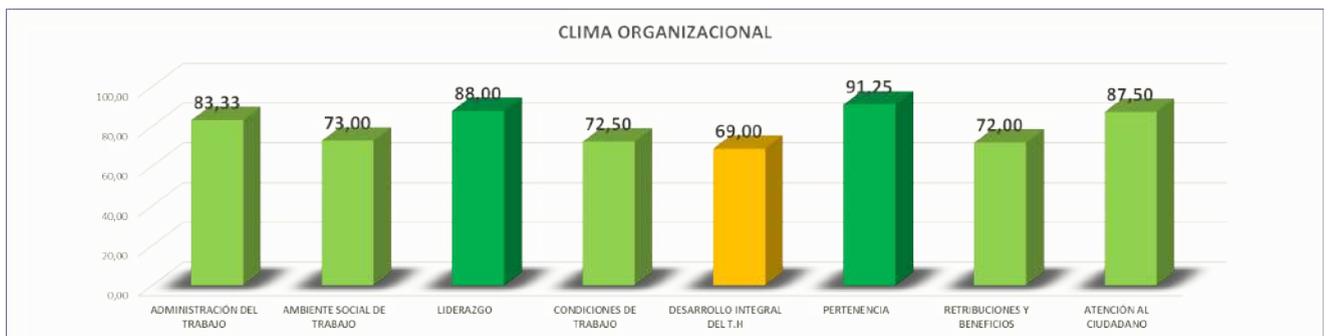
Por otra parte, la dimensión de Personas, con un puntaje del 84,38%, obtiene una calificación que cumple con la meta en el Organismo, podría seguir mejorando en el reconocimiento pleno de los derechos y deberes de la comunidad, manteniéndose en un proceso de perfeccionamiento continuo.

En relación con la dimensión Ética y Valores, que obtuvo un 77,86%, se identifica la necesidad de continuar fortaleciendo este aspecto para consolidar un proceso constante de apropiación en la organización. Se busca fomentar conductas orientadas hacia la dignidad de los funcionarios, promoviendo así un ambiente ético y valores sólidos.

En cuanto a Atributos Organizacionales, con una calificación del 79,17%, se observa un proceso en curso, indicando que los canales de comunicación existentes tienen estrategias organizacionales. Sería valioso explorar detalladamente las áreas que contribuyen a esta calificación y diseñar estrategias específicas de mejora.

Para finalizar el puntaje total ponderado es de 81,06%, se evidencia un proceso continuo de apropiación en la organización. Este resultado sugiere que, al mantener esta tendencia, el Organismo tiene el potencial de desarrollar una cultura sólida entre su personal y alcanzar una identificación más profunda con los valores de la organización, caracterizándose por ser una cultura Fuerte.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	83,33
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	73,00
LIDERAZGO	88,00
CONDICIONES DE TRABAJO	72,50
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	69,00
PERTENENCIA	91,25
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	72,00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	87,50
TOTAL CLIMA	79,57

En el análisis de las facetas del clima organizacional, destaca la el Liderazgo con un 88,00%, Pertenencia con un notable 91,25% y Atención al ciudadano con un positivo 87,50%. Posicionándose como una Gran Fortaleza debido a la alta satisfacción de sus funcionarios, cuentan con alta satisfacción al cumplir las labores, autonomía en sus funciones realizadas, jefes que orientan en pro al mejoramiento, sienten compromiso y

lealtad por su organización.

En las distintas facetas analizadas, se destaca la Administración del trabajo con un 83,33%, Ambiente social de trabajo con un destacado 73,00%, Condiciones de trabajo con una calificación de 72,50% y Retribuciones y beneficios, con una calificación de 72,00%, estos resultados indican que estas áreas son Fortalezas para el Organismo, al tiempo que se identifican oportunidades para mejorar y perfeccionar aún más su desempeño.

Las facetas de y Desarrollo Integral del TH con un 69,00%, refleja que como Organismo tienen pequeñas falencias al preocuparse por el desarrollo personal y profesional de los servidores. Se recomienda brindar espacios que promuevan actividades que incentiven el reconocimiento y mejoramiento en el desempeño de los funcionarios. se encuentra en Tendencia a la Fortaleza con apreciación de mejora para el Organismo.

La calificación general del clima organizacional refleja una percepción de satisfacción, lo cual es un buen punto de partida para seguir mejorando. El total ponderado para el clima organizacional es de 79,57%, lo que indica que hay oportunidades de mejora identificadas por los funcionarios. Trabajando en estas áreas, se puede alcanzar la excelencia en el clima organizacional.

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA

Los resultados obtenidos para SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	82,50
PERSONAS	80,00
ÉTICA Y VALORES	73,57
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	75,00
CULTURA ORGANIZACIONAL	77,77

Como se puede observar, las dimensiones más altas son Direccionamiento con un 82,50% y Personas con un 80,00% llegando a la meta organizacional, mientras que la dimensión más baja es de Ética y Valores con un 73,57%, de esta forma, 2 de las 4 dimensiones evaluadas lograron alcanzar la meta, es importante tener en cuenta los procesos de la comunicación entre los servidores, demostrando una conducta orientada en pro de la dignidad, bienestar e intereses de la comunidad.

Sin embargo, en la dimensión de Direccionamiento, con un puntaje de 82,50%, cumple con la meta organizacional, especialmente en términos de claridad y cumplimiento de la visión organizacional. Estos resultados indican un proceso continuo de apropiación en la organización, donde se deben fortalecer aspectos específicos para alinear de manera más efectiva los objetivos y la visión organizacional.

En cuanto a la dimensión de Personas, con un puntaje del 80,00%, consiguiendo la meta organizacional, apropiándose de la cultura organizacional por parte de los servidores. Destacar la integridad y el respeto hacia cada funcionario se presenta como una necesidad importante para fortalecer la identificación y compromiso del personal.

En relación con la dimensión de Ética y Valores, se obtienen resultados modestos con un 73,57%, indicando una oportunidad de mejora en estos aspectos dentro de la organización. Es fundamental mantener un esfuerzo constante para fortalecer la apropiación de estos valores en todos los niveles del Organismo, fomentando así una cultura ética sólida.

En la dimensión de Atributos Organizacionales, con una calificación del 75,00%, se observa un proceso de mejora en curso. Identificar y aprovechar oportunidades para fortalecer los canales de comunicación y mejorar la apropiación de estos atributos en todo el Organismo es esencial para el progreso continuo.

Para finalizar encontramos un puntaje total ponderado de 77,77%, se evidencia un proceso continuo de apropiación en la organización. Mantener esta tendencia podría permitir que el Organismo avance hacia el desarrollo de una cultura sólida entre su personal, destacándose como un Organismo con una Cultura Organizacional fuerte.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	87,50
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	86,00
LIDERAZGO	94,00
CONDICIONES DE TRABAJO	69,17
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	66,00
PERTENENCIA	97,50
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	82,00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	77,50
TOTAL CLIMA	82,46

En el análisis detallado de las facetas del clima organizacional, destaca significativamente

Administración del Trabajo con un 87,50%, se evidencia que participan en el programa de capacitación que el organismo ha planteado para los servidores, adicional de que cuando ingresan a trabajar a este Organismo tienen su debida inducción y entrenamiento para su cargo asignado.

Ambiente Social de Trabajo con un 86,00%, se refleja que entre los funcionarios existe armonía en el lugar de trabajo y se evidencia un adecuado manejo de conflictos entre los miembros del equipo de trabajo en el Organismo, buscando tener cada día un mejoramiento.

Liderazgo con un 94,00%, identificamos que en este Organismo y como funcionarios tienen suficiente autonomía en su trabajo, su líder de proceso los orienta de manera clara y coherente, asimismo son supervisados de manera respetuosa en mi trabajo.

Pertenencia con un destacado 96.67%, se caracteriza por tener una percepción alta de la satisfacción, sintiéndose sus servidores comprometidos por el Organismo e identificándose con los objetivos, estamentos y direccionamientos de la organización.

Consolidándose como una Gran Fortaleza, este resultado refleja una alta satisfacción entre los funcionarios.

En las diversas facetas evaluadas, se destacan Retribuciones y beneficios con un positivo 82,00%, ya que adicional al pago de su salario tienen acceso a otras compensaciones y cuentan con beneficios que buscan mejorar la calidad de vida de cada uno de sus funcionarios.

Atención al ciudadano con un destacado 77,50%, se considera que los funcionarios de este Organismo brindan una atención que promueve la calidad del servicio al ciudadano.

