

**DIAGNOSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL  
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS  
CORPOCALDAS**



**2022**

# DEFINICIÓN

**Diagnóstico Organizacional** es el análisis de comunicación interna que se realiza entre el personal de la empresa, es decir, son las acciones que buscan descubrir los valores y principios de una organización y la medida en que sus miembros los conocen y comparten.



## Objetivo

- Evaluar el papel de la comunicación en la creación, mantenimiento y desarrollo de la cultura organizacional en la Corporación
- Evaluar el contenido de las producciones comunicacionales y el significado que tiene para los miembros de la Corporación



- Evaluar la estructura interna, el sistema y los procesos de comunicación.
- Evaluar los procesos de comunicación, en el ambiente de trabajo, en la productividad de los procesos, el compromiso y el trabajo que se realiza en equipo.
- Evaluar el papel, eficiencia y necesidad de la tecnología en la comunicación.

# DESARROLLOS

Para llegar a un diagnóstico Cultural la entidad comprometió desde hace varias anualidades a y todos su personal que se ha referido a sus diferentes Creencias, inhibiciones, agradecimientos, sanación de dolores históricos, normas de sana convivencia.

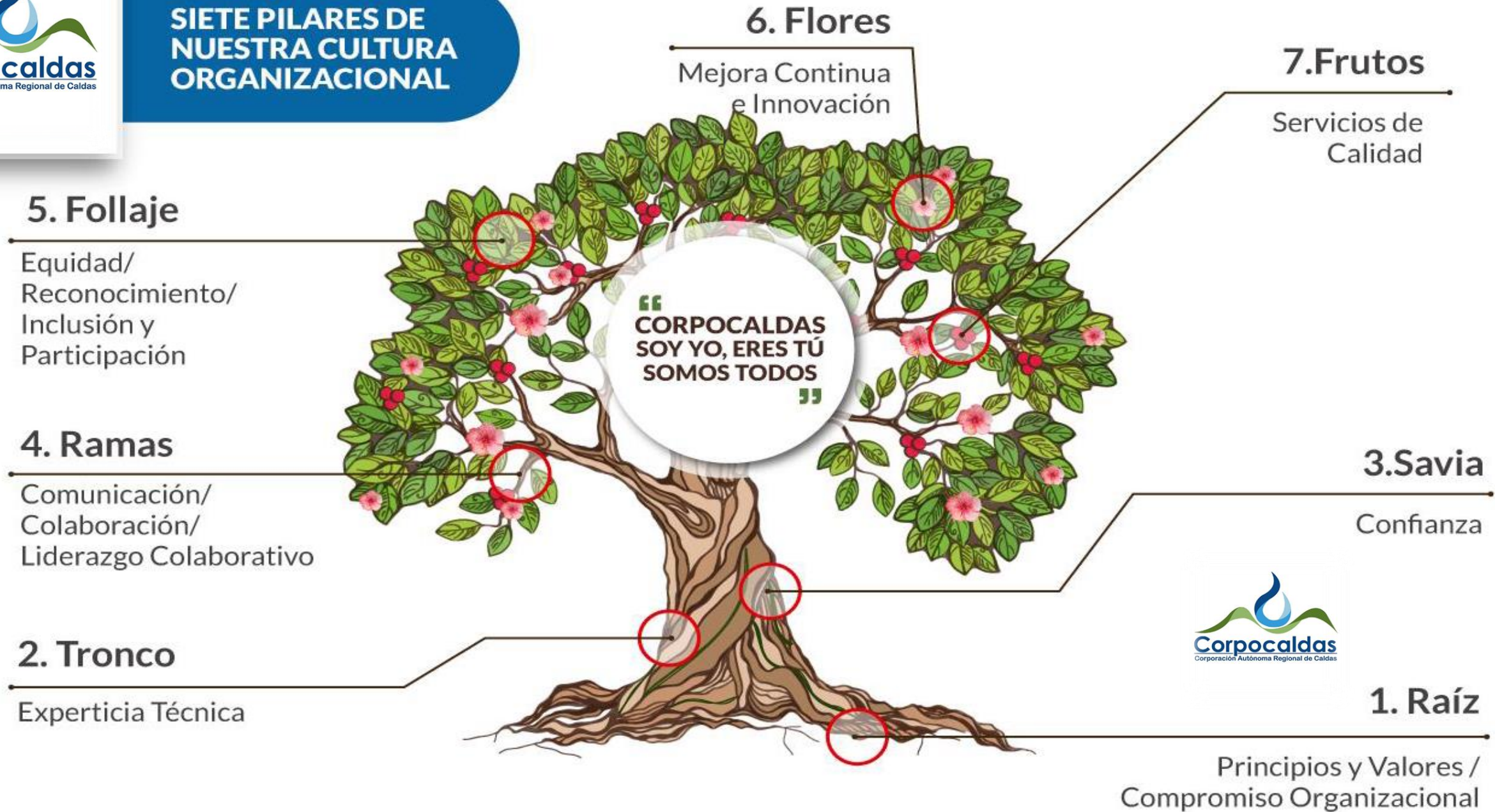
De la misma manera se hicieron recomendaciones para que la comunidad corporativa vaya ajustando sus formas de proceder de manera que podamos constituirnos en una entidad que sea más para servir mejor.



