GLOBAL SOLUTIONS & SUPPORT

Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

2do Informe de avances Clima y Cultura organizacional 2023

Introducción

El clima y la cultura organizacional están dados por las percepciones compartidas por los miembros de la institución respecto a las tareas que desempeñan: al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales, los mitos, las creencias, las normas y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.
Los resultados arrojados en la encuesta, serán utilizados como insumo para elaborar un plan de mejoras en procura de realizar cambios que impacten positivamente sobre las siguientes variables de acuerdo a la Guía de intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional del DAFP:



Paso1

Sensibilización

Este primer paso incluyó a todos los servidores de LA ALCALDÍA DE MEDELLÍN.
Para lograr con éxito la evaluación de clima y cultura organizacional, fue importante desarrollar una campaña de sensibilización diseñada antes de la implementación del instrumento de medición.

Se realizaron 4 piezas gráficas para compartir con los servidores incentivando la participación









Paso2

Adecuación del Instrumento de Clima y cultura organizacional

Para este segundo paso se contó con el apoyo de la Supervisora del contrato y encargada de la medición del clima y cultura laboral en LA ALCALDÍA DE MEDELLÍN.
Cabe destacar que el equipo tiene un conocimiento previo y acumulado de los principales temas que aquejan al personal.

En este paso se hizo la adecuación del instrumento de Clima y cultura organizacional, el equipo consultor entregó un modelo de instrumento y junto al equipo de LA ALCALDÍA DE MEDELLÍN adecuaron las preguntas de acuerdo a las particularidades de la institución y sobre todo asegurándose que estuvieran incluidos todos los aspectos relevantes.

El instrumento de 91 preguntas, con términos claros y sencillos para ser aplicada a todo el personal.

Paso3

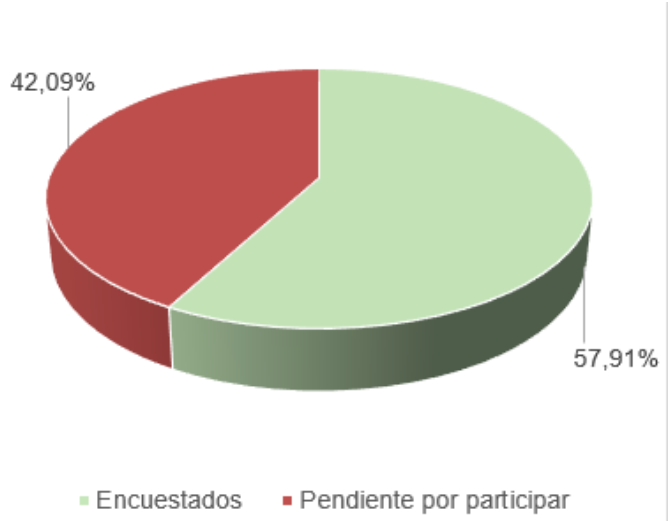
Aplicación de la encuesta de clima laboral

La aplicación del instrumento inició el 25 de octubre, se han enviado correos masivos y por secretarías y equipos de trabajo motivando a los servidores a contestar y participar en el diagnóstico.

La encuesta es anónima para asegurar la confiabilidad de los resultados.

La población de servidores de LA ALCALDÍA DE MEDELLÍN (4.722 servidores) fue convocada virtualmente.

Desde el 25 de octubre al 26 de noviembre se ha alcanzado un 57,7% de participación con respuestas de 2.863 servidores:
Virtual (2.850)
Físicas (13)



Paso4
Resultados y conclusiones

A medida que se realiza la encuesta, se procesan los resultados a nivel de la institución y por secretarías y factores.

Los resultados de esta encuesta se procesan así:

Basada en el **porcentaje** de servidores que dijeron estar ¨Muy de acuerdo¨ o ¨De acuerdo¨, con los aspectos planteados, los que se declararon ¨Neutrales¨, y de los que dijeron estar ¨En desacuerdo¨ o ¨Muy en desacuerdo¨.

Estas respuestas fueron agrupadas en VALORACIONES POSITIVAS, NEUTRALES Y NEGATIVAS o de INCONFORMIDAD.

OPCIONES DE RESPUESTA	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO ESTOY SEGURO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DESACUERDO
PUNTUACIONES	5	4	3	2	1
VALORACION	POSITIVA		NEUTRAL	NEGATIVA	

Los resultados se muestran en forma de valores resumidos (Media Aritmética y Coeficiente de Variación-CV-), calculados a partir de los valores otorgados a las opciones de respuesta, acompañados por el porcentaje que representa la proporción de respuestas POSITIVAS otorgadas a cada factor.

La media aritmética nos permite resumir todas las respuestas en un solo número, para caracterizar el comportamiento o la percepción. El coeficiente de variación, en tanto, nos ofrece una idea del nivel de homogeneidad de las respuestas ofrecidas por los integrantes del grupo en cuestión.
La valoración de los resultados del CV está íntimamente ligada a la naturaleza del factor estudiado, pero en términos generales, se considera como válida la siguiente escala de valoración, a la cual nos acogemos para el análisis de los datos de la encuesta:

- 0 – 64,28 – Crítico
- 64,29 – 75,91 - Aceptable
- 75,92 – 87,54 – Bueno
- 87,55 - 100 – Deseable

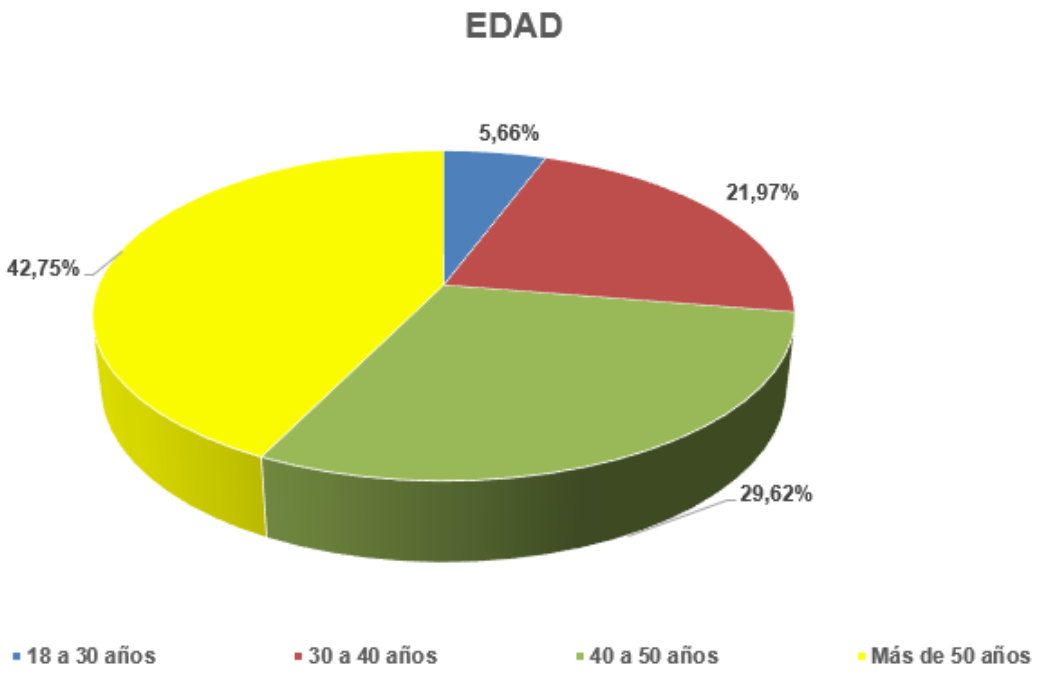
Paso5
Priorización

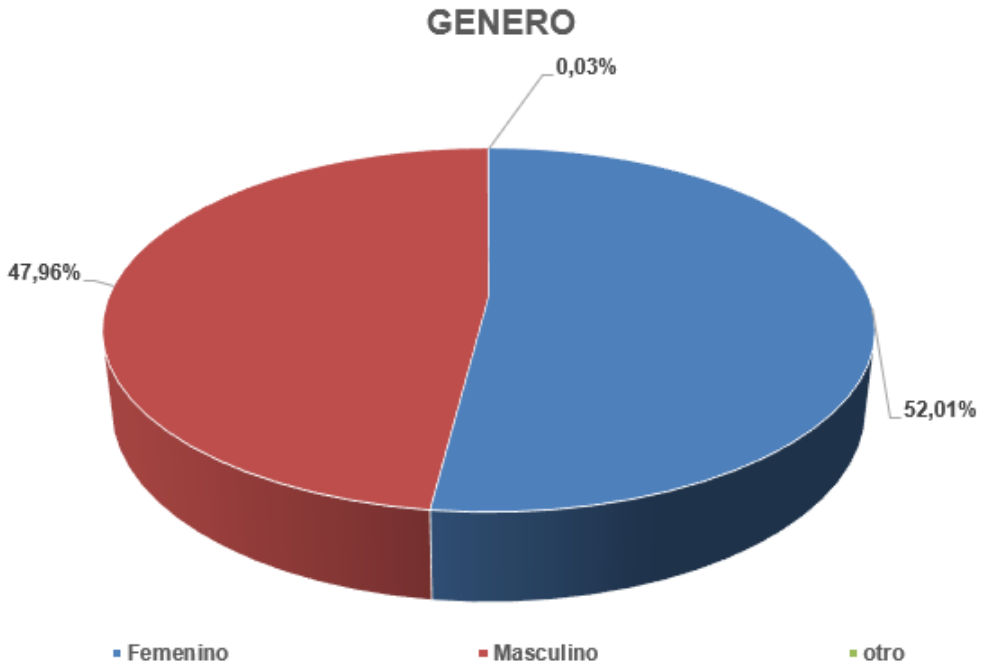
En el presente informe se muestran los avances de (Ver sección Resultados):
1. Las variables sociodemográficas
2. La Media Aritmética general (de la muestra en su conjunto para todas las variables).
3. La Media Aritmética por secretarías

En el informe final y consolidado, priorizaremos y estableceremos planes de acción identificando los aspectos sobre los que hay que intervenir en la institución en general y en las secretarías.

