

	Planificación del Desarrollo Institucional	Código: E-PID-FR-021	
	Informe Individual Entidades Nivel Central para Empalme	Fecha aprobación: 22/08/2019	

Anexo Resumen ejecutivo programa de clima organizacional

1. Componente: Clima Organizacional

1.1. Propósito

Presentar la gestión realizada durante el cuatrienio relacionada con la medición del clima organizacional y la ejecución del plan de intervención del mismo.

1.2. Logros

- Se realizó una inversión superior a 600 millones de pesos. Adicionalmente se lograron ejecutar otras actividades con diferentes entidades aliadas, por la suma de aproximada de 200 millones de pesos (actividades por gestión).
- La intervención de clima organizacional, contó con la participación de más de 700 funcionarios pertenecientes a las secretarías priorizadas luego de las mediciones del clima laboral.
- Los planes ejecutados abordaron las dimensiones a través de 9 estrategias tales como:
 - **Hagamos conciencia:** se llevó a cabo la socialización de resultados de la encuesta con cada una de las secretarías.



- **Acompañamiento focalizado:** a través del liderazgo positivo, psicología positiva y gestión positiva, se intervinieron las secretarías priorizadas, con tres talleres cada una, enfocados hacia las dimensiones medidas en la encuesta de clima organizacional. Se contó con la participación de 700 funcionarios.

	Planificación del Desarrollo Institucional	Código: E-PID-FR-021	
	Informe Individual Entidades Nivel Central para Empalme	Versión: 02	
		Fecha aprobación: 22/08/2019	



- **Conferencias, talleres y capacitaciones focalizadas:** se desarrollaron actividades como la capacitación focalizada y un ciclo de cuatro conferencias magistrales, que permitieron fortalecer la confianza, el trabajo en equipo y la comunicación en el 100% de los funcionarios de la gobernación.



- **Líderes Cercanos:** el fortalecimiento de las relaciones individuales entre los secretarios de despacho y directores de oficina con sus funcionarios, se convirtió en uno de los objetivos del plan a través de actividades como, café con el secretario, café con el jefe y comités primarios, lo que permitió que más de 700 funcionarios y sus líderes se conocieran de una manera más personal y fuera de las labores cotidianas.



La Secretaría de la Función Pública, en su ardua labor de promover la felicidad y brindar un clima laboral óptimo para los funcionarios, ha puesto en marcha la actividad "Café con el Jefe", en el marco del programa "Mejoramos Juntos".

La idea es que los lunes, según programación de la Secretaría de la Función Pública, las distintas dependencias disfruten de este espacio en el que jefes y servidores puedan hablar de temas diferentes a los laborales. Todo con el fin de renovar la calidad de las relaciones entre los equipos de trabajo para una mejora en el desempeño.

	Planificación del Desarrollo Institucional	Código: E-PID-FR-021	
	Informe Individual Entidades Nivel Central para Empalme	Versión: 02	
		Fecha aprobación: 22/08/2019	

- **Reconocimiento en la práctica:** a través del reconocimiento público, se quiso exaltar el trabajo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca, para lo cual se desarrollaron eventos como la gala de premios Dinamo y el concurso al mejor equipo de trabajo.



- **Felices con un propósito “Club de la Felicidad” y “Conocemos tus sueños volamos por tu felicidad”.** Las dos actividades desarrolladas son un pilar fundamental en el mejoramiento de clima organizacional con el cual se han beneficiado más de 800 funcionarios y contaron con un presupuesto significativo superior a los 840 millones de pesos.
- **El programa “Conocemos tus Sueños Volamos por tu Felicidad”,** sirvió para que 190 funcionarios y familiares ahorrarán para realizar un viaje con fines recreativos y culturales a dos destinos nacionales (San Andrés o Cartagena) y un destino internacional (Cancún) con un apoyo administrativo y financiero de la gobernación de Cundinamarca por valor no superior a 40 millones.
- **La cultura de la felicidad** es la apuesta más importante dentro del mejoramiento de clima organizacional y contó con la participación de más de 600 funcionarios y una inversión y gestión de recursos superior a los 800 millones de pesos durante el cuatrienio.