Estos resultados indican que estas áreas se caracterizan por estar en Fortaleza para el Organismo.

Las facetas de Condiciones de trabajo con un 69,17%, no tienen conformidad con la infraestructura física e instalaciones en las que trabajo, adicional se refleja que los funcionarios de este Organismo cuentan con poca tecnología apropiada para gestionar las necesidades de ciudadanos y otros servidores.

Desarrollo integral del T.H. con 66,00%, refleja que como Organismo tienen pequeñas falencias al preocuparse por el desarrollo personal y profesional de los servidores. Se recomienda brindar espacios que promuevan actividades que incentiven el reconocimiento y mejoramiento en el desempeño de los funcionarios. Se encuentran en Tendencia a la Fortaleza con una apreciación de mejora para el Organismo.

La calificación general del clima organizacional refleja una percepción de satisfacción, marcando un buen punto de partida para futuras mejoras. El total ponderado para el clima organizacional es de 82,46%, identificando que en el Organismo evaluado se caracteriza por ser una Fortaleza con un alto nivel de satisfacción de parte de sus servidores.

SECRETARÍA DE MOVILIDAD

Los resultados obtenidos para SECRETARÍA DE MOVILIDAD en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en el Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	72,96
PERSONAS	72,22
ÉTICA Y VALORES	63,49
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	67,41
CULTURA ORGANIZACIONAL	69,02

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direcccionamiento con un 72,96%, sin poder llegar a la meta organizacional, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y Valores con un 63,49%, de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas logró alcanzar la meta, dándonos así una percepción de que se debe tener una buena disposición en las actividades y reconocer con plenitud los derechos y deberes de la comunidad.

A pesar de que la dimensión de Direcccionamiento alcanza un 72,96%, sugiere la posibilidad de áreas de mejora en la claridad, el cumplimiento de la visión organizacional y la efectividad del direcccionamiento estratégico. Se podría considerar la revisión y mejora de la comunicación para transmitir de manera más efectiva la visión y misión del Organismo.

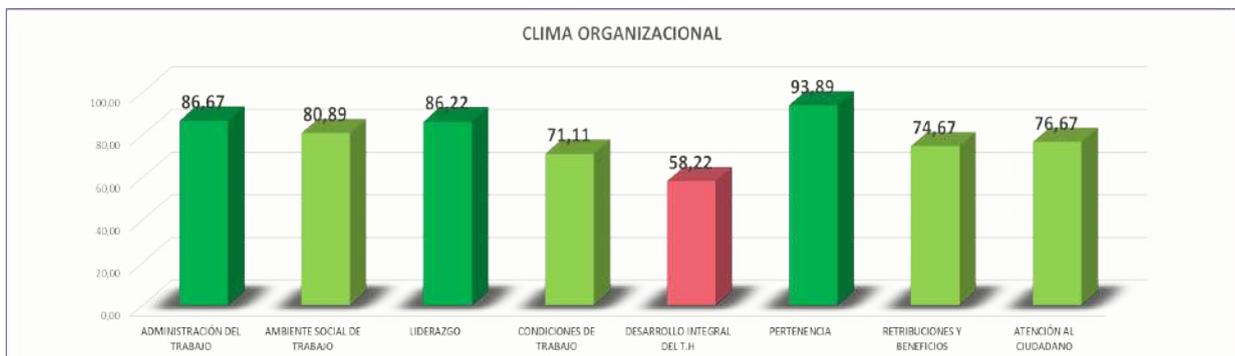
En la dimensión de Personas, con un 72,22%, indica que el Organismo probablemente está en un proceso continuo de mejora y apropiación en la gestión y el compromiso de su personal. Este resultado resalta la importancia de mantener un enfoque constante en estrategias que fortalezcan la relación y compromiso del personal con la organización.

Para la dimensión Ética y Valores, con 63,49%, se sugiere continuar mejorando para mantener un proceso de apropiación en la organización en constante evolución. El énfasis en el fortalecimiento continuo de los valores éticos en todos los niveles del Organismo puede contribuir al desarrollo de una cultura sólida.

En cuanto a Atributos Organizacionales, con un puntaje del 67,41%, se identifica como una dimensión en proceso de mejora, donde se evidencia que los canales de comunicación existentes pueden alinearse mejor con las estrategias organizacionales. Este análisis apunta hacia la necesidad de ajustar las estrategias de comunicación para fortalecer esta dimensión.

El puntaje general ponderado de 69.02%, refleja que el Organismo está en un proceso de apropiación. Al mantener esta tendencia, puede avanzar hacia el desarrollo de una cultura organizacional fuerte entre su personal y funcionarios, marcando un camino continuo de mejora.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	86,67
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	80,89
LIDERAZGO	86,22
CONDICIONES DE TRABAJO	71,11
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	58,22
PERTENENCIA	93,89
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	74,67
ATENCIÓN AL CIUDADANO	76,67
TOTAL CLIMA	78,54

Se evidencia que el Organismo tiene una alta Administración del Trabajo con un 86,67%, Liderazgo con un 86,22% y Pertenencia con una calificación de 93,89%, caracterizándose por estar en una Gran Fortaleza, identificando que los servidores son leales a su organización, tienen alto sentido de pertenencia en su trabajo.

Dentro de las facetas de Ambiente Social de Trabajo 80,89%, se refleja que entre los funcionarios existe armonía en el lugar de trabajo y se evidencia un adecuado manejo de conflictos entre los miembros del equipo de trabajo en el Organismo, buscando tener cada día un mejoramiento es así que se destaca por ser una Fortaleza.

Condiciones de trabajo con un 71,11%, se refleja que los funcionarios de este Organismo cuentan con la tecnología apropiada para gestionar las necesidades de ciudadanos y otros servidores. Adicional de que tienen una asignación laboral proporcionada de acuerdo al tipo de cargo que desempeñan, buscando tener mejora continua dentro de este.

Retribuciones y Beneficios con un 74,67%, con apreciación de mejora para el Organismo. Este resultado sugiere que existe espacio para mejorar la calidad de las retribuciones y beneficios ofrecidos a los funcionarios, enfocándose en potenciar la satisfacción en este aspecto.

Atención al Ciudadano con una calificación de 76,67%, se considera que los funcionarios de este Organismo brindan una atención que promueve la calidad del servicio al ciudadano.

Las anteriores resaltan al ser facetas en Fortaleza para el Organismo.

En las distintas facetas analizadas, se identifica a Desarrollo integral del T.H. con 58,22%, refleja que como Organismo tienen falencias y poca satisfacción al preocuparse por el desarrollo personal y profesional de los servidores. Se recomienda brindar espacios que promuevan actividades que incentiven el reconocimiento y mejoramiento en el desempeño de los funcionarios.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una percepción de satisfacción. Se puede considerar un buen punto de partida para continuar mejorando, evidenciando así que su total ponderado para clima organizacional es de 78,54%, identificando que tiene la oportunidad de mejorar sobre el Organismo de parte de los servidores y llegar así a la excelencia en el clima organizacional.

SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	75,00
PERSONAS	82,50
ÉTICA Y VALORES	74,64
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	78,33
CULTURA ORGANIZACIONAL	77,62

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Personas con un 82,50%, logrando alcanzar la meta organizacional, seguida de Atributos organizacionales con un 78,33%, Direccionamiento con un 75%, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y valores con un 74,64%, sin lograr alcanzar la meta, de esta forma 1 de las 4 dimensiones evaluadas alcanzaron la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Personas los funcionarios reconocen sus habilidades frente a los servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Por otro lado, se podría avanzar frente a la dimensión de Atributos organizacionales fortaleciendo los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros.

Así mismo en la dimensión Direccionamiento se podría adelantar enfocando a los funcionarios en la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Finalmente, en la dimensión Ética y valores se podría mejorar trabajando con los funcionarios sobre el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 77,62% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra en proceso de apropiación, etapa de afianzamiento de la cultura organizacional de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	82,50
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	80,50
LIDERAZGO	84,50
CONDICIONES DE TRABAJO	59,58
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	73,50
PERTENENCIA	91,25
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	78,50
ATENCIÓN AL CIUDADANO	80,00
TOTAL CLIMA	78,79

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 91,25%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros.

Respecto a las facetas Liderazgo con un 84,50%, Administración del trabajo con un 82,50%, Ambiente social de trabajo con un 80,50%, Atención al ciudadano con un 80%, Retribuciones y beneficios con un 78,50% y Desarrollo integral T.H. con un 73,50% se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción.