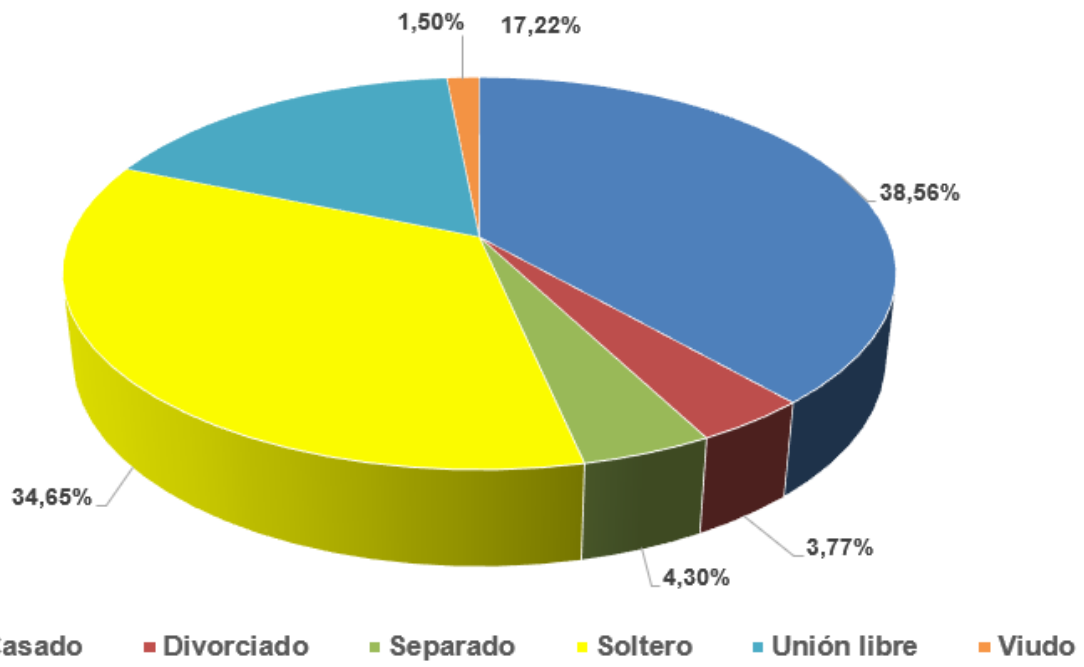
Resultados

Del personal encuestado





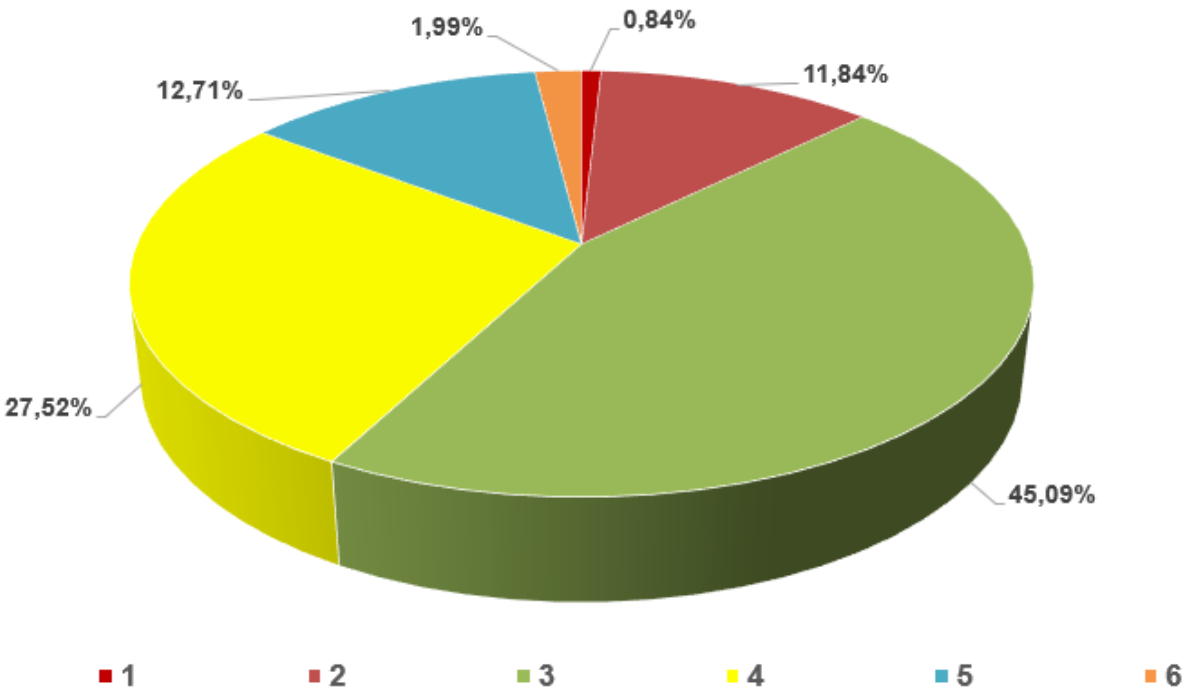
ESTADO CIVIL



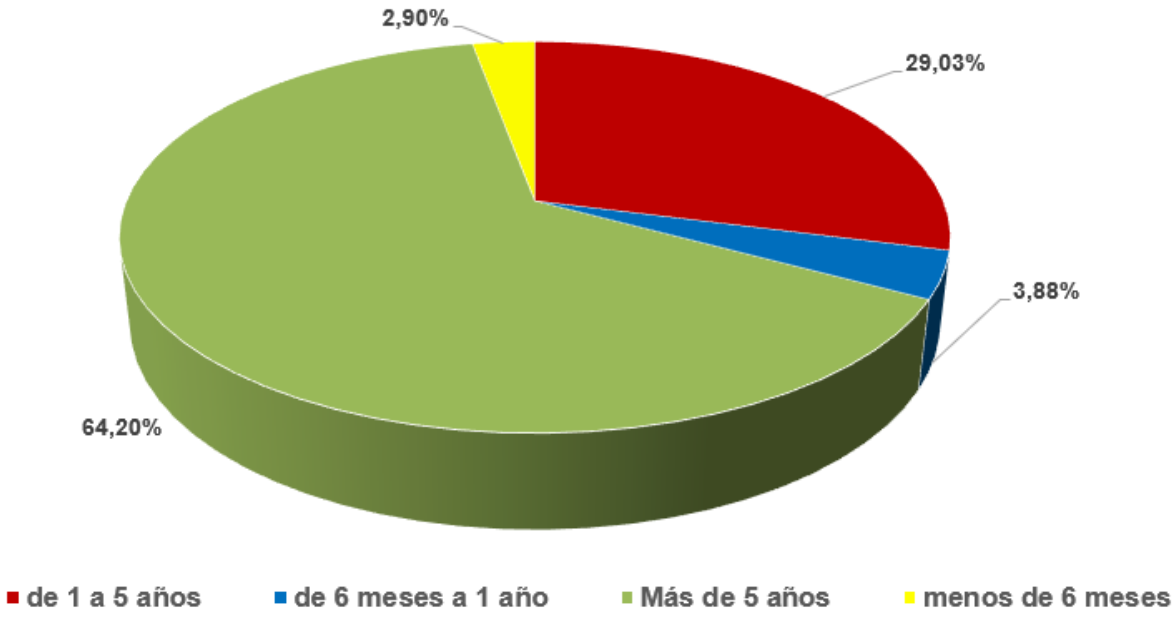
NIVEL DE ESTUDIOS



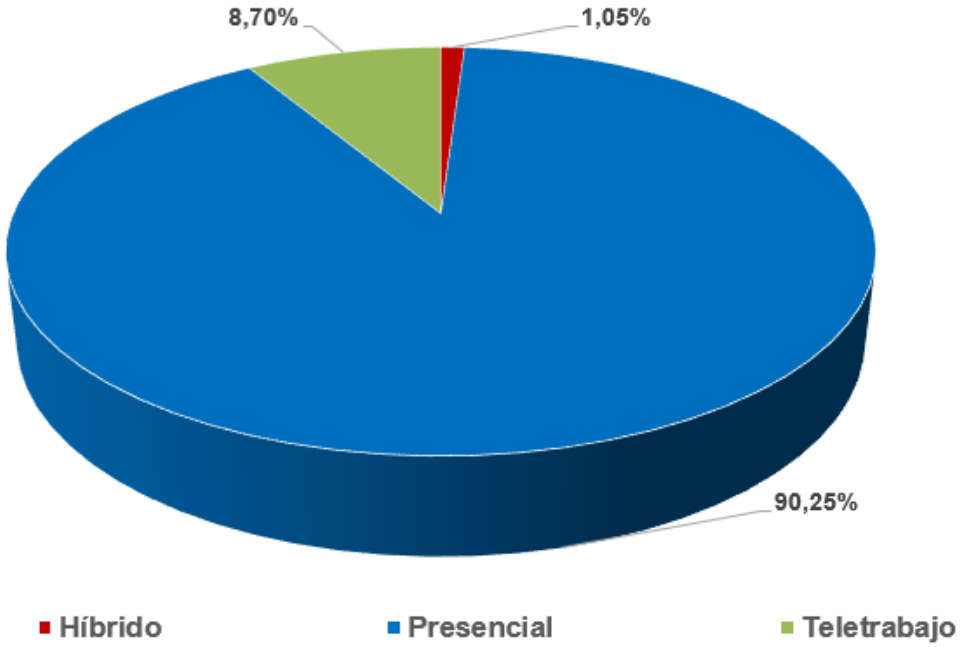
ESTRATO SOCIOECONÓMICO



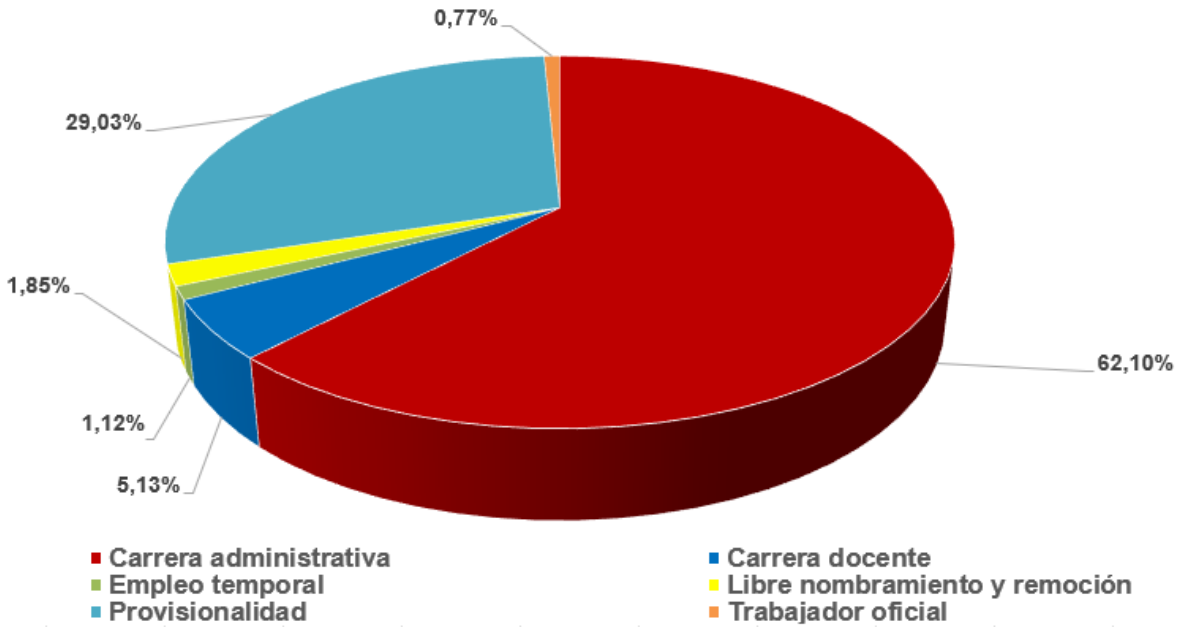
TIEMPO DE SERVICIO

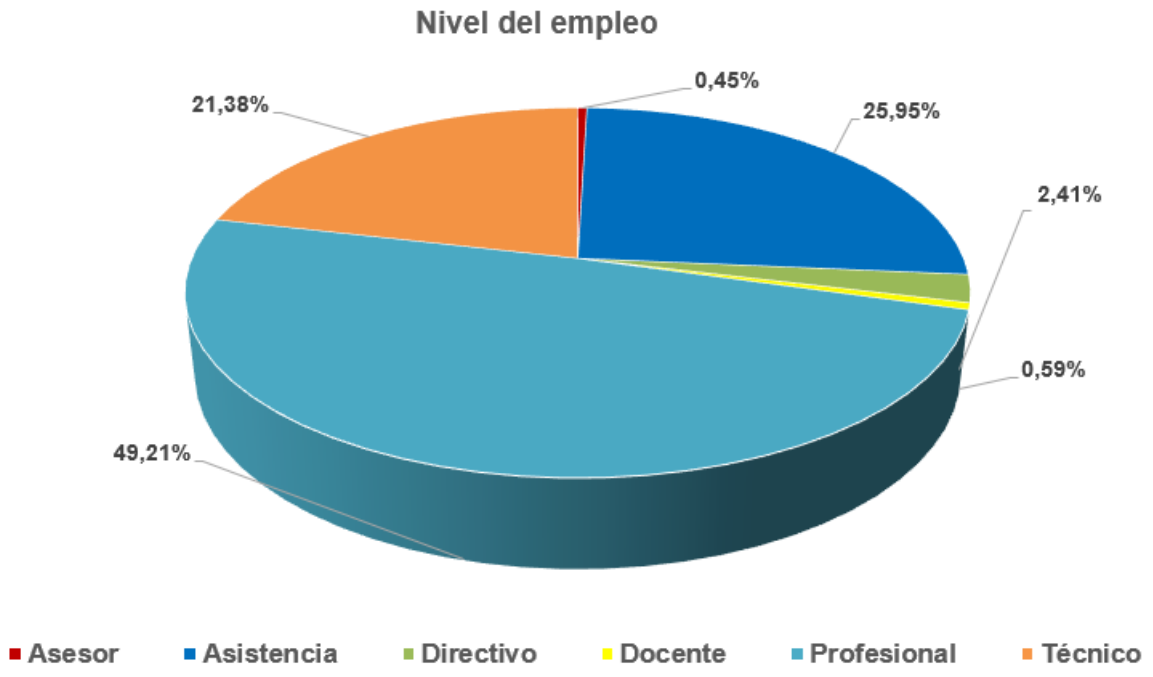


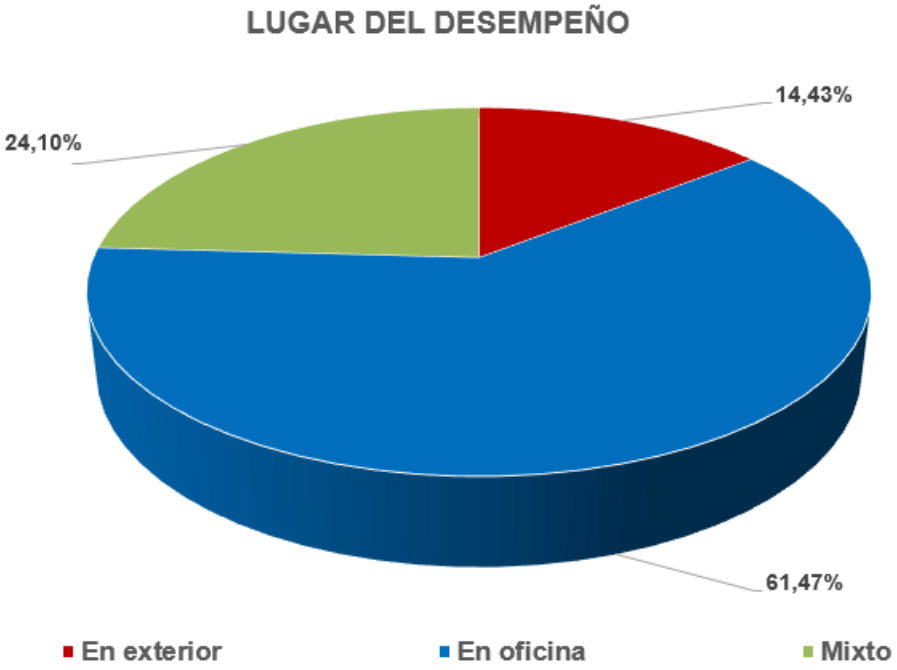
MODALIDAD DE TRABAJO



NATURALEZA DEL EMPLEO




Nivel del empleo
0,45%
25,95%
21,38%
2,41%
0,59%
49,21%
Asesor
Asistencia
Directivo
Docente
Profesional
Técnico

