

DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2025

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR

1. CONTEXTO Y PROPÓSITO DEL DIAGNÓSTICO

En el marco del fortalecimiento institucional y en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR desarrolla el presente diagnóstico de cultura organizacional para la vigencia 2025, como un instrumento orientado a comprender las dinámicas internas que inciden en el comportamiento organizacional, la apropiación de valores institucionales y el desempeño del talento humano.

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores, creencias, prácticas, normas y comportamientos compartidos por los servidores públicos y contratistas, que orientan la forma en que se toman decisiones, se interactúa y se cumple la misión institucional.

Este diagnóstico se articula con los resultados del clima organizacional, permitiendo una lectura integral del ambiente institucional y facilitando la toma de decisiones estratégicas.

2. FUNDAMENTO NORMATIVO

El presente diagnóstico se sustenta en:

- Constitución Política de Colombia (Art. 209) – Principios de la función administrativa.
- Decreto 1083 de 2015 – Gestión del talento humano en el sector público.
- Decreto 1499 de 2017 (MIPG) – Dimensión de Talento Humano y cultura organizacional.
- Política de Integridad del Servicio Público – Promoción de valores institucionales.
- FURAG – Evaluación de cultura organizacional e integridad.

3. METODOLOGÍA

El diagnóstico se construyó a partir de:

- Resultados del clima organizacional 2025
- Análisis de participación del personal
- Revisión de dinámicas organizacionales (liderazgo, comunicación, relaciones)
- Enfoque cualitativo basado en interpretación institucional

La población objeto estuvo conformada por 231 personas:

- 68 empleados de planta
- 163 contratistas

4. DIMENSIONES ANALIZADAS

El diagnóstico se estructuró en torno a las siguientes dimensiones:

- Identidad y sentido de pertenencia
- Liderazgo organizacional
- Comunicación interna
- Relaciones interpersonales
- Integridad y valores institucionales
- Condiciones organizacionales

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.1 Identidad y sentido de pertenencia

Se evidencia un alto nivel de apropiación institucional, reflejado en el compromiso de los servidores públicos y contratistas con la misión de la Corporación.

La mayoría de los participantes manifiestan sentirse orgullosos de pertenecer a la entidad, lo cual constituye un factor protector de la cultura organizacional.

5.2 Liderazgo organizacional

Se identifican diferencias significativas en la percepción del liderazgo:

- **Empleados de planta:** percepción positiva
- **Contratistas:** percepción crítica, asociada a falta de acompañamiento y retroalimentación

Para Analizar:

El liderazgo no se percibe de manera homogénea, lo que evidencia una cultura organizacional fragmentada según tipo de vinculación.

5.3 Comunicación organizacional

Se identifican oportunidades de mejora en los canales de comunicación interna:

- Información no siempre fluye de manera oportuna
- Falta de retroalimentación efectiva
- Débil articulación entre dependencias

Diagnóstico:

La comunicación institucional presenta debilidades estructurales que impactan la coordinación organizacional.

5.4 Relaciones interpersonales

Las relaciones entre pares son percibidas de manera positiva en general; sin embargo, se identifican tensiones en la relación con algunos niveles jerárquicos.

Diagnóstico:

Existe una cultura de trabajo colaborativo entre equipos, pero con brechas en relaciones verticales.

5.5 Integridad y valores institucionales

Se evidencia apropiación de valores institucionales, especialmente en lo relacionado con:

- Sentido de responsabilidad
- Compromiso institucional
- Respeto

No obstante, se identifican oportunidades en:

- Socialización de la Política de Integridad
- Gestión de conflictos de interés

Diagnóstico:

La cultura de integridad está presente, pero requiere fortalecimiento en su implementación práctica.

5.6 Condiciones organizacionales

Se identifican factores críticos que impactan la cultura organizacional:

- Limitaciones en disponibilidad de recursos
- Diferencias en condiciones entre planta y contratistas
- Percepción de inequidad en algunos procesos

Diagnóstico:

Las condiciones organizacionales inciden directamente en la percepción cultural y generan brechas internas.

6. ANÁLISIS INTEGRAL

El diagnóstico evidencia que CORPOCESAR cuenta con una cultura organizacional en consolidación, caracterizada por:

- Alto sentido de pertenencia
- Compromiso institucional
- Base ética favorable

Sin embargo, también presenta:

- Brechas entre planta y contratistas
- Debilidades en liderazgo
- Fallas en comunicación
- Factores estructurales que afectan la percepción organizacional

7. CONCLUSIONES

- La cultura organizacional de CORPOCESAR presenta una base sólida en términos de identidad institucional.
- Existen diferencias significativas en la experiencia organizacional según el tipo de vinculación.
- El liderazgo y la comunicación son los principales factores críticos que afectan la cultura organizacional.

- La disponibilidad de recursos y condiciones laborales impactan directamente la percepción institucional.
- Se requiere fortalecer la implementación práctica de la Política de Integridad.

8. RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

Corto plazo

- Socialización de resultados del diagnóstico
- Fortalecimiento de canales de comunicación interna
- Acciones inmediatas sobre condiciones de trabajo

Mediano plazo

- Programa de formación en liderazgo organizacional
- Estrategia de cultura institucional e integridad
- Espacios de diálogo entre planta y contratistas

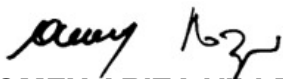
Largo plazo

- Consolidación de una cultura organizacional inclusiva
- Seguimiento periódico mediante indicadores
- Integración del diagnóstico en la planeación institucional

9. CONSIDERACIÓN FINAL

El diagnóstico de cultura organizacional no debe entenderse como un ejercicio aislado, sino como una herramienta estratégica para la toma de decisiones institucionales, cuyo valor radica en su capacidad de orientar acciones concretas de mejora en la gestión del talento humano y el fortalecimiento del desempeño organizacional.

Atentamente,



OMEY ARIZA VILLEGAS
Coord. GIT Talento Humano