Por otra parte, la faceta de Condiciones de trabajo con un 59,58% se encuentra en Debilidad con una percepción baja de satisfacción, es así como esta faceta podría mejorar brindando a los funcionarios los elementos tecnológicos adecuados, carga o asignación laboral proporcional al cargo, recursos necesarios, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 78,79%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que tienen opiniones positivas frente al clima organizacional por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	83,52
PERSONAS	80,43
ÉTICA Y VALORES	76,98
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	79,52
CULTURA ORGANIZACIONAL	80,11

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento con un 83,52%, logrando alcanzar la meta organizacional, seguida de Personas con un 80,43%,

Atributos organizacionales con un 79,52%, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y valores con un 76,98%, sin lograr alcanzar la meta, de esta forma 2 de las 4 dimensiones evaluadas alcanzaron la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Direccionamiento los funcionarios reconocen claramente la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Al igual que en la dimensión Personas los funcionarios reconocen sus habilidades frente a los servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Por otro lado, se podría avanzar frente a la dimensión de Atributos organizacionales fortaleciendo los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros.

Finalmente, en la dimensión Ética y valores se podría mejorar trabajando con los funcionarios sobre el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 80,11% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra Fuerte en Apropiación de la cultura organizacional por parte de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	85,05
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	79,54
LIDERAZGO	82,51
CONDICIONES DE TRABAJO	74,76
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	72,34
PERTENENCIA	90,43
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	70,97
ATENCIÓN AL CIUDADANO	88,00
TOTAL CLIMA	80,45

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 90,43%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros, seguida de la faceta Atención al ciudadano con un 88%.

Respecto a las facetas Administración del trabajo con un 85,05%, Liderazgo con un 82,51%, Ambiente social de trabajo con un 79,54%, Condiciones de trabajo con un 74,76%, Desarrollo integral de T.H. con un 72,34% y Retribuciones y beneficios con un 70,97% , se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción, sin embargo esta última faceta podría mejorar brindando a los servidores, equidad en funciones, retribuciones, compensaciones y beneficios que busquen mejorar mi calidad de vida, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 80,45%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que tienen opiniones positivas frente al clima organizacional del Organismo por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	79,80
PERSONAS	73,68
ÉTICA Y VALORES	66,89
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	69,22
CULTURA ORGANIZACIONAL	72,40

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento con un 79,80%, sin lograr alcanzar la meta organizacional, seguida de Personas con un 73,68%, Atributos organizacionales con un 69,22%, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y valores con un 66,89%, de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas alcanzó la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Direccionamiento los funcionarios reconocen la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Por otro lado, se podría avanzar frente a la dimensión de Personas fortaleciendo a los funcionarios en sus habilidades frente a los servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Así mismo en la dimensión Atributos organizacionales se podría adelantar enfocando a los funcionarios en los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas en pro de las necesidades reales, entre otros.

Finalmente, en la dimensión Ética y valores se podría mejorar trabajando con los funcionarios sobre el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 72,40% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra en proceso de apropiación, etapa de afianzamiento de la cultura organizacional de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	84,31
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	76,24
LIDERAZGO	73,88
CONDICIONES DE TRABAJO	60,78
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	61,41
PERTENENCIA	88,53
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	62,59
ATENCIÓN AL CIUDADANO	72,65
TOTAL CLIMA	72,55

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 88,53%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros.

Respecto a las facetas Administración del trabajo con un 84,31%, Ambiente social de trabajo con un 76,24%, Liderazgo con un 73,88% y Atención al ciudadano con un 72,65%, se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción.

Por otra parte, las facetas de Retribuciones y beneficios con un 62,59% y Desarrollo integral T.H. con un 61,41%, se encuentran en Tendencia a la fortaleza con una percepción que se encuentra dentro del nivel medio.

Con respecto a la faceta más baja resulta ser Condiciones de trabajo con un 60,78%, se encuentra en Debilidad con una percepción baja de satisfacción, es así como esta faceta podría mejorar brindando a los funcionarios los elementos tecnológicos adecuados, carga o asignación laboral proporcional al cargo, recursos necesarios, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 72,55%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que tienen opiniones positivas frente al clima organizacional por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

SECRETARÍA DE TURISMO

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE TURISMO en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	88,89
PERSONAS	94,17
ÉTICA Y VALORES	80,95
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	91,11
CULTURA ORGANIZACIONAL	88,78

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Personas con un 94,17%, seguida de Atributos organizacionales con un 91,11%, Direccionamiento con un 88,89% y finalmente la dimensión Ética y valores con un 80,95%, logrando alcanzar la meta organizacional, de esta forma todas las dimensiones evaluadas alcanzaron la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Personas los funcionarios

reconocen sus habilidades frente a los servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Por otro lado, frente a la dimensión de Atributos organizacionales los funcionarios reconocen los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros.

Así mismo en la dimensión Direccionamiento los funcionarios están enfocados en la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Finalmente, respecto a la dimensión Ética y valores podrían continuar trabajando con los funcionarios sobre el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 88,78% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra Fuerte en Apropiación de la cultura organizacional por parte de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	87,78
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	88,00
LIDERAZGO	81,33
CONDICIONES DE TRABAJO	84,44
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	80,00
PERTENENCIA	93,33
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	77,33
ATENCIÓN AL CIUDADANO	91,67
TOTAL CLIMA	85,49

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 93,33%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros; seguida de las facetas Atención al ciudadano con un 91,67%, Ambiente social de trabajo con un 88% y Administración del trabajo con un 87,78%.

Respecto a las facetas Condiciones de trabajo con un 84,44%, Liderazgo con un 81,33%, Desarrollo integral de T.H. con un 80% y Retribuciones y beneficios con un 77,33%, se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción, sin embargo, esta última faceta podría mejorar brindando a los servidores, equidad en funciones, retribuciones, compensaciones y beneficios que busquen mejorar mi calidad de vida, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 85,49%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que tienen opiniones positivas frente al clima organizacional del Organismo por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HÁBITAT

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HÁBITAT en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	76,41
PERSONAS	73,46
ÉTICA Y VALORES	67,03
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	68,21
CULTURA ORGANIZACIONAL	71,28

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento con un 76,41%, seguida de la dimensión Personas con un 73,46%, Atributos organizacionales con un 68,21%, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y valores con un 67,03%, sin lograr alcanzar la meta organizacional, de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas alcanzó la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Direccinamiento los funcionarios reconocen la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

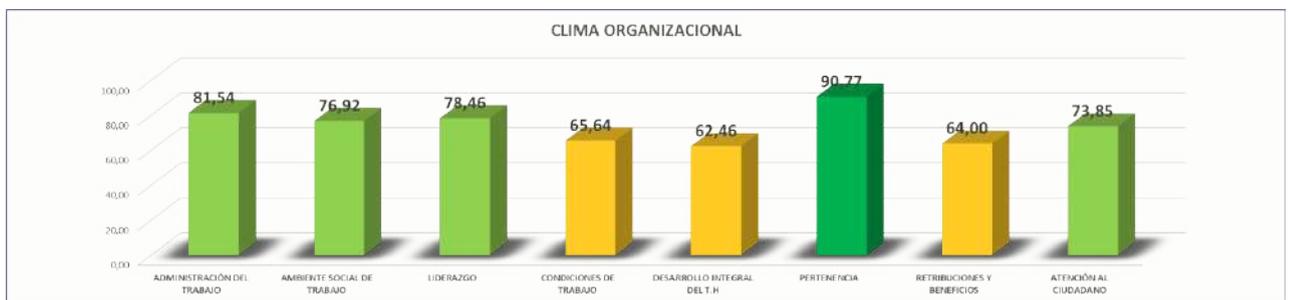
Por otro lado, se podría avanzar frente a la dimensión Personas fortaleciendo a sus funcionarios respecto a sus habilidades, servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Así mismo en la dimensión Atributos organizacionales se podría adelantar enfocando a los funcionarios los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros.

Finalmente, en la dimensión Ética y valores se podría mejorar trabajando con los funcionarios sobre el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 71,28% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra en proceso de apropiación, etapa de afianzamiento de la cultura organizacional de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	81,54
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	76,92
LIDERAZGO	78,46
CONDICIONES DE TRABAJO	65,64
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	62,46
PERTENENCIA	90,77
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	64,00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	73,85
TOTAL CLIMA	74,21

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 90,77%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros.

Respecto a las facetas Administración del trabajo con un 81,54%, Liderazgo con un 78,46%, Ambiente social de trabajo con un 76,92% y Atención al ciudadano con un 73,85%, se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción.