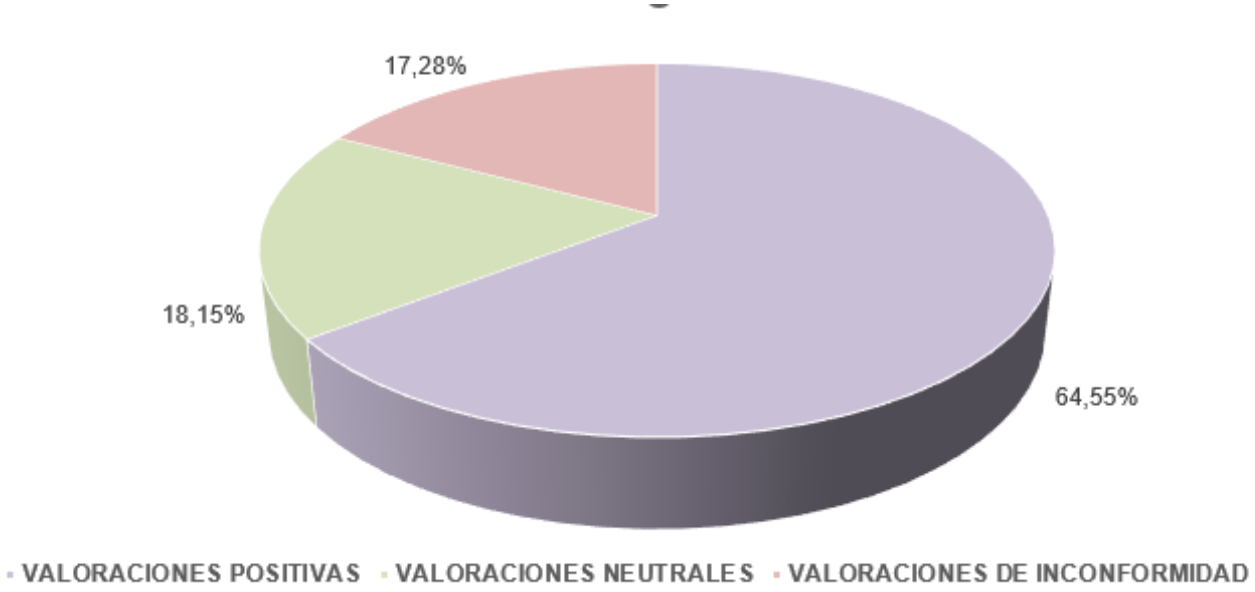

LUGAR DEL DESEMPEÑO
14,43%
24,10%
61,47%
En exterior
En oficina
Mixto

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	# SERVIDORES
Agente de tránsito	279
Alcalde	1
Asesor	11
Auxiliar administrativo	298
Auxiliar de distribución	2
Auxiliar de servicios generales	2
Bombero	152
Cabo de bombero	9
Capitán de bomberos	6
Celador	4
Comandante de tránsito	1
Comisario de familia	25
Conductor	32
Coordinador	8
Corregidor	1
Director Administrativo	3
Director técnico	13
Enfermero	4
Enfermero especialista	2
Gerente	2
Inspector de policía	59
Inspector equipo y maquinaria	2
Líder de programa	80
Líder de proyecto	95
Maestro	165
Médico	2
Médico especialista	5
Obrero	2
Odontólogo	1
Oficial de primera	2
Profesional especializado	104
Profesional universitario	868
Rector	15
Secretario	267
Secretario de despacho	3
Subcomandante de bombero	2
Subcomandante de tránsito	1
Subdirector	3
Subsecretario de despacho	18
Técnico administrativo	280
Técnico área de la salud	6
Técnico operativo de tránsito	21
Teniente de bomberos	1
Trabajador oficial	6

SECRETARÍA	# PARTICIPANTES	%participación de la Secretaría
Alcaldía	31	56,36
Departamento administrativo de gestión del riesgo de desastres	187	70,83
Departamento Administrativo de planeación	107	62,94
Secretaría de comunicaciones	30	48,39
Secretaría de cultura ciudadana	44	55,00
Secretaría de desarrollo económico	49	79,03
Secretaría de educación	319	43,46
Secretaría de evaluación y control	25	80,65
Secretaría de Gestión humana y servicio a la ciudadanía	216	90,00
Secretaría de gestión y control territorial	84	59,15
Secretaría de gobierno y gestión del gabinete	2	11,76
Secretaría de Hacienda	212	70,90
Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	114	57,00
Secretaría de Infraestructura física	94	29,56
Secretaría de Innovación digital	62	49,60
Secretaría de la juventud	8	57,14
Secretaría de la No violencia	23	65,71
Secretaría de las mujeres	49	84,48
Secretaría de movilidad	467	57,87
Secretaría de participación ciudadana	62	72,94
Secretaría de salud	91	75,83
Secretaría de seguridad y convivencia	347	62,64
Secretaría de suministros y servicios	106	43,44
Secretaría del medio ambiente	64	54,70
Secretaría General	60	68,18
Secretaría privada	10	43,48

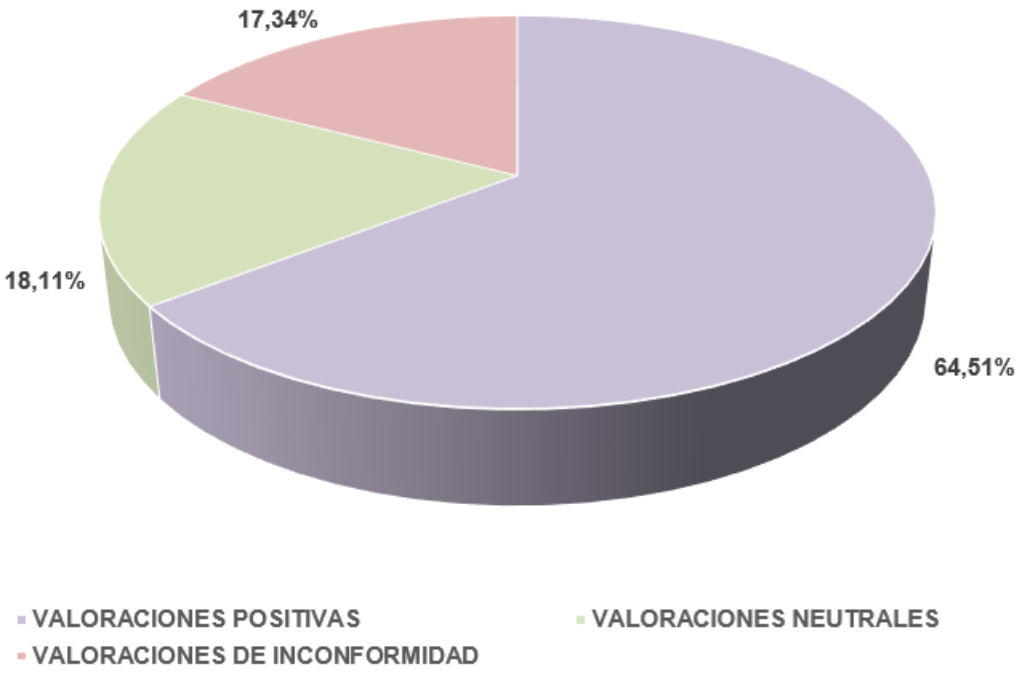
SECRETARÍA	# PARTICIPANTES	% PARTICIPANTES
Alcaldía	31	1,08
Departamento administrativo de gestión del riesgo de desastres	187	6,53
Departamento Administrativo de planeación	107	3,74
Secretaría de comunicaciones	30	1,05
Secretaría de cultura ciudadana	44	1,54
Secretaría de desarrollo económico	49	1,71
Secretaría de educación	319	11,14
Secretaría de evaluación y control	25	0,87
Secretaría de Gestión humana y servicio a la ciudadanía	216	7,54
Secretaría de gestión y control territorial	84	2,93
Secretaría de gobierno y gestión del gabinete	2	0,07
Secretaría de Hacienda	212	7,40
Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	114	3,98
Secretaría de Infraestructura física	94	3,28
Secretaría de Innovación digital	62	2,17
Secretaría de la juventud	8	0,28
Secretaría de la No violencia	23	0,80
Secretaría de las mujeres	49	1,71
Secretaría de movilidad	467	16,31
Secretaría de participación ciudadana	62	2,17
Secretaría de salud	91	3,18
Secretaría de seguridad y convivencia	347	12,12
Secretaría de suministros y servicios	106	3,70
Secretaría del medio ambiente	64	2,24
Secretaría General	60	2,10
Secretaría privada	10	0,35
	2863	**100,00**