## ACUERDOS PARA LA SANA CONVIVENCIA EN CORPOCALDAS



## SIETE PILARES DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL



# Creencias Potencializadoras

En Corpocaldas creemos que...

1. Vivimos para cuidar el medio ambiente que posibilita la vida.
2. Protegemos los recursos naturales y el medio ambiente.
3. Estar en Corpocaldas es más que tener un trabajo, es vivir con un propósito la vida.
4. La entidad cuenta con personal altamente calificado.
5. La corporación posee credibilidad técnica. Somos expertos en lo que hacemos.
6. Entre más experiencia en el desempeño laboral, mayor credibilidad y experticia.
7. Somos un equipo de trabajo con alta capacidad de desempeño y logro.

# Creencias Potencializadoras

En Corpocaldas creemos que...

8. La corporación nos da estabilidad laboral y la oportunidad de tener un trabajo digno.
9. Las actividades de compartir, experiencias y aprendizaje nos ayudan a crecer como personas y como una sola familia.
10. La corporación es seria y puntual en el cumplimiento de sus compromisos con todos sus grupos de interés.
11. La entidad goza de buen nombre y prestigio en el que hacer regional y nacional.
12. La comunidad confía en la corporación y en el buen manejo de los recursos económicos.
13. El pensamiento crítico y la implementación de tecnologías nos generan desarrollo organizacional.



# Creencias Inhibidoras

En Corpocaldas creemos que...

1. A mayor rendimiento, mayor carga laboral.
2. Existen favoritismos laborales y políticos en contratos y nombramientos.
3. Existe un desbalance de la inversión frente al objeto misional.
4. Hay ausencia de compromiso y responsabilidad.
5. Existen demoras injustificadas en la prestación del servicio interno y externo (negligencia).
6. Se manipulan los manuales de funciones de algunos para favorecer sus intereses particulares.

# Creencias Inhibidoras

En Corpocaldas creemos que...

7. El sindicato de Corpocaldas se creó por motivos personales.
8. Las influencias, presiones políticas, económicas y de poder influyen en los tiempos de respuesta y en aplicación de sancionatorios.
9. La corporación no acompaña al funcionario cuando lo designan en un cargo nuevo, no hay capacitación ni respaldo.
10. Faltan estrategias para eliminar la dependencia de funcionarios dedicados de manera exclusiva a determinados cargos y temas, el conocimiento hoy no es institucional sino personal.
11. El espacio físico no permite que interactuemos de manera más fluida.

# Creencias Inhibidoras

En Corpocaldas creemos que...