Por otra parte, las facetas Condiciones de trabajo con un 65,64%, Retribuciones y beneficios con un 64% y Desarrollo integral T.H. con un 62,46%, se encuentran en Tendencia a la fortaleza con una percepción que se encuentra dentro del nivel medio, es así como esta última faceta podría mejorar mostrando a los funcionarios el interés por su desarrollo personal y profesional, brindando espacios que incentiven el reconocimiento y mejoramiento del desempeño, promoviendo espacios de bienestar y salud, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 74,21%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que

tienen opiniones positivas frente al clima organizacional por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN

Los resultados obtenidos para la SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	76,67
PERSONAS	79,00
ÉTICA Y VALORES	73,71
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	79,33
CULTURA ORGANIZACIONAL	77,18

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Atributos organizacionales con un 79,33%, seguida de la dimensión Personas con un 79%, Direccionamiento con un 76,67%, mientras que la más baja es la dimensión de Ética y valores con un 73,71%, sin lograr alcanzar la meta organizacional de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas alcanzó la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Atributos organizacionales los funcionarios reconocen claramente los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros.

Por otro lado, se podría avanzar frente a la dimensión Personas fortaleciendo a sus funcionarios respecto a sus habilidades, servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Así mismo en la dimensión Direccionamiento se podría adelantar enfocando a los funcionarios en la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al

reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Finalmente, en la dimensión Ética y valores se podría mejorar trabajando con los funcionarios sobre el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 77,18% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra en proceso de apropiación, etapa de afianzamiento de la cultura organizacional de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	88,67
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	87,20
LIDERAZGO	82,40
CONDICIONES DE TRABAJO	62,00
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	69,60
PERTENENCIA	95,00
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	68,00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	85,00
TOTAL CLIMA	79,73

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 95%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros; seguida de las facetas Administración del trabajo con un 88,67% y Ambiente social de trabajo con un 87,20%.

Respecto a las facetas Atención al ciudadano con un 85% y Liderazgo con un 82,40%, se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción.

Por otra parte, las facetas Desarrollo integral T.H. con un 69%, Retribuciones y beneficios con un 68% y Condiciones de trabajo con un 62%, se encuentran en Tendencia a la fortaleza con una percepción que se encuentra dentro del nivel medio, es así como esta última faceta podría mejorar brindando a los funcionarios los elementos tecnológicos adecuados, carga o asignación laboral proporcional al cargo, suministrar recursos necesarios, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 79,73%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que tienen opiniones positivas frente al clima organizacional por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Los resultados obtenidos para la UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	74,17
PERSONAS	81,25
ÉTICA Y VALORES	78,57
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	81,67
CULTURA ORGANIZACIONAL	78,91

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Atributos organizacionales con un 81,67%, seguida de la dimensión Personas con un 81,25% logrando alcanzar la meta organizacional, mientras que las más bajas son Ética y valores con un 78,57% y finalmente Direccionamiento con un 74,17%, sin lograr alcanzar la meta organizacional de esta forma, 2 de las 4 dimensiones evaluadas alcanzaron la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Atributos organizacionales que los funcionarios reconocen claramente los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros.

Así mismo en la dimensión Personas los funcionarios reconocen sus habilidades frente a los servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Por otro lado, se podría avanzar frente a la dimensión de Ética y valores fortaleciendo a los funcionarios en el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Finalmente, en la dimensión Direccionamiento se podría mejorar trabajando con los funcionarios en la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 78,91% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra en proceso de apropiación, etapa de afianzamiento de la cultura organizacional de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	83,75
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	84,50
LIDERAZGO	86,50
CONDICIONES DE TRABAJO	75,83
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	65,00
PERTENENCIA	92,50
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	67,50
ATENCIÓN AL CIUDADANO	83,13
TOTAL CLIMA	79,84

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 92,50%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros; seguida de la faceta Liderazgo con un 86,50%.

Respecto a las facetas Ambiente social de trabajo con un 84,50%, Administración del trabajo con un 83,75%, Atención al ciudadano con un 83,13% y condiciones de trabajo con un 75,83%, se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción.

Por otra parte, las facetas Retribuciones y beneficios con un 67,50% y Desarrollo integral T.H. con un 65%, se encuentran en Tendencia a la fortaleza con una percepción que se encuentra dentro del nivel medio, es así como esta última faceta podría mejorar mostrando a los funcionarios el interés por su desarrollo personal y profesional, brindando espacios que incentiven el reconocimiento y mejoramiento del desempeño, promoviendo espacios de bienestar y salud, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 79,84%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que tienen opiniones positivas frente al clima organizacional por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

UNIDAD ADMINISTRATIVA DE PROTECCIÓN ANIMAL

Los resultados obtenidos para la UNIDAD ADMINISTRATIVA DE PROTECCIÓN ANIMAL en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan

cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	90,00
PERSONAS	86,88
ÉTICA Y VALORES	83,57
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	85,83
CULTURA ORGANIZACIONAL	86,57

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento con un 90%, seguida de la dimensión Personas con un 86,88%, Atributos organizacionales con un 85,83%, finalizado con la dimensión Ética y valores con un 83,57%, logrando alcanzar la meta organizacional, de esta forma todas las dimensiones evaluadas alcanzaron la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Direccinamiento los funcionarios reconocen claramente la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Por otro lado, frente a la dimensión de Personas los funcionarios reconocen sus habilidades frente a los servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Así mismo en la dimensión de Atributos organizacionales se podría adelantar enfocando a los funcionarios en los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros.

Finalmente, respecto a la dimensión Ética y valores podrían continuar trabajando con los funcionarios sobre el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Obteniendo así una calificación general de 86,57% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra Fuerte en Apropiación de la cultura organizacional por parte de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	90,00
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	85,00
LIDERAZGO	90,00
CONDICIONES DE TRABAJO	78,33
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	87,00
PERTENENCIA	100,00
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	79,00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	95,00
TOTAL CLIMA	88,04

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 100%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros; seguida de las facetas Atención al ciudadano con un 95%, Administración del trabajo y Liderazgo con un 90% y Desarrollo integral de T.H. con un 87%.

Respecto a las facetas Ambiente social de trabajo con un 85%, Retribuciones y beneficios con un 79% y Condiciones de trabajo con un 78,33% se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción, sin embargo, esta última faceta podría mejorar brindando a los funcionarios los elementos tecnológicos adecuados, carga o asignación laboral proporcional al cargo, recursos necesarios, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una percepción muy alta de satisfacción con un 88,04%, la cual se caracteriza por ser Gran Fortaleza, identificando que los servidores tienen opiniones muy favorables y de alta confiabilidad frente al clima organizacional del Organismo.

UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES

Los resultados obtenidos para la UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	77,22
PERSONAS	63,33
ÉTICA Y VALORES	63,33
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	61,67
CULTURA ORGANIZACIONAL	66,39

Como se puede observar, la dimensión más alta resulta ser Direccinamiento con un 77,22%, seguida de las dimensiones de Personas y Ética y valores con un 63,33%, mientras que la más baja es la dimensión de Atributos Organizacionales con un 61,67%, sin lograr alcanzar la meta organizacional, de esta forma, ninguna de las 4 dimensiones evaluadas alcanzó la meta de apreciación.

Sin embargo, se logra identificar en el resultado de la dimensión Direccinamiento que los funcionarios reconocen la apropiación de la cultura organizacional y sus habilidades frente al reconocimiento de la misión, la visión, estructura, procesos, subprocesos, entre otros.

Por otro lado, se podría avanzar frente a la dimensión Personas fortaleciendo a sus funcionarios respecto a sus habilidades, servicios eficientes, eficaces, participación activa, proactiva y con buena disposición, adoptando con facilidad los cambios del entorno, entre otros.

Así mismo en la dimensión Ética y valores se podría adelantar enfocando a los funcionarios en el reconocimiento de sus habilidades frente a sus valores de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad, entre otros.

Finalmente, se podría mejorar frente a la dimensión Atributos organizacionales trabajando con los funcionarios sobre los procesos, canales de comunicación, implementación de métodos, herramientas y sistemas enfocados en las necesidades reales, entre otros

Obteniendo así una calificación general de 66,39% en los resultados finales, logrando deducir que este Organismo se encuentra en proceso de apropiación, etapa de afianzamiento de la cultura organizacional de los servidores.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	80,00
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	65,33
LIDERAZGO	76,00
CONDICIONES DE TRABAJO	49,44
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	62,67
PERTENENCIA	88,33
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	68,67
ATENCIÓN AL CIUDADANO	82,50
TOTAL CLIMA	71,62

Como se puede observar, dentro de las facetas de clima organizacional identificamos que, la faceta más alta resulta ser Pertenencia con un 88,33%, la cual se caracteriza por ser una Gran Fortaleza con una percepción muy alta de satisfacción, reconociendo así su compromiso, identificación, lealtad, orgullo entre otros.