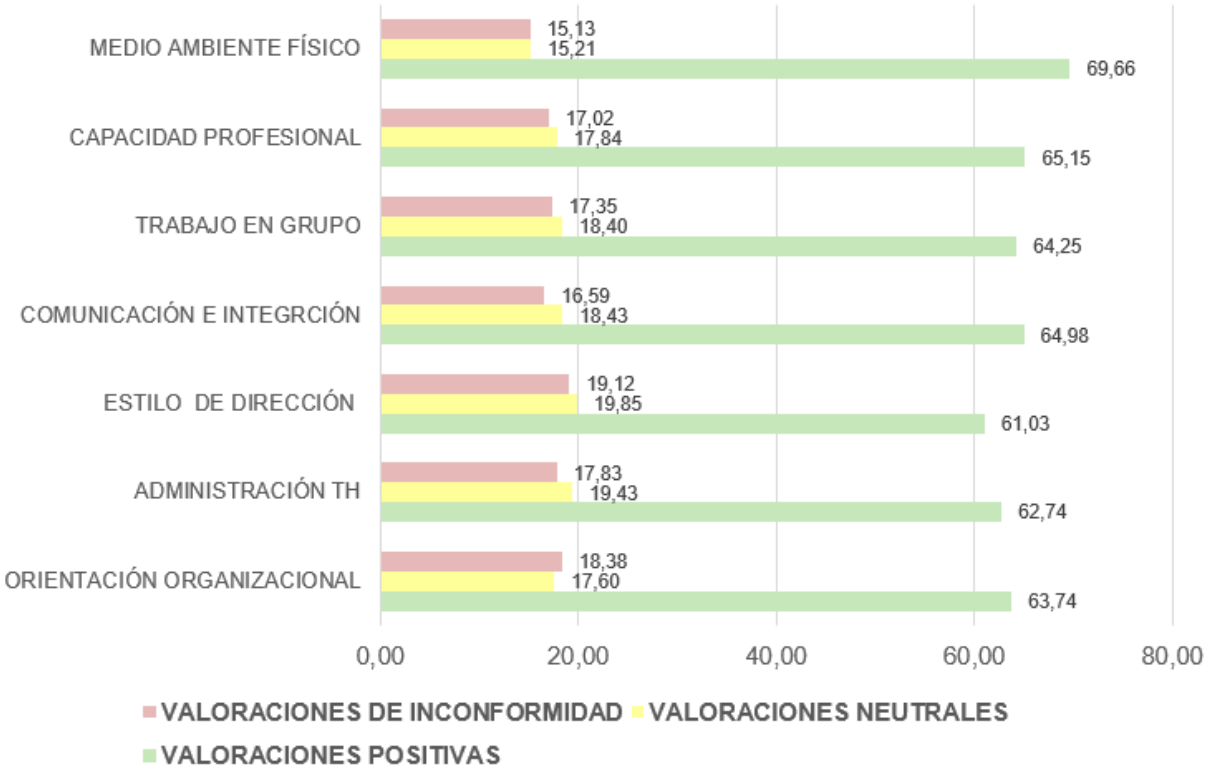
LA ALCALDÍA DE MEDELLÍN (Media Aritmética General)



Variables (Media Aritmética General)

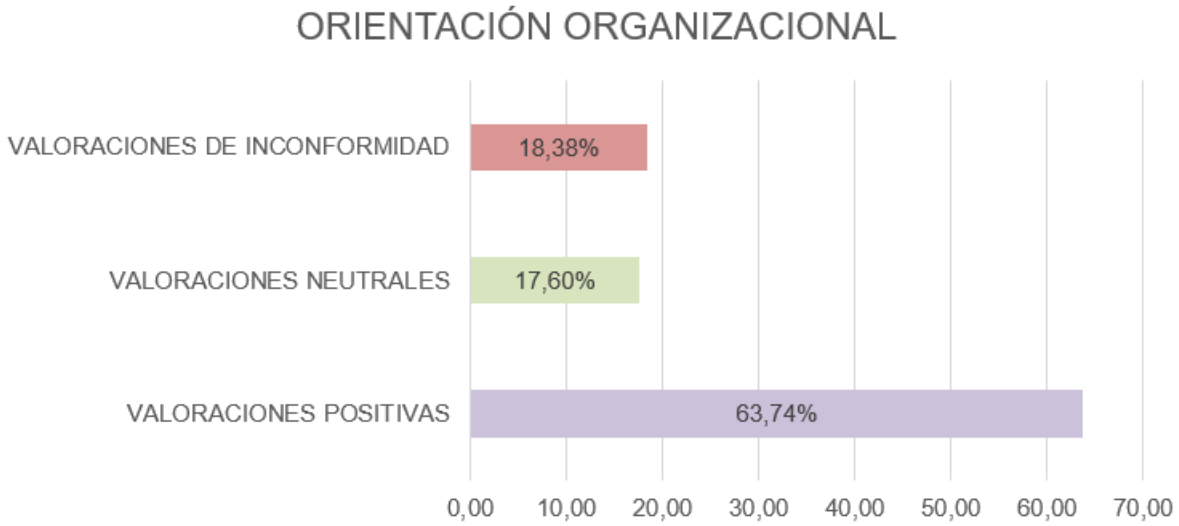
CLIMA ORGANIZACIONAL





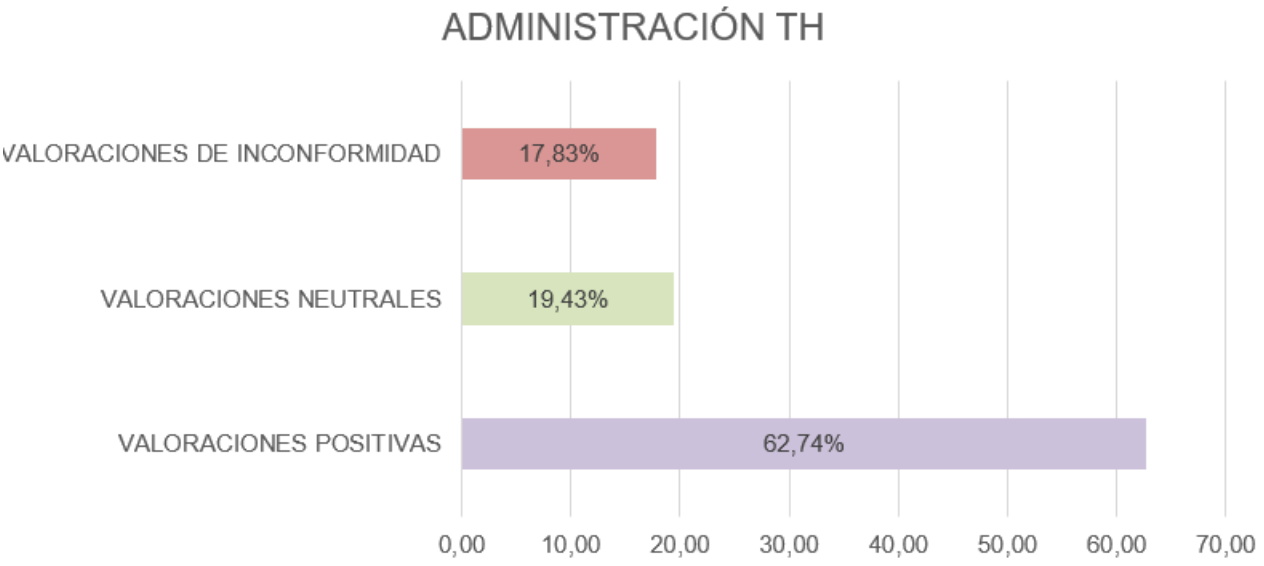
Orientación Organizacional

Esta variable que se refiere a la claridad de los servidores en relación con la misión los objetivos las estrategias los valores y las políticas del LA ALCALDÍA DE MEDELLÍN y de la manera como se lleva a cabo su planeación y se ejecutan los procesos; la forma como se distribuyen las funciones y son asignados los recursos.



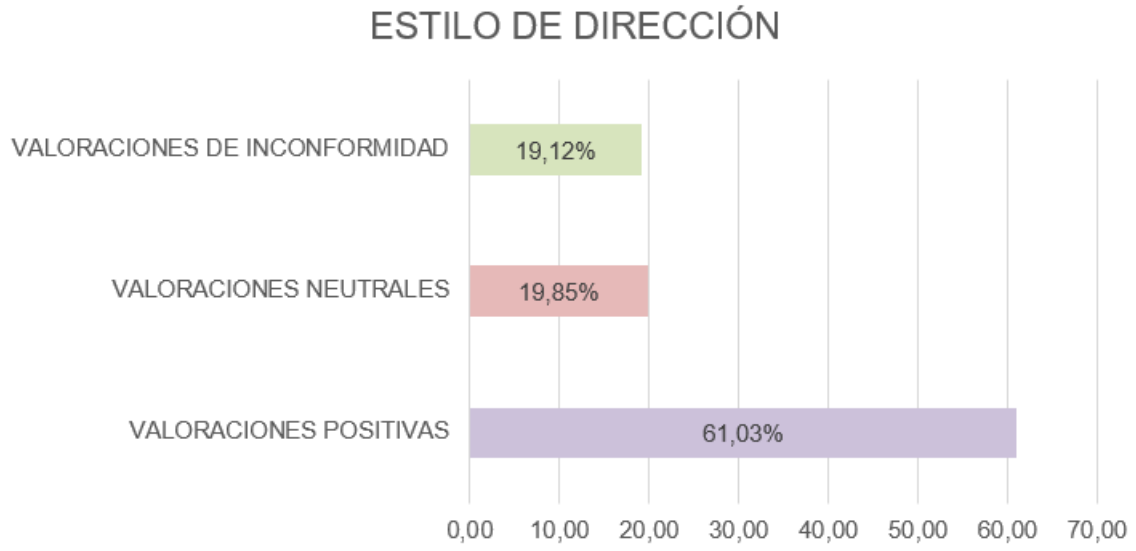
Administración Talento Humano

Mide el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los servidores en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional



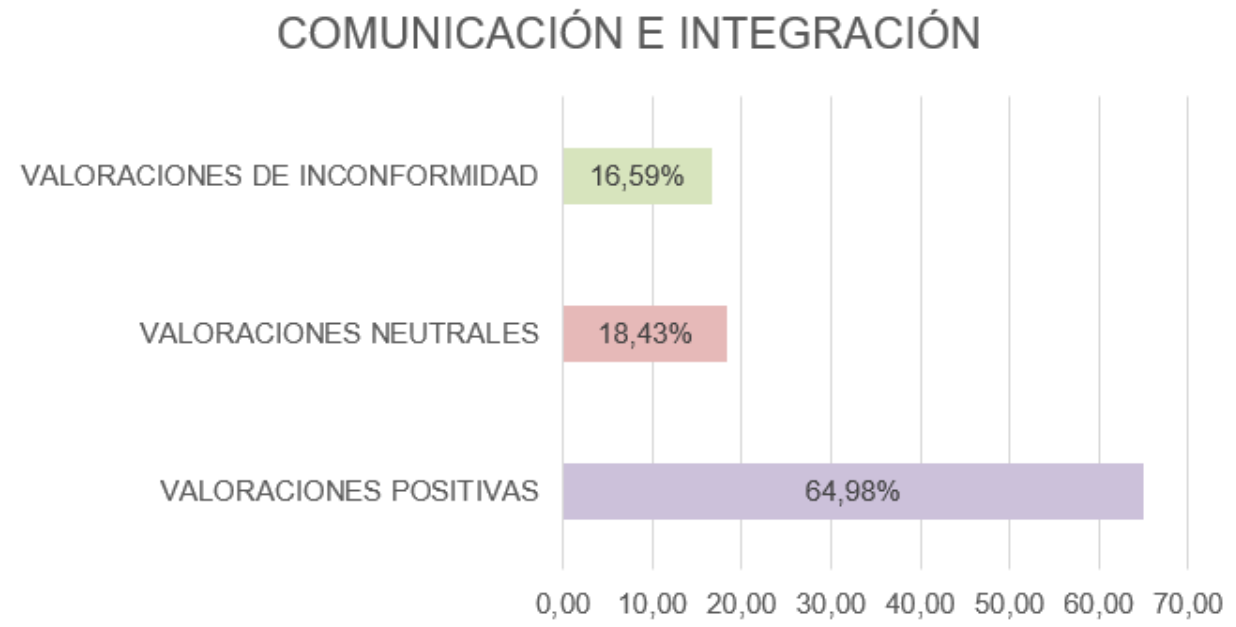
Estilo de dirección

Mide los Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.



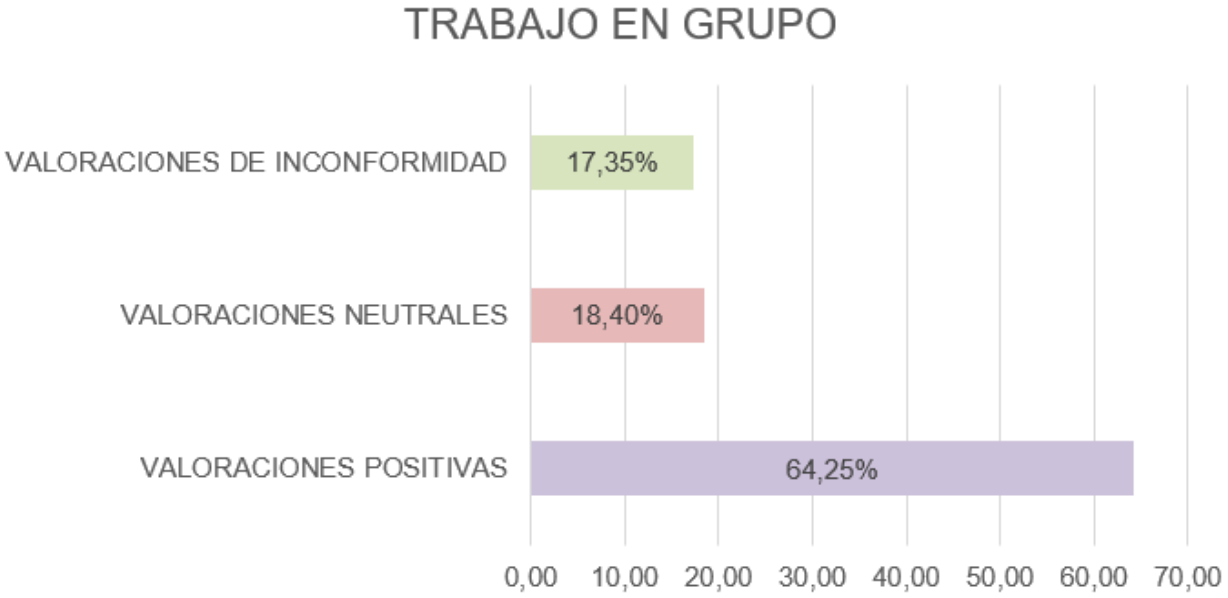
Comunicación e integración

Mide el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros



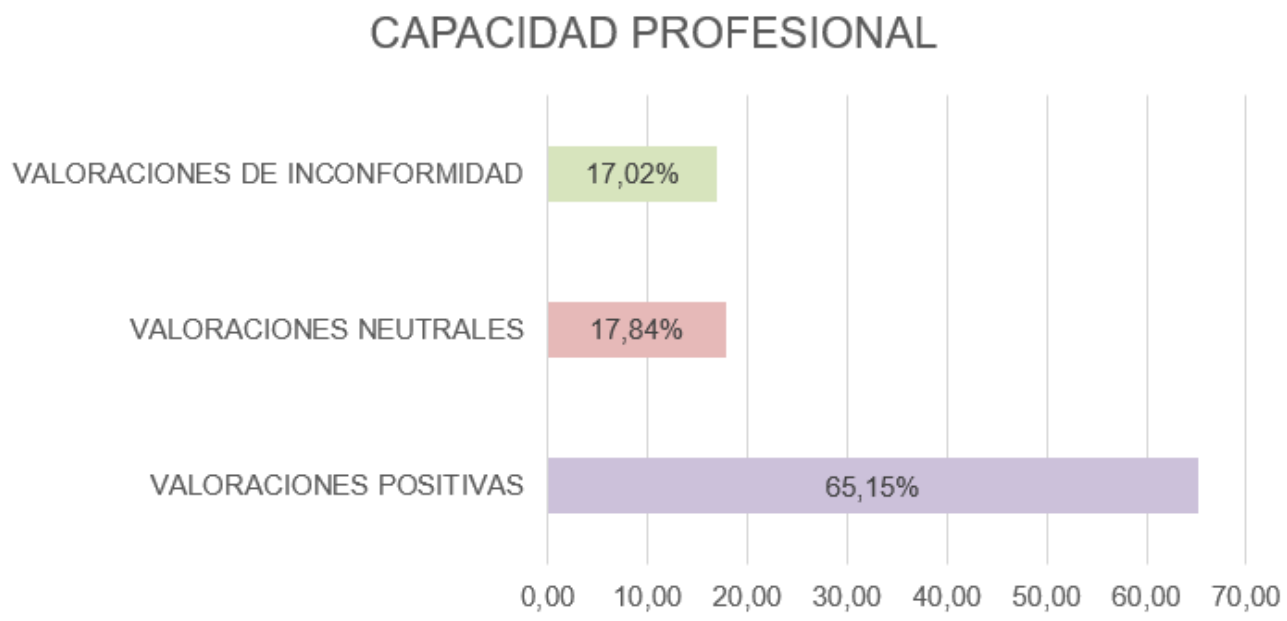
Trabajo en grupo

Mide la percepción del trabajo realizado de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.