12. Las capacitaciones y asistencia a eventos técnicos se han centrado en las mismas personas.
13. El usuario rural piensa que Corpocaldas solo le interesa la plata, y no sus necesidades. Creen que la entidad favorece al rico y clava al campesino.
14. Es frecuente hacer comentarios de tipo “yo hablo con el director”.
15. Nos defendemos de la exigencia de la organización, afiliándome al sindicato.
16. Si se pertenece al sindicato, no se es confiable. El sindicato apoya gente que no hace nada.
17. Se atacan compañeros por posiciones personales sin mirar su gestión.

# Creencias Inhibidoras

En Corpocaldas creemos que...

18. El director a todo dice Sí.
19. Existe falta de respeto por jerarquías, conducto regular y criterios técnicos.
20. Hay falta de reconocimiento de las capacidades de los funcionarios en todos los niveles.

# Cartas a CORPOCALDAS

Querida Corpocaldas:

Yo siempre he pensado, en lo difícil y poco frecuente que se practica el agradecimiento. A Dios y en todo el tiempo, en ocasiones existen cosas grandes e importantes en nuestras vidas.

En esta ocasión voy a aprovechar para agradecer.

Gracias Corpocaldas por todo lo que me has dado.

Gracias por el aprendizaje que día a día me das.

Gracias por todo el dinero que he ganado en estos años.

Gracias por el estudio, por la experiencia.

Gracias por los buenos amigos y buenas personas que he conocido.

Gracias porque aquí he cambiado muchas cosas de mi ser para mejorar.

Espero seguir aquí y crecer cada día más, como persona y como profesional.

Gracias de corazón.

Leidy G.

Carta a Corpocaldas:

Cuando pude por dentro conocerte

Observe la nobleza de tu gesta

Regalando y creciendo del medio ambiente

Por parte de ese grupo de personas

Oriundas de la tierra que tu cuidas

Con un sincero reconocimiento

Al decir que me estoy enamorando

De tu misión, tu ciencia y tus valores

Adelante valiente Corpocaldas

Seremos tus soldados que vamos a ¡la carga!



Carta a Corpocaldas:

Mi mayor deseo es el reconocimiento de las buenas acciones que realizamos las personas que la representamos, tener en mente que nosotros siempre actuamos y nos interesamos para que nuestra organización sea cada vez más grande, que sienta orgullo en nosotros y representarla con alegría y la esperanza del deber ampliado. Es por ello que cada día velaré por ser mejor y así con el sentir general enaltecer tu nombre y sentirme feliz de pertenecer a la FAMILIA CORPOCALDAS.

Amo mi trabajo, quiero a Corpocaldas.

En estos años de aprendizaje en lo ambiental, he comprendido lo importante que es mi entidad en el entorno departamental y hoy al ser parte de la misma, me siento feliz, orgulloso y llevo con orgullo el logo de mi entidad.

Jhon James Muñoz.