Respecto a las facetas Atención al ciudadano con un 82,50%, Administración del trabajo con un 80% y Liderazgo con un 76% se caracterizan por ser Fortaleza con una percepción alta de satisfacción.

Por otra parte, las facetas de Retribuciones y beneficios con un 68,67%, Ambiente social de trabajo con un 65,33% y Desarrollo integral T.H. con un 62,67%, se encuentran en Tendencia a la fortaleza con una percepción que se encuentra dentro del nivel medio.

Con respecto a la faceta más baja resulta ser Condiciones de trabajo con un 49,44%, se encuentra en Debilidad con una percepción baja de satisfacción, es así como esta faceta podría mejorar brindando a los funcionarios los elementos tecnológicos adecuados, carga o asignación laboral proporcional al cargo, recursos necesarios, entre otros.

La calificación general del clima organizacional se encuentra en una alta percepción de la satisfacción con un 71,62%, la cual se caracteriza por ser Fortaleza, identificando que tienen opiniones positivas frente al clima organizacional por parte de los servidores, la cual facilita llegar a un nivel de satisfacción muy alto.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	84.07
PERSONAS	81.39
ÉTICA Y VALORES	77.14
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	79.26
CULTURA ORGANIZACIONAL	80.47

Como se puede observar, las dimensiones más altas resultan ser: Direccionamiento con 84.07% el cual hace referencia a la alineación con la misión, visión, procesos y procedimientos; Personas con 81.39% que nos da a conocer la prestación de servicios eficientes y eficaces, de forma proactiva y con altos estándares de calidad, por lo que se puede inferir que estas dimensiones están por encima de la meta.

Por el contrario las dimensiones más bajas son Atributos organizacionales con un 79,26%, la cual hace referencia a que los procesos y subprocesos no se encuentran articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de su institución y Ética y valores con 77.14% que hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros.

Se puede concluir que 2 de las 4 dimensiones evaluadas llegaron a la meta, de tal forma que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 80,47% es decir está cumpliendo la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	82.96
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	83.11
LIDERAZGO	81.33
CONDICIONES DE TRABAJO	81.85
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	69.78
PERTENENCIA	90.56
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	65.33
ATENCIÓN AL CIUDADANO	83.89
TOTAL CLIMA	79.85

Como se puede evidenciar en las facetas de clima, se cuenta como Gran Fortaleza la faceta de Pertencia con 90,56%, lo que hace referencia a que los funcionarios se sienten comprometidos, orgullosos e identificados con los objetivos de la organización.

Como Fortaleza encontramos 5 de las facetas de clima con los siguientes resultados: Atención al ciudadano con un 83,89% de lo cual podemos inferir que la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos; Seguida por la faceta de Ambiente social de trabajo con un 83,11%, lo cual nos da a conocer que los servidores cuentan con un ambiente de trabajo agradable, basado en la cordialidad y el respeto; Administración del trabajo con un 82.96% es decir que los evaluados tienen claridad en cuanto a sus funciones y actividades diarias a realizar; Condiciones de trabajo con 81,85% hace referencia a la infraestructura física, tecnologías y ambiente laboral y por último encontramos Liderazgo con un 81,33% de lo cual podemos inferir que se cuenta con las habilidades y orientación clara a los equipos de trabajo.

Encontramos 2 facetas de clima que se encuentran en Tendencia a Fortalecer: Desarrollo integral del talento humano en un 69,78% nos habla del desarrollo personal y laboral de los servidores y Retribuciones y beneficios con 65,33% es decir la percepción de satisfacción, como por ejemplo el salario y beneficios adicionales.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA se encuentra en Fortaleza con 79.85% es decir que la percepción de satisfacción es alta con opiniones positivas.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



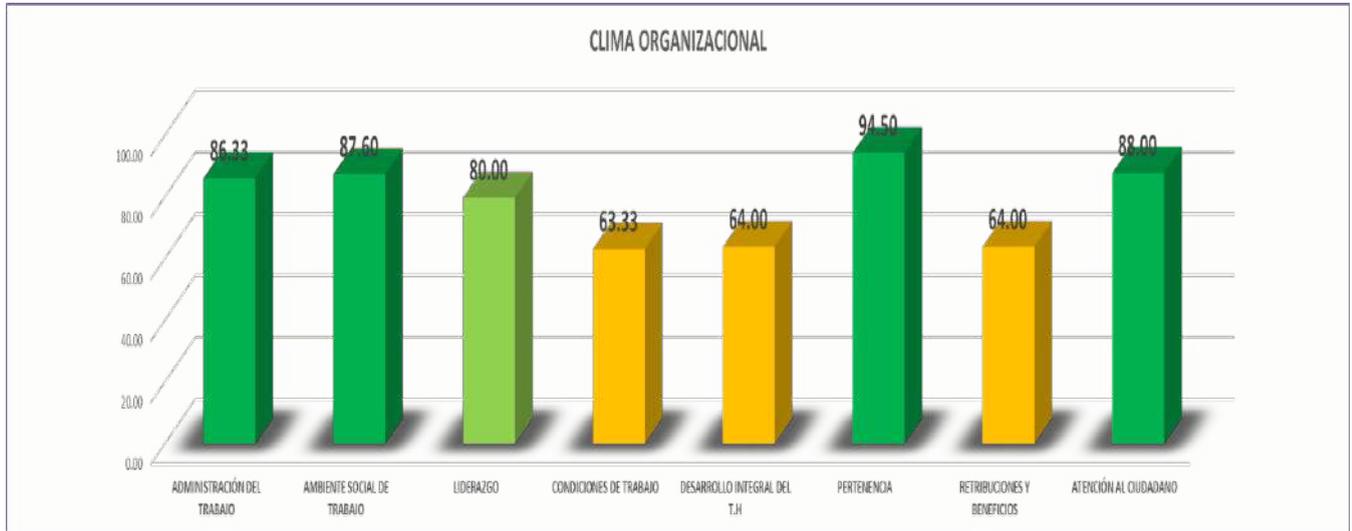
DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	89.00
PERSONAS	86.50
ÉTICA Y VALORES	68.86
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	74.33
CULTURA ORGANIZACIONAL	79.67

Como se puede observar, se cuenta con 2 dimensiones en nivel Fuerte, las cuales son: Direccinamiento con 89% el cual hace referencia a la alineación con la misión, visión, procesos y procedimientos y la dimensión de Personas con 86.50% que nos da a conocer la prestación de servicios eficientes y eficaces, de forma proactiva y con altos estándares de calidad, por lo que se puede inferir que estas dimensiones están por encima de la meta.

Por el contrario las dimensiones más bajas son Atributos organizacionales con un 74,33%, la cual hace referencia a que los procesos y subprocesos no se encuentran articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de su institución y la dimensión de Ética y valores con 68.86% que hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros.

Se concluye que 2 de las 4 dimensiones evaluadas llegaron a la meta, de tal forma que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 79.67% es decir está por debajo de la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	86.33
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	87.60
LIDERAZGO	80.00
CONDICIONES DE TRABAJO	63.33
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	64.00
PERTENENCIA	94.50
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	64.00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	88.00
TOTAL CLIMA	78.47

Como se puede evidenciar en las facetas de clima los funcionarios cuentan con una percepción muy alta de la satisfacción en cuanto a 4 facetas las cuales son: La faceta de Pertenencia con un 94.50% nos da a conocer la percepción de satisfacción en cuanto al nivel de orgullo, compromiso e identificación con los objetivos organizacionales; la faceta de Atención al ciudadano con 88% del que se infiere que la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos. Ambiente social del trabajo con un 87,60% que hace referencia por ejemplo al ambiente, al trato y al manejo de conflictos y por último la faceta de Administración del trabajo con 86.33% que hace referencia a la participación en la inducción, entrenamiento y capacitaciones ejecutadas como la claridad en las funciones y actividades diarias.

Evidenciamos 1 faceta como Fortaleza la cual es Liderazgo con 80% esta nos habla de la facilidad para liderar equipos y brindar direccionamientos de acuerdo a los objetivos planteados.