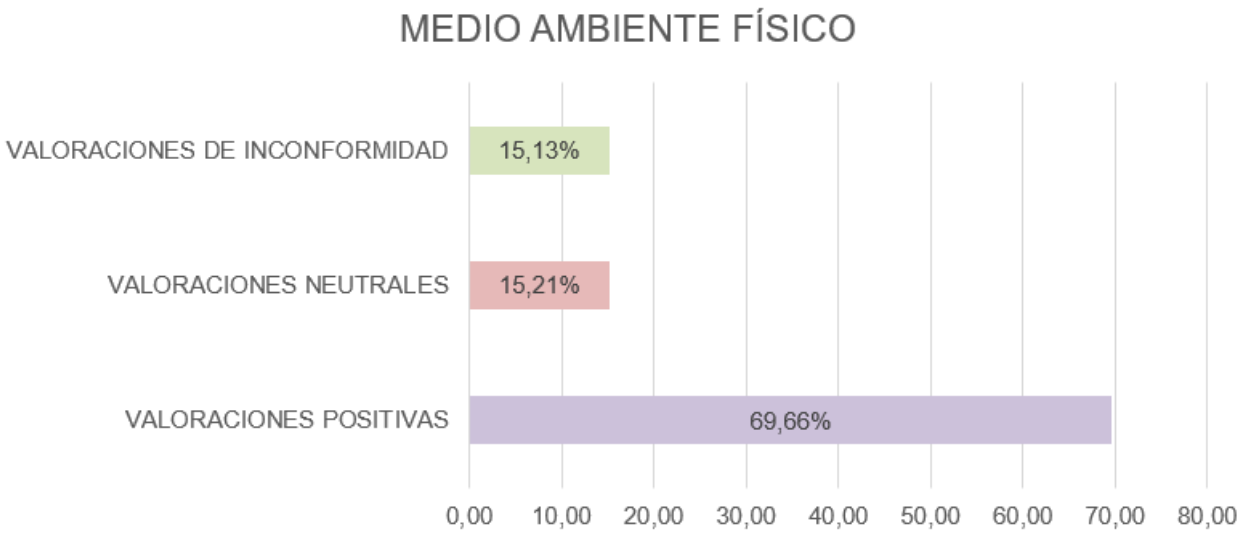
Capacidad Profesional

Mide la percepción que tienen los servidores sobre el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de ellos mismos, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan

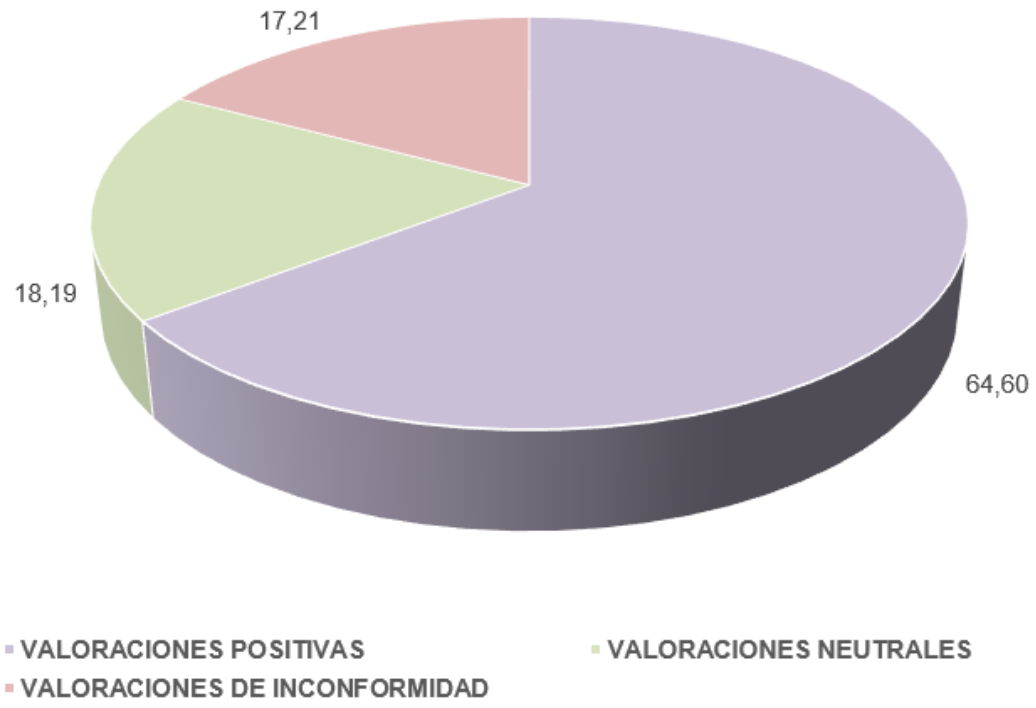


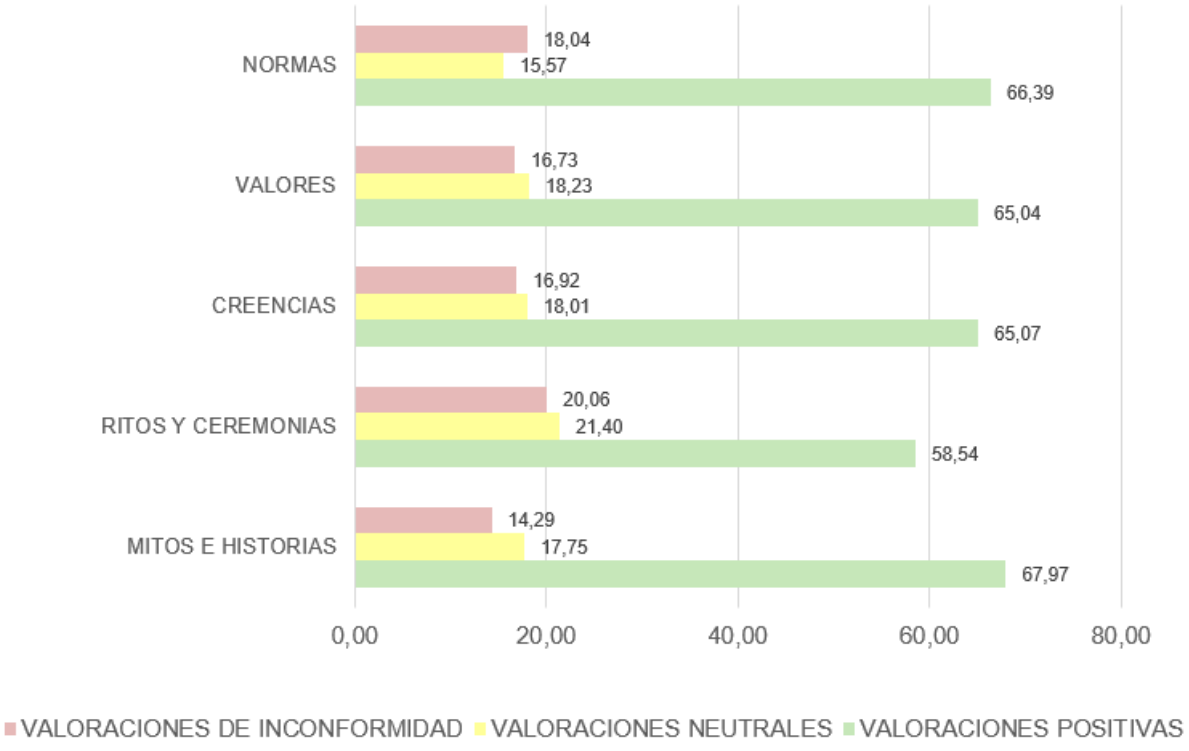
Medio Ambiente Físico

Mide las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores



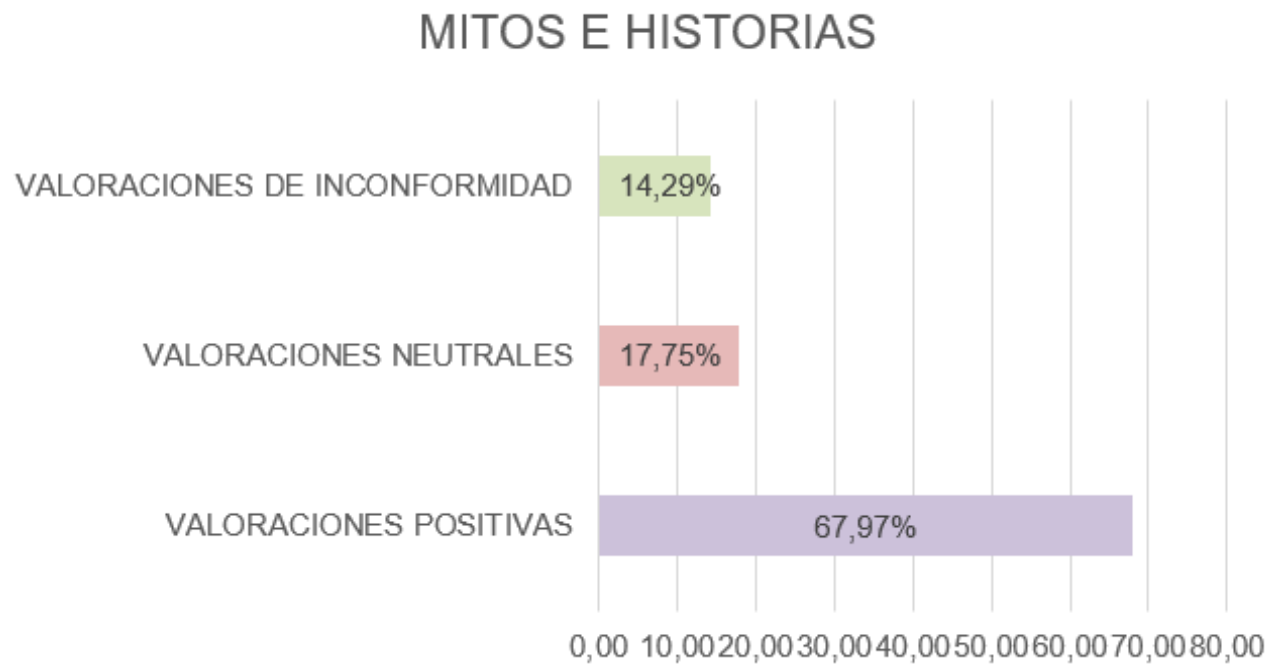
CULTURA ORGANIZACIONAL



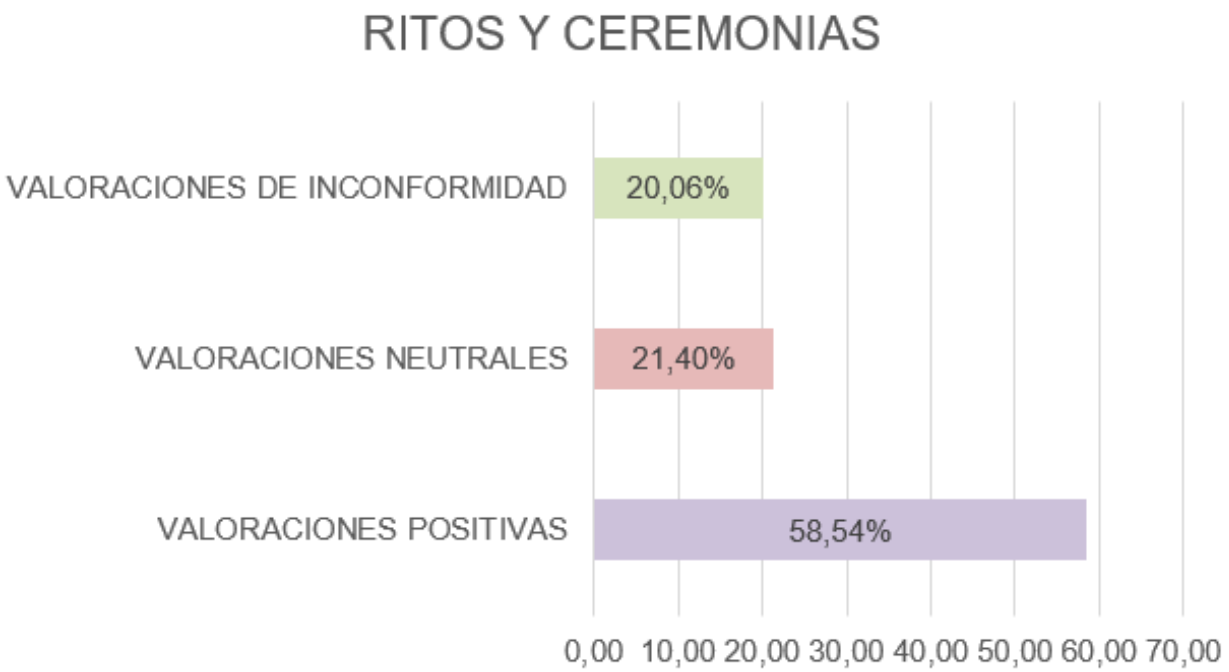


Mitos e historias

En la vida organizacional se construyen mitos e historias que permiten detectar valores y acciones que, recreándolas o recuperándolas, sirven como elemento de juicio en los servidores para adherirlas o rechazarlas de acuerdo con el conjunto de principios y valores corporativos.

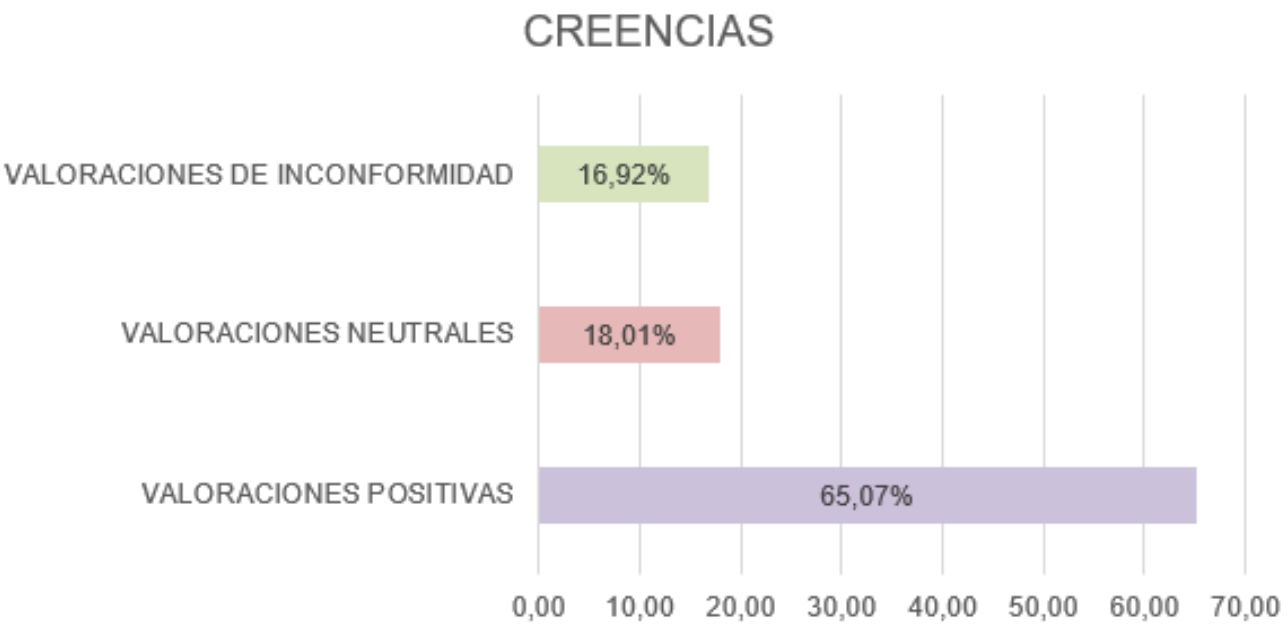


Ritos y ceremonias



Creencias

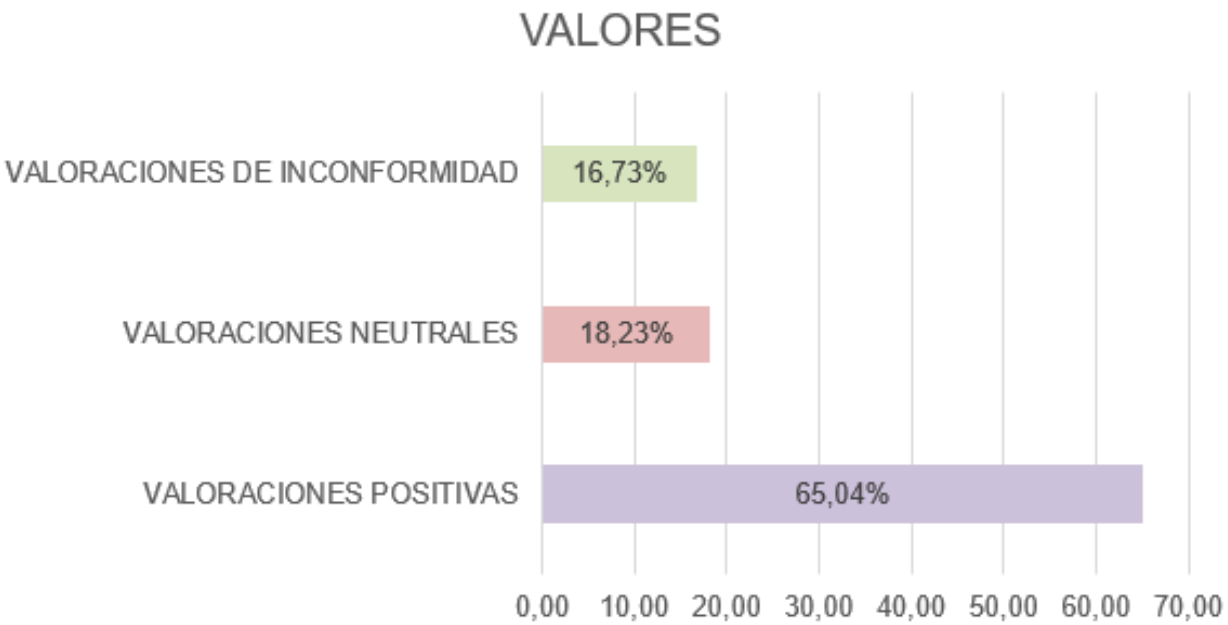
Las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje



que sirven para expresar la realidad y que preceden a la configuración de los valores.

Valores

Podemos decir que son lo que es bueno/malo, correcto/incorrecto, deseable/ indeseable en la organización, las concepciones explícitas o implícitas de lo deseable. Los patrones, ideales, modelos según los cuales seleccionamos y juzgamos nuestros comportamientos. Los



criterios que establecen lo que es deseable o no, apropiado o no

Normas

Todas las sociedades requieren reglas apropiadas, así como mecanismos justos y eficientes por medio de los cuales puedan aplicarlas. Las organizaciones deben lograr sus metas dentro de una estructura reguladora que facilita o entorpece su trabajo. Los gobiernos y la gobernabilidad tienen considerable influencia de toda índole en las reglas de la sociedad y la efectividad con que se aplican.