# Hallazgos

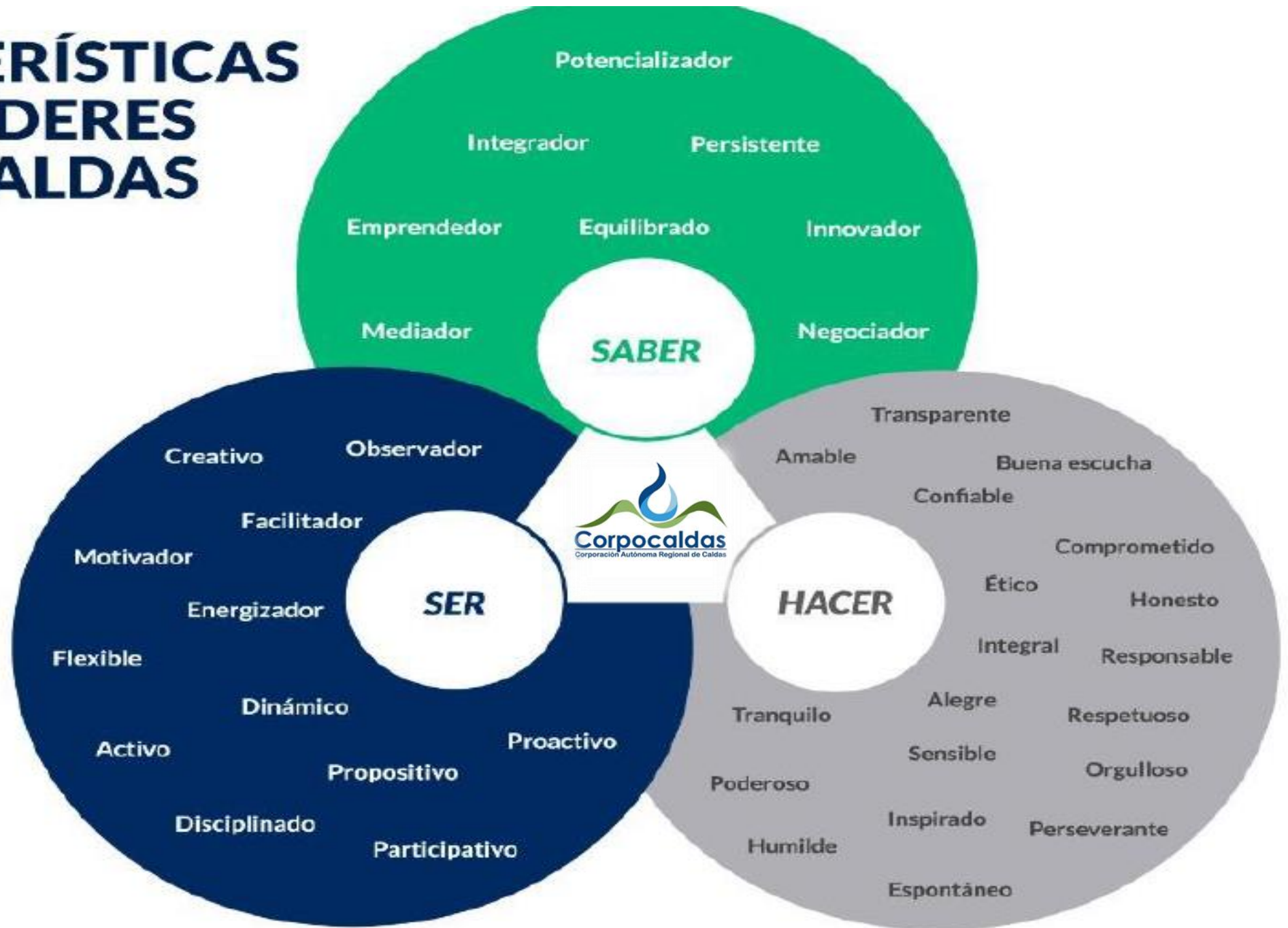
7. El programa fortaleció el proceso de articulación del propósito de vida individual con el propósito de trabajo de cuidado por el medio ambiente. Encontrando alineaciones fuertes hacia un propósito compartido que apasiona a los participantes del proceso .
8. Al inicio del programa entre los participantes existía una mirada de la corporación muy fracturada, trágica y crítica respecto al futuro, y al final se termina con una mirada optimista frente al futuro en cuanto al desarrollo de la corporación.
9. Los funcionarios evidencian un gran nivel de talento para el trabajo en equipo, puesto que en la totalidad de las pruebas de educación experiencial comparativamente a otros grupos de otras organizaciones que han ejecutado las mismas pruebas, el equipo de Corpocaldas demostró un desempeño por encima de la media en los tiempos y estrategias, indicando que las fracturas o fisuras que existen no han comprometido la capacidad de cohesión de la corporación para trabajar en alto desempeño por un propósito en común.
16. Se evidencia que en la corporación se encuentran marcadas las microculturas de acuerdo a cada piso, y esto sumado a la débil comunicación asertiva, ha fortalecido el fracturamiento por pisos. Los líderes se manejan de acuerdo a una pseudocultura y un estilo de dirección diferente por piso.
17. Los funcionarios de Corpocaldas tienen la comprensión de que trabajan en una corporación honesta y transparente, así sientan que se permean por política, se definen como una corporación transparente, la cual se enfoca en su propuesta de valor de alta experticia técnica.