Encontramos 3 facetas dentro de la media las cuales son: Desarrollo integral del talento

humano y Retribuciones y beneficios cada una con 64% la primera nos habla del desarrollo personal y laboral de los servidores y la segunda está enfocada a la percepción de satisfacción, como por ejemplo el salario y beneficios adicionales.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO se encuentra en Fortaleza con 78.47% es decir que se encuentra dentro de un alto nivel de satisfacción.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	76.67
PERSONAS	75.83
ÉTICA Y VALORES	75.24
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	75.56
CULTURA ORGANIZACIONAL	75.82

Como se puede observar todas las dimensiones se encuentran en etapa de afianzamiento de la cultura organizacional, la de mayor puntuación es la de Direccinamiento con 76,67% que se identifica como la falta de alineación con la misión, visión, procesos y procedimientos; La dimensión de Personas con 75,83% que nos da a conocer la prestación

de servicios no son del todo eficientes y eficaces, ni de forma proactiva ni con altos estándares de calidad. La dimensión de Atributos organizacionales con 75.56% hace referencia a que los procesos y subprocesos no se encuentren articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de la institución, por último encontramos la dimensión de Ética y valores con 75,24% que hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros.

Se puede concluir que las 4 dimensiones se encuentran En proceso de apropiación, es por esto que se puede deducir que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 75.82% es decir está por debajo de la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	78.89
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	78.67
LIDERAZGO	70.67
CONDICIONES DE TRABAJO	68.89
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	54.67
PERTENENCIA	88.33
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	50.67
ATENCIÓN AL CIUDADANO	83.33
TOTAL CLIMA	71.76

Como se puede evidenciar en las facetas de clima los servidores cuentan con una Percepción muy alta de la satisfacción en cuanto a la faceta de Pertenencia con 88.33% que hace referencia al nivel de orgullo, compromiso e identificación con los objetivos organizacionales.

Observamos 3 facetas con una percepción alta de satisfacción las cuales son: La faceta de Atención al ciudadano con 83.33% que hace referencia a que la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos; Encontramos Administración del trabajo con 78,89% el cual hace referencia a la participación en la inducción, entrenamiento y capacitaciones ejecutadas como la claridad en las funciones y actividades diarias por último en este nivel encontramos la faceta Ambiente social de trabajo con 78,67% que hace referencia por ejemplo al ambiente, al trato y al manejo de conflictos.

Encontramos 2 facetas dentro de la Media de la percepción, las cuales son: Liderazgo con 70.67% la cual nos da a conocer la facilidad para liderar equipos y brindar direccionamientos de acuerdo a los objetivos planteados y Condiciones de trabajo con 68.89% la cual hace referencia a la infraestructura física y tecnológica.

Se evidencian 2 facetas con baja percepción de satisfacción las cuales son Desarrollo integral del talento humano con 54.67% que nos habla de desarrollo personal y laboral de los funcionarios y la faceta de Retribuciones y beneficios con 50,67% enfocada a la percepción de satisfacción, como por ejemplo el salario y beneficios adicionales.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO se encuentra en Fortaleza con 71.76% es decir que se encuentra en una Percepción alta de la satisfacción.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	78.19
PERSONAS	77.81
ÉTICA Y VALORES	77.74
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	76.67
CULTURA ORGANIZACIONAL	77.60

Como se puede observar todas las dimensiones están en proceso de Apropiación de la cultura organizacional, sin embargo, se encuentran muy cercanas a la meta organizacional. Para este Organismo, la dimensión de mayor puntuación es Direccionamiento con 78.19%, este resultado hace referencia a la alineación de sus servidores con la misión, visión, procesos y procedimientos; en segundo lugar se encuentra la dimensión de Personas con 77.81% que nos da a conocer que la prestación de servicios es eficiente y eficaz, y se promueven altos estándares de calidad; luego viene Ética y valores con 77,74%, esta hace referencia a que, aunque es necesario mejorar la interiorización de los valores organizacionales, estos se encuentran en buen camino para conseguirlo. Por último encontramos la dimensión de Atributos organizacionales con 76.67%, lo cual indica que los procesos y subprocesos se encuentran en proceso de articulación, y se promueve la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro del Organismo.

Se puede deducir que la Cultura organizacional del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL se encuentra en proceso de apropiación, con un 77,6% en su calificación, , a tan solo un 2,4% de lograr la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	88.19
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	81.50
LIDERAZGO	85.67
CONDICIONES DE TRABAJO	62.64
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	74.00
PERTENENCIA	90.21
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	73.67
ATENCIÓN AL CIUDADANO	84.17
TOTAL CLIMA	80.01

Como se puede evidenciar en las diferentes facetas de clima, los servidores cuentan con una Percepción muy alta de la satisfacción en 2 de ellas, específicamente en Pertencia con 90.21%, esto nos da a conocer que el nivel de orgullo, compromiso e identificación con los objetivos organizacionales de los servidores del Organismo son sobresalientes; y la segunda faceta en Gran fortaleza es Administración del trabajo con 88.19%, esta implica que los funcionarios perciben una adecuada inducción, entrenamiento y capacitación, y consideran que existe organización y claridad en sus responsabilidades, funciones y actividades diarias.

Por otra parte encontramos 5 facetas que cuentan con una Percepción alta de satisfacción, estas son: Liderazgo con 85.67% la cual nos muestra que existe capacidad para liderar equipos y brindar direccionamientos de acuerdo a los objetivos planteados; La faceta de Atención al ciudadano con 84.17% hace referencia a que la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos; La faceta de Ambiente social de trabajo con 81.50% muestra que hay un buen ambiente, un trato agradable y un adecuado manejo de conflictos; La faceta de Desarrollo integral de talento humano con 74% nos habla de la conformidad con la forma en que se maneja el desarrollo personal y laboral de los funcionarios, y por último encontramos a Retribuciones y beneficios con 73.67%, que se enfoca en la percepción de satisfacción sobre aspectos tales como el salario y los beneficios adicionales.

Encontramos también 1 faceta en Tendencia a la fortaleza, esta es Condiciones de trabajo con 62.64%, esto indica que en los aspectos relacionados con la infraestructura física y tecnológica, los servidores no se encuentran del todo conformes.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL se encuentra en Fortaleza con 80.01%, es decir que la percepción de satisfacción es alta.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	72.92
PERSONAS	68.13
ÉTICA Y VALORES	67.50
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	62.50
CULTURA ORGANIZACIONAL	67.76

Como se puede observar todas las dimensiones se encuentran en proceso de apropiación de la cultura organizacional, la de mayor puntuación es la dimensión de Direccionamiento con 72.92% la cual nos da a conocer la falta de conformidad de los servidores con la misión, visión y objetivos de la institución. La dimensión de Personas con 68.13% es decir los comportamientos de los funcionarios. La dimensión de Ética y valores con 67,50% hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros. La dimensión con menor puntuación es Atributos organizacionales con 62,50% es decir que los procesos y subprocesos no se encuentran articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de su institución.

Se puede concluir que las 4 dimensiones se encuentran En proceso de apropiación, es por esto que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 67,76% es decir está por debajo de la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	72.08
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	76.00
LIDERAZGO	69.50
CONDICIONES DE TRABAJO	62.17
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H.	55.00
PERTENENCIA	73.75
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	55.00
ATENCIÓN AL CIUDADANO	73.75
TOTAL CLIMA	67.16

Como se puede evidenciar en las facetas de clima los funcionarios cuentan con una Percepción alta de la satisfacción en cuanto a 4 facetas, las cuales podemos visualizar de la siguiente manera: Ambiente social de trabajo con 76% que hace referencia por ejemplo al ambiente, al trato y al manejo de conflictos; Faceta de Pertenencia y la faceta de Atención al ciudadano cada una con 73,75% la primera hace referencia al nivel de orgullo, compromiso e identificación con los objetivos organizacionales y la segunda hace referencia a que la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos por último encontramos la faceta de Administración del trabajo con 72,08% es la participación en la inducción, entrenamiento y capacitaciones ejecutadas como la claridad en las funciones y actividades diarias.

Encontramos 2 facetas dentro de la Media de la percepción las cuales son: Liderazgo con 69,50% nos habla del acompañamiento del líder en el desarrollo de las actividades y Condiciones de trabajo con 62.17% la cual hace referencia a la infraestructura física y tecnológica.

