

Estrategia de Comunicación Interna para Fortalecer el Clima Organizacional en La
Alcaldía de La Jagua de Ibirico, Cesar entre el mes de Enero y Julio de 2018

Melba Alejandra Marín Mejía

ID:000241175

Comunicador Social – Periodista

Universidad Pontificia Bolivariana
Facultad de Comunicación Social y Periodismo
Escuela de Ciencias Sociales
Bucaramanga
2018

Estrategia de Comunicación Interna para Fortalecer el Clima Organizacional en La
Alcaldía de La Jagua de Ibirico, Cesar entre el mes de Enero y Julio de 2018

Mg. Jaime Enrique Pallares Espinosa
Docente Supervisor de Pasantía

Universidad Pontificia Bolivariana
Facultad de Comunicación Social y Periodismo
Escuela de Ciencias Sociales
Bucaramanga
2018

Tabla de Contenido

Introducción	8
Justificación	9
1.Objetivos	10
1.1 Objetivo general	10
1.2 Objetivos específicos	10
2. Marco Referencial	11
2.1 Contexto Institucional.....	11
2.1.1 Referencia teórica.....	15
3. Cronograma de Actividades.....	16
4. Actividades realizadas	17
5. Plan de Acción.....	23
6. Conclusiones.....	25
7. Recomendaciones.....	26
8. Anexos.....	27
9. Referencias.....	32

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Organigrama de la Alcaldía de la La Jagua de Ibirico.....14

Lista de Anexos

Anexo 1. Pregunta número 1 de la encuesta realizada.....	27
Anexo 2. Pregunta número 2 de la encuesta realizada.....	27
Anexo 3. Pregunta número 3 de la encuesta realizada.....	28
Anexo 4. Pregunta número 4 de la encuesta realizada.....	28
Anexo 5. Pregunta número 5 de la encuesta realizada.....	29
Imagen 1. Fondo de Pantalla en los computadores de la Alcaldía.....	29
Imagen 2. Actividad