



Política Clima y Cultura Organizacional



PO-012

Introducción

En el mundo empresarial contemporáneo, el éxito de una organización está intrínsecamente ligado a su capacidad para innovar y adaptarse a un entorno en constante cambio. En este sentido, el clima y la cultura organizacional juegan un papel fundamental. El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico que se percibe en una empresa, mientras que la cultura organizacional comprende los valores, creencias, normas y comportamientos compartidos que caracterizan a una organización.

En una corporación orientada hacia la innovación y el desarrollo, es crucial que tanto el clima como la cultura organizacional fomenten la creatividad, el pensamiento crítico y la experimentación. Un clima positivo, donde los empleados se sientan motivados, valorados y seguros para expresar nuevas ideas, es fundamental para el proceso de innovación. Esto puede lograrse a través de políticas de liderazgo que fomenten la comunicación abierta, la colaboración y la tolerancia al fracaso como parte del aprendizaje.

Por otro lado, la cultura organizacional influye en cómo se percibe y se valora la innovación dentro de la corporación. Si los valores y las normas de la organización promueven la creatividad, el riesgo calculado y la búsqueda constante de mejora, es más probable que la innovación prospere. Por el contrario, una cultura que premia la conformidad y el statu quo puede obstaculizar el proceso innovador.

Objetivo General

El objetivo general del estudio del clima y la cultura organizacional en una corporación de innovación y desarrollo es comprender cómo estos factores influyen en la capacidad de la empresa para generar nuevas ideas, adaptarse a los cambios y mantener una ventaja competitiva en un entorno empresarial dinámico.

Objetivos Específicos

- Mediante encuestas y entrevistas, medir la satisfacción laboral y el grado de compromiso de los empleados con los objetivos de innovación y desarrollo de la corporación.
- Investigar cómo se percibe el ambiente laboral en términos de apertura a nuevas ideas, comunicación efectiva, confianza en el liderazgo y reconocimiento del esfuerzo innovador.
- Identificar los valores culturales existentes en la corporación y su influencia en la promoción o inhibición de la innovación, tales como: la tolerancia al riesgo, la colaboración interdepartamental y la autonomía en la toma de decisiones.
- Analizar cómo se gestionan y comunican los cambios organizacionales, y cómo estas prácticas influyen en la aceptación y adopción de nuevas iniciativas y tecnologías.

- Investigar la importancia que se le otorga al aprendizaje continuo, la formación en habilidades innovadoras y el desarrollo profesional dentro de la cultura organizacional.
- Identificar áreas donde la cultura organizacional actual no está alineada con los objetivos de innovación y desarrollo de la empresa, y proponer acciones para cerrar esas brechas.
- Basándose en los hallazgos, proponer recomendaciones concretas para fortalecer la cultura organizacional y crear un clima propicio para la innovación y el desarrollo.

Alcance

El estudio del clima y la cultura organizacional en la corporación Rotor, tiene un alcance amplio que abarca diversos aspectos fundamentales para comprender y mejorar el entorno laboral y la capacidad de innovación de la empresa.

Marco Legal

- Constitución Política de la República de Colombia 1991.
- Título V. De la Organización del Estado, capítulo 2: De la función pública.

- Título VII. De la Rama Ejecutiva, capítulo 5: De la función administrativa.
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33, numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los servidores públicos.
- Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1064 de 2006: "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- Ley 1361 de 2009: Fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.
- Ley 1474 de 2011: "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17): Define los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

- Decreto 1072 de 2015: Señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 1499 de 2017: Reglamenta el sistema de gestión y articula el MECI con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Ley 1857 de 2017: Complementa algunas medidas relacionadas con el ámbito familiar enumeradas en la Ley 1361 de 2009.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017: Modifica la Ley 1361 de 2009 (que crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- Decreto 051 de 2018: "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
- Decreto 612 de 2018: "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Ley 2013 de 2019: "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés".

Componentes

Rutas de creación de valor



Fuente. MIPG. 2018

- Comunicación Abierta y Transparente: Establecer canales de comunicación efectivos que fomenten el intercambio de ideas, retroalimentación constructiva y la transparencia en la toma de decisiones. Esto incluye reuniones regulares, herramientas de comunicación digital, sesiones de lluvia de ideas y espacios para la discusión abierta.
- Fomento del Trabajo en Equipo: Promover la colaboración interdepartamental y el trabajo en equipo multidisciplinario para abordar desafíos complejos y generar soluciones innovadoras. Esto

puede incluir la creación de equipos multifuncionales, proyectos colaborativos y actividades de construcción de equipos.

- **Liderazgo Inspirador:** Cultivar un liderazgo inspirador que motive, empodere y guíe a los empleados hacia la excelencia y la innovación. Los líderes deben demostrar un compromiso con la innovación, fomentar la creatividad y brindar apoyo y recursos necesarios para el desarrollo de nuevas ideas.
- **Promoción de la Autonomía y la Experimentación:** Brindar a los empleados la libertad y el espacio para experimentar, tomar decisiones y asumir riesgos calculados en busca de la innovación. Esto implica crear una cultura que valore la autonomía, el aprendizaje a través del error y la capacidad de adaptación rápida.
- **Reconocimiento y Recompensa:** Reconocer y recompensar el esfuerzo y los logros relacionados con la innovación y el desarrollo. Esto puede incluir programas de reconocimiento, incentivos económicos, oportunidades de desarrollo profesional y promoción de una cultura de celebración de éxitos y aprendizaje.
- **Cultura de Aprendizaje Continuo:** Fomentar una cultura de aprendizaje continuo donde se valore la capacitación, el desarrollo de habilidades y el intercambio de conocimientos. Esto puede incluir programas de formación interna, mentoría, coaching y la creación de una biblioteca de recursos y mejores prácticas.
- **Diversidad e Inclusión:** Promover la diversidad de pensamiento, experiencias y perspectivas como motor de la innovación. Esto implica crear un entorno inclusivo donde todas las voces sean

valoradas y respetadas, y donde se fomente la colaboración entre personas de diferentes orígenes y habilidades.

- **Apertura a Nuevas Ideas:** El clima organizacional debe ser receptivo a nuevas ideas y perspectivas. Los empleados deben sentirse cómodos compartiendo sus ideas sin temor a ser juzgados negativamente.
- **Tolerancia al Riesgo:** Es importante que el clima organizacional promueva la toma de riesgos calculados. Los empleados deben sentirse seguros al tomar decisiones audaces y explorar nuevas oportunidades, sabiendo que el fracaso es aceptado como parte del proceso de aprendizaje.
- **Innovación y Mejora Continua:** El clima organizacional debe promover la innovación y la mejora continua en todos los aspectos del negocio. Los empleados deben ser alentados a buscar constantemente formas de mejorar los procesos, productos y servicios de la corporación.
- **Liderazgo Inspirador:** Los líderes de la organización deben demostrar un compromiso con la innovación y el desarrollo, inspirando a los empleados a alcanzar su máximo potencial y a contribuir con nuevas ideas y soluciones.
- **Flexibilidad y Adaptabilidad:** El clima organizacional debe ser flexible y adaptable para responder a los cambios en el entorno empresarial. Los empleados deben sentirse capacitados para adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y desafíos.

Recursos Financieros

La Gerencia Financiera y Administrativa de Rotorr apropiará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de la Clima y Cultura Organizacional.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.