	Planificación del Desarrollo Institucional	Código: E-PID-FR-021	
	Informe Individual Entidades Nivel Central para Empalme	Versión: 02	
		Fecha aprobación: 22/08/2019	



1.3. Análisis de resultados

- Luego de realizar dos mediciones de clima organizacional y de ejecutar los panes de mejoramiento correspondiente, se puede concluir que al interior de la gobernación de Cundinamarca existe un clima organizacional estable, con una percepción favorable.
- Los resultados obtenidos durante las mediciones de clima organizacional, también evidencian que existen algunas dimensiones que requieren intervención periódica y constante, debido a que no han consolidado un comportamiento estable y su calificación ha estado por debajo de la media (media: calificación igual a 8 – ver tabla 1).

Tabla 1. Calificación promedio por dimensiones

Aspecto evaluado	Promedio total - 2017	Promedio total - 2018	Promedio General
Objetivos y responsabilidades	9,40	8,80	9,10
Administración del talento humano	7,90	8,50	8,20
Capacidad profesional	8,60	8,10	8,35
Confianza y cooperación	7,40	8,00	7,70
Promedio Estilo de Liderazgo	8,18	7,90	8,04
Estilo de Liderazgo Nivel Directivo	8,20	8,00	8,10
Estilo de Liderazgo Secretario	8,00	7,90	7,95
Estilo de Liderazgo Alta dirección	9,10	7,80	8,45
Estilo de dirección (General)	7,40	7,80	7,60

	Planificación del Desarrollo Institucional	Código: E-PID-FR-021	
		Versión: 02	
	Informe Individual Entidades Nivel Central para Empalme	Fecha aprobación: 22/08/2019	

Trabajo en equipo	7,40	7,80	7,60
Comunicación e Integración	7,40	7,50	7,45
Medio ambiente organizacional	8,00	7,30	7,65
PROMEDIO	8,03	7,99	8,01

- De igual manera, el análisis realizado por dependencias versus dimensiones, ha permitido establecer que existen áreas de la gobernación, cuyos resultados deben ser tenidos en cuenta para realizar intervenciones focalizadas en temas específicos.

Tabla 2. Calificación promedio por secretarías

#	Priorización	Promedio por dependencias - 2017	Promedio por dependencias - 2018	Promedio general
1	Despacho del Gobernador	N/A	9,16	9,16
2	Oficina de Control Interno	8,12	9,26	8,69
3	Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres	8,53	9,04	8,79
4	Secretaría Privada	9,56	8,82	9,19
5	Secretaría de Prensa y Comunicaciones	7,23	8,77	8,00
6	Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno	9,18	8,76	8,97
7	Secretaría Jurídica	8,44	8,70	8,57
8	Secretaría de Integración Regional	8,99	8,58	8,79
9	Alta Consejería para la Felicidad	N/A	8,51	8,51
10	Secretaría de Planeación	8,00	8,54	8,27
11	Oficina de Control Interno Disciplinario	8,58	8,50	8,54
12	Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	8,71	8,34	8,53
13	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	7,78	8,24	8,01
14	Secretaría de Transporte y Movilidad	8,07	8,24	8,16
15	Secretaría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	8,37	8,26	8,32
16	Secretaría de Cooperación y Enlace Institucional	8,34	8,26	8,30
17	Secretaría de Minas, Energía y Gas	8,16	8,00	8,08
18	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	8,19	8,12	8,16
19	Secretaría del Ambiente	7,29	8,04	7,67
20	Secretaría General	8,32	8,05	8,19
21	Secretaría de Hacienda	8,02	8,12	8,07
22	Secretaría de Gobierno	7,68	7,99	7,84
23	Secretaría de Hábitat y Vivienda	7,66	7,99	7,83
24	Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico	8,03	7,93	7,98
25	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	8,18	7,99	8,09
26	Secretaría de la Función Pública	8,42	7,94	8,18
27	Secretaría de Salud	7,85	7,81	7,83
28	Secretaría de Educación	7,53	7,60	7,57
	Promedio	8,24	8,31	8,26

	Planificación del Desarrollo Institucional	Código: E-PID-FR-021	
	Informe Individual Entidades Nivel Central para Empalme	Fecha aprobación: 22/08/2019	

2. Sugerencias y recomendaciones

- Mantener y fortalecer el programa de mejoramiento del clima organizacional, mediante trabajo focalizado en las dimensiones que en promedio han evidenciado mayor vulnerabilidad dentro de la entidad (ver tabla 1).
- Fortalecer las intervenciones por dependencia y dimensión de acuerdo a los resultados que se plasman en el presente informe (ver tabla 2).

Firma	
Nombre:	Yolima Mora Salinas
Cargo:	Secretaria De La Función Pública

Firma	
Nombre:	Leandro Javier Sarmiento Pedraza
Cargo:	Director de Desarrollo Humano