Evidenciamos 2 facetas en Debilidad, es decir que la percepción es baja en cuanto a la satisfacción, estas son: Desarrollo integral de talento humano y Retribuciones y beneficios cada una con 55%, la primera nos habla del desarrollo personal y laboral de los servidores y la segunda nos habla de los beneficios.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE se encuentra en tendencia a la Fortaleza con 67.16% es decir que la percepción de satisfacción se encuentra dentro de la media.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	84.52
PERSONAS	77.68
ÉTICA Y VALORES	72.24
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	72.38
CULTURA ORGANIZACIONAL	76.71

Como se puede observar 1 de las dimensiones se encuentra apropiada a la cultura de la organización, es decir cumple con la meta establecida la cual es Direcciónamiento con 84.52% la cual nos da a conocer la conformidad de los funcionarios con la misión, visión y objetivos de la institución.

Adicional encontramos 3 dimensiones en proceso de Apropiación a la cultura organizacional las cuales son la dimensión de Personas con 76.68% es decir los comportamientos de los servidores están acordes; Seguido por la dimensión de Atributos organizacionales con 72.38% es decir que los procesos y subprocesos no se encuentran articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de su institución y por último encontramos la dimensión de Ética y valores con 72,24% esta hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros.

Se puede concluir que 1 de las 4 dimensiones cumple con la meta establecida, mientras que las otras 3 están en proceso de Apropiación por esto el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 76.71% es decir está por debajo de la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	84.29
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	70.00
LIDERAZGO	78.57
CONDICIONES DE TRABAJO	72.62
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	68.00
PERTENENCIA	91.43
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	76.57
ATENCIÓN AL CIUDADANO	81.79
TOTAL CLIMA	77.91

Como se puede evidenciar en las facetas de clima los servidores cuentan con una faceta de Percepción muy alta de satisfacción en cuanto a 1 faceta la cual es Pertenencia con 91.43% que hace referencia al nivel de orgullo, compromiso e identificación con los objetivos organizacionales.

Adicional encontramos 5 facetas con una percepción alta de satisfacción las cuales son: Administración del trabajo con 84.29% es la participación en la inducción, entrenamiento y capacitaciones ejecutadas como la claridad en las funciones y actividades diarias; Seguido por la faceta de Atención al ciudadano con 81.79% el cual nos habla de la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos; La faceta de Liderazgo con 78.57% nos habla del acompañamiento del líder en el desarrollo de las actividades. Retribuciones y beneficios con 76.57% como por ejemplo el salario y beneficios adicionales y por último encontramos Condiciones de trabajo con 72.62% la cual hace referencia a la infraestructura física y tecnológica.

Encontramos 2 facetas dentro de la Media de la percepción las cuales son Ambiente social del trabajo con 70% que hace referencia al trato armonioso, cordial y respetuoso y la faceta de Desarrollo integral de talento humano con 68% que nos habla del desarrollo personal y laboral de los funcionarios.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA se encuentra en Fortaleza con 77.91% es decir que la percepción de satisfacción es alta.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	82.58
PERSONAS	78.41
ÉTICA Y VALORES	73.90
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	74.24
CULTURA ORGANIZACIONAL	77.28

Como se puede observar 1 de las dimensiones se encuentra apropiada a la cultura de la organización, es decir cumple con la meta establecida la cual es Direccionamiento con 82.58% la cual nos da a conocer la conformidad de los funcionarios con la misión, visión y objetivos de la institución.

Adicional encontramos 3 dimensiones en proceso de Apropiación a la cultura organizacional las cuales son Personas con 78.41% es decir los comportamientos de los servidores; Seguido por la dimensión de Atributos organizacionales con 74.24% es decir que los procesos y subprocesos no se encuentran articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de su institución y por último encontramos la dimensión de Ética y valores con 73,90% esta hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros.

Se puede concluir que 1 de las 4 dimensiones cumple con la meta establecida, mientras que las otras 3 están en proceso de Apropiación por esto el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 77.28% es decir está por debajo de la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	82.88
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	82.55
LIDERAZGO	80.55
CONDICIONES DE TRABAJO	75.76
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	66.55
PERTENENCIA	92.50
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	67.82
ATENCIÓN AL CIUDADANO	78.86
TOTAL CLIMA	78.43

Como se puede evidenciar en las facetas de clima, se cuenta como Gran Fortaleza la Pertenencia con 92,50%, lo que hace referencia a que los funcionarios se sienten comprometidos, orgullosos e identificados con los objetivos de la organización.

Como Fortaleza encontramos 5 de las facetas de clima con los siguientes resultados: Administración del trabajo con un 82.88% es decir que los evaluados tienen claridad en cuanto a sus funciones y actividades diarias a realizar; la faceta de Ambiente Social de trabajo con 82.55% lo cual nos da a conocer que los servidores cuentan con un ambiente de trabajo agradable, basado en la cordialidad y el respeto. Liderazgo con un 80.55% de lo cual podemos inferir que se cuenta con las habilidades y orientación clara a los equipos de trabajo, la faceta de Atención al ciudadano con un 78,86% que hace referencia a que la

atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos y por último Condiciones de trabajo con 75,76% es decir la infraestructura física, tecnologías.

Encontramos 2 facetas de clima que se encuentran en Tendencias a Fortalecer que son: Retribuciones y beneficios con 67.82% esta nos habla de la percepción de satisfacción, como por ejemplo el salario y beneficios adicionales y Desarrollo integral del talento humano en un 66,55% es decir el desarrollo tanto profesional como personal de los funcionarios.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL se encuentra en Fortaleza con 78.43% es decir que la percepción de satisfacción es alta con opiniones positivas.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	79.80
PERSONAS	78.38
ÉTICA Y VALORES	66.05
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	70.78
CULTURA ORGANIZACIONAL	73.76

Como se puede observar todas las dimensiones se encuentran en proceso de apropiación de la cultura organizacional, es decir que ninguna de las dimensiones está cumpliendo con la meta establecida, la de mayor puntuación es la dimensión de Direccionamiento con 79.80% la cual nos da a conocer la inconformidad de los servidores con la misión, visión y objetivos de la institución. La dimensión de Personas con 78.38% es decir los comportamientos de los funcionarios. Atributos organizacionales con 70,78% es decir los procesos y subprocesos no se encuentran articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de su institución y por último La dimensión de Ética y valores con 66,05% hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros.

Se puede concluir que las 4 dimensiones se encuentran En proceso de apropiación, es por esto que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 73,76% es decir está por debajo de la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	84.51
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	82.35
LIDERAZGO	81.88
CONDICIONES DE TRABAJO	63.53
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	61.65
PERTENENCIA	90.00
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	58.59
ATENCIÓN AL CIUDADANO	80.59
TOTAL CLIMA	75.39

Como se puede evidenciar en las facetas de clima, se cuenta como Gran Fortaleza la faceta de Pertenencia con 90%, lo que hace referencia a que los funcionarios se sienten comprometidos, orgullosos e identificados con los objetivos de la organización.

Como Fortaleza encontramos 4 de las facetas de clima con los siguientes resultados: Administración del trabajo con un 84.51% es decir que los evaluados tienen claridad en cuanto a sus funciones y actividades diarias a realizar, la faceta de Ambiente Social de trabajo con 82.35% lo cual nos da a conocer que los funcionarios cuentan con un ambiente

de trabajo agradable, basado en la cordialidad y el respeto. , Liderazgo con un 81,88% de lo cual podemos inferir que se cuenta con las habilidades y orientación clara a los equipos de trabajo y por último la faceta de Atención al ciudadano con un 80,59% de lo cual podemos inferir que la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos.

Encontramos 2 facetas de clima que se encuentran en Tendencia a Fortalecer que son Condiciones de trabajo con 63.53% hace referencia a la infraestructura física y tecnológica y Desarrollo integral del talento humano en un 61.65% es decir el desarrollo tanto profesional como personal de los servidores.