10. Se dio la disposición para dejar ir los dolores históricos generados en gran parte por la anterior dirección, abandonando esas banderas para encabezar nuevas causas para la transformación integral de la corporación.
11. En el desarrollo del programa, las personas hablaron reiteradamente sobre la existencia de una sobrecarga laboral producto de:
  - A. Un crecimiento en los asuntos ambientales en términos de las operaciones ambientales mismas.
  - B. Un crecimiento de las labores porque la corporación esta sobre especificándose en su competencia, es decir, se está excediendo los territorios de su competencia y se redunda en mayor trabajo para los funcionarios.
  - C. A los mejores se les entrega más trabajo, terminado más cargados, por lo tanto castigados por se mejores.
12. Los participantes manifestaron el querer una mayor presencia de los líderes dentro de los procesos que adelanta la corporación.

# Recomendaciones

1. Tras los hallazgos mencionados encontrados durante el programa, es recomendable desarrollar procesos para el fortalecimiento de la comunicación asertiva y el desarrollo de sentidos compartidos entorno a los objetivos de la corporación, orientados a generar un mejor clima laboral y una mejor articulación entre áreas para la conformación de un gran equipo de alto desempeño.
2. Es necesario realizar acciones que respondan a las inquietudes de los participantes respecto a los procesos que adelanta la corporación para el fortalecimiento de la gestión del talento humano y de los proyectos asociados, para aclarar la percepción y resistencias que pueda tener la corporación a nivel global respecto al resultado de este tipo de ejercicios.
10. Diseñar una política más robusta de bienestar humano dirigida a afrontar los retos que hoy tiene la corporación.
11. Se sugiere actualizar el estudio de cargas laborales realizado en el años 2014, para establecer nuevas acciones estructurales sobre la capacidad de respuesta de la corporación en roles y perfiles.
12. Diseñar una estrategia que permita diluir la mirada de equipos de trabajo por pisos en el edificio, orientada a mejorar el clima organizacional y fortalecer el sentido de una sola organización Corpocaldas.
13. Evitar coartar o presionar personas para participar en los procesos humanos ya que, en estos espacios, en los procesos humanos se debe trabajar con el que quiere, porque la puerta de cambio a la transformación humana y organizacional solo se abre desde la voluntad de cada ser.

# CARACTERÍSTICAS DE LOS LÍDERES CORPOCALDAS





# ELEMENTOS COMPORTAMENTALES COMUNES QUE IMPACTAN NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL

## ASPECTOS POSITIVOS CULTURALES ORGANIZACIONALES

1. Referente nacional en temas de gestión del riesgo ambiental.
2. Amplia experiencia y experticia especializada del grupo directivo de la Corporación.
3. Liderazgo en todos los niveles de la corporación.
4. Buen manejo de los recursos.
5. Existe una política de comunicación adoptada.
6. Camaradería para compartir canales y herramientas disponibles para el proceso de comunicaciones.
7. Personal de comunicación idóneo para el desarrollo de comunicación organización con actitud y voluntad para hacer el trabajo.
8. Se están desarrollando procesos de mejoramiento en la comunicación organizacional.

## ASPECTOS POR MEJORAR EN NUESTRA CULTURA

1. Falta revisar el enfoque estratégico de la entidad trascendiendo las actividades del plan de acción.
2. Poca comunicación; faltan reuniones y espacios de conversación del grupo directivo.
3. Insuficiente irrigación, despliegue y diseminación acerca de cómo va la entidad, de parte de los líderes hacia sus equipos de trabajo.
4. Desconocimiento de las estrategias de comunicación óptimas para lograr impactar a las personas efectivamente.
5. Inadecuada actitud para establecer diálogos cordiales con los colaboradores.
6. Desconfianza de parte de algunos colaboradores hacia algunos líderes.
7. Desconfianza de parte de algunos líderes hacia la experticia técnica o actitudinal de algunos de sus colaboradores.

# Creencias Organizacionales

En Corpocaldas creemos que...