Encontramos 1 faceta en baja percepción de satisfacción que es Retribuciones y beneficios cada una con 58,59% la primera y la segunda a la percepción de satisfacción, como por ejemplo el salario y beneficios adicionales.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL se encuentra en Fortaleza con 75.39% es decir que la percepción de satisfacción es alta con opiniones positivas.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

Los resultados obtenidos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES en Cultura organizacional pueden ser visualizados en la siguiente gráfica y tabla de datos, es importante recordar que al medir cultura lo que se busca es determinar qué tan cercana está la cultura actual a la cultura deseada en este Organismo, de tal forma que se determinen las brechas a trabajar para lograr la meta definida, que en este caso es del 80% para este ciclo, identificada con la línea punteada:



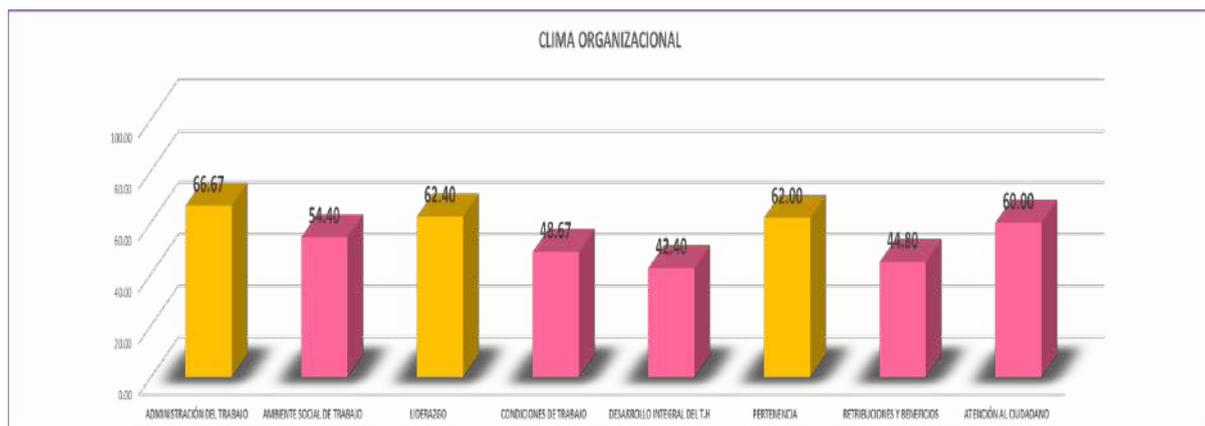
DIMENSIÓN CULTURAL	CALIFICACIÓN
DIRECCIONAMIENTO	62.00
PERSONAS	58.00
ÉTICA Y VALORES	56.57
ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES	51.33
CULTURA ORGANIZACIONAL	56.98

Como se puede observar 1 de las dimensiones se encuentra en proceso de apropiación, es decir que ninguna de las dimensiones está cumpliendo con la meta establecida la dimensión con puntuación más alta es Direccionamiento con 62% la cual nos da a conocer la inconformidad de los funcionarios con la misión, visión y objetivos de la institución.

Adicional encontramos 3 dimensiones con baja apropiación las cuales son: Personas con 58% es decir los comportamientos de los funcionarios. Seguida por La dimensión de Ética y valores con 56,57% hace referencia a que es necesario mejorar la interiorización de los valores como por ejemplo: Inclusión, integridad, compromiso, entre otros; La dimensión con menor puntuación es Atributos organizacionales con 51,33% es decir los procesos y subprocesos no se encuentran articulados y no promueven en su totalidad la implementación de métodos y prácticas novedosas dentro de su institución.

Se puede concluir que 1 dimensión se encuentra En proceso de apropiación y las otras 3 están en Debilidad es por esto que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES cuenta con un resultado total en cuanto a cultura organizacional del 56,98% es decir está por debajo de la meta establecida.

Por su parte, los resultados de Clima organizacional para este Organismo arrojan los siguientes resultados:



FACETA CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIFICACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO	66.67
AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	54.40
LIDERAZGO	62.40
CONDICIONES DE TRABAJO	48.67
DESARROLLO INTEGRAL DEL T.H	42.40
PERTENENCIA	62.00
RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS	44.80
ATENCIÓN AL CIUDADANO	60.00
TOTAL CLIMA	55.17

Como se puede evidenciar en las facetas de clima los servidores cuentan con una Percepción dentro de la media de la satisfacción en cuanto a 3 facetas, de las cuales podemos visualizarlas de la siguiente manera: la faceta de Administración del trabajo con 66.67% el cual nos da a conocer la participación en las inducciones, entrenamientos, claridad en las funciones y planeación diaria de las actividades; La faceta de Liderazgo con 62.40% nos habla del acompañamiento del líder en el desarrollo de las actividades y por último Pertenencia con 62% que hace referencia al nivel de orgullo, compromiso e identificación con los objetivos organizacionales.

Encontramos 5 facetas en Debilidad es decir con percepción baja de satisfacción las cuales son: la faceta de Atención al ciudadano con 60% el cual nos habla de la atención brindada es cordial y de fácil entendimiento para los ciudadanos; Ambiente social del trabajo con 54,40% que hace referencia al trato armonioso, cordial y respetuoso; Condiciones de trabajo con 48,67% la cual hace referencia a la infraestructura física y tecnológica; la faceta de retribuciones y beneficios con 44,80% como por ejemplo el salario y beneficios adicionales y por último Desarrollo integral de talento humano con 68.67% que nos habla del desarrollo personal.

Se concluye que el resultado general de las facetas de clima nos da a conocer que el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES se encuentra en Debilidad con 55,17% es decir que la percepción de satisfacción es baja.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tanto para clima, como para cultura se recomienda mantener la herramienta de medición aplicada en 2023, de tal forma que se garantice una continuidad de la evaluación y se permita realizar una comparación del histórico de mediciones sin sesgos en la información, al promover que los mismos constructos sean medidos en diferentes momentos y de esta forma se pueda medir el progreso real de la Alcaldía y sus Organismos.

Es necesario que cada acción o plan de mejoramiento relacionados con Clima y Cultura organizacional tenga un logo o eslogan particular que haga referencia a estos temas, esto con el fin de que los funcionarios empiecen a realizar una asociación entre todo aquello que la Alcaldía y cada Organismo hace por ellos como servidores y los diagnósticos realizados, esta es una forma de aumentar la confianza en este tipo de mediciones y promover la participación en próximas oportunidades, ya que las personas percibirán que sí tienen una utilidad y beneficio para ellos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES CULTURA

- Ninguna de las dimensiones logró la meta organizacional, sin embargo se encuentran en Proceso de apropiación a nivel general.
- Es necesario trabajar a nivel organizacional en aspectos como:
 1. El afianzamiento de Misión, Visión, objetivos estratégicos.
 2. La apropiación de comportamientos relacionados con la vocación de servicio, la adaptabilidad al cambio, la eficiencia.
 3. El fortalecimiento de atributos como el involucramiento de la familia en actividades de bienestar, la innovación, la conciencia ambiental y la articulación entre procesos.
 4. El afianzamiento de los valores organizacionales y su respectivo código de ética.
- Es importante generar planes de intervención por Organismo con base en las dimensiones en debilidad o proceso de apropiación, de tal forma que se tenga un

- impacto mayor y se logre un afianzamiento de todas las dimensiones culturales.
- Se recomienda realizar socialización de resultados a los Organismos, con el fin de generar confianza en los diagnósticos realizados y conocimiento de los planes de mejora a implementar para cerrar las brechas identificadas, afianzar la Cultura y alcanzar la meta organizacional..

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES CLIMA

- Una de las ocho facetas evaluadas se encuentra en Gran fortaleza y 4 de ellas en Fortaleza, lo cual habla muy bien de la Alcaldía.
- A nivel general no se observan facetas en Debilidad o Gran debilidad, de tal forma que la percepción de satisfacción general es positiva.
- Existen tres facetas en Tendencia a la fortaleza, Condiciones de trabajo, Desarrollo integral del Talento humano y Retribuciones y beneficios, lo que indica que con respecto a estos aspectos hay opiniones fluctuantes entre los servidores.
- Tenemos una faceta en Gran fortaleza, específicamente Pertenencia, la cual indica que los servidores a nivel general se sienten orgullosos de pertenecer al Organismo en el que trabajan.
- Es necesario trabajar e implementar acciones de mejora relacionadas con:
 1. La infraestructura en la que trabajan los servidores, el ambiente (ruido, contaminación visual, entre otros), el acceso a herramientas tecnológicas adecuadas, asignación laboral.
 2. Espacios que promuevan el reconocimiento, comunicar más las opciones de concursar por encargos, apoyo psicológico.
 3. Potenciar los beneficios que brinda cada Organismo a sus servidores, revisar aspectos de escala salarial según estamentos y políticas.
- Es importante generar planes de intervención por Organismo con base en las facetas que se encuentran en tendencia a la fortaleza y debilidad, de tal forma que se tenga un impacto mayor y se logre el llevar el clima organizacional general a una Gran fortaleza.
- Se recomienda realizar socialización de resultados a todos los Organismos, con el fin de generar confianza en los diagnósticos realizados y conocimiento de los planes de mejora a implementar, de tal manera que la percepción de satisfacción de los servidores aumente en una próxima medición.