1. Protegemos los recursos naturales y el medio ambiente.
2. Vivimos para cuidar el medio ambiente que posibilita la vida.
3. Estar en Corpocaldas es más que tener un trabajo, es vivir con un propósito la vida.
4. La corporación posee credibilidad técnica, somos expertos en lo que hacemos.
5. La entidad cuenta con personal altamente calificado, entre más experticia mayor credibilidad.
6. Somos un equipo de trabajo con alta capacidad de desempeño y logro.

# Creencias Organizacionales

En Corpocaldas creemos que...

7. La corporación nos da estabilidad laboral y la oportunidad de tener un trabajo digno.
8. Las actividades de compartir experiencias y aprendizaje nos ayudan a crecer como personas y como una sola familia.
9. La corporación es seria y puntual en el cumplimiento de sus compromisos con todos sus grupos de interés.
10. La entidad goza de buen nombre y prestigio en el quehacer regional y nacional.
11. La comunidad confía en la corporación y en el buen manejo de los recursos económicos.
12. El pensamiento crítico es valorado y respetado en la organización.
13. La implementación de tecnologías nos facilita el desarrollo organizacional.

## MEGA META

Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

### PROPOSITO SUPERIOR

Contribuimos al desarrollo sostenible del territorio, a través de la conservación y uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente en el departamento de Caldas, mediante la aplicación de las normas y políticas ambientales, la modernización institucional y el fortalecimiento de la cultura del servicio hacia nuestros grupos de interés, con un talento humano comprometido y calificado.

Crecimiento Económico Regional

Mejoramiento de la Calidad de Vida

Sostenibilidad Ambiental

### RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES Y GRUPOS DE INTERÉS

Acercar la corporación a la gente a través de escenarios de diálogo social

Impulsar acuerdos sectoriales para el crecimiento verde de los sectores productivos.

Desarrollar gestión ambiental diferencial en los territorios de las minorías étnicas.

Desarrollar un sistema estratégico de comunicaciones para consolidar relaciones colaborativas con las comunidades y demás grupos de interés.

### ORGANIZACIÓN DINÁMICA

Alinear los instrumentos de planificación institucional con el direccionamiento estratégico

Fortalecer la gestión por procesos para aumentar la excelencia en la gestión e incrementar la satisfacción en el servicio a clientes internos y externos.

Gestionar los proyectos emblemáticos hacia el desarrollo sostenible del territorio.

Definir e implementar el modelo de gestión financiera de la corporación

### APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Desarrollar la gestión estratégica del talento humano

Consolidar cultura del servicio, liderazgo inspirador y sensibilidad ambiental

Diseñar e implementar un sistema de gestión del conocimiento

Integrar y desarrollar los Sistemas de Información.

GENTE

Es el mejor activo de la Corporación, somos un grupo humano trabajando por el desarrollo sostenible

VISION

Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

MISION

Contribuimos al desarrollo sostenible del territorio, a través de la conservación y uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente en el departamento de Caldas

PRINCIPIOS

Honestidad, Respeto y Equidad

VALORES

Compromiso Lealtad Diligencia Disciplina Justicia Trabajo en Equipo Transparencia Sensibilidad Ambiental

ESTRATEGIA

Aprendizaje y Desarrollo Organización Dinámica Relacionamiento comunidades

CONOCIMIENTOS

Alta capacidad de generación de conocimiento sectorial referente a nivel nacional.

CAPACIDAD

123.79%

Cobertura en todo el departamento de caldas

MOTIVACION

Somos Felices

CORPOCALDAS

CLIENTES/USUARIOS

No hacemos milagros... Trabajamos bien

RETROALIMENTACION

Cultura organizacional de Corpocaldas... "Gente al servicio de la Gente"

Resumen



Para Constancia se firma en Manizales a los catorce (14) días del mes de Enero de dos mil veintidós (2022)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jose Jesús Díaz Corrales', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a large, stylized initial 'J'.

**JOSE JESÚS DÍAZ CORRALES**  
Profesional Especializado  
Subproceso Gestión para el Desarrollo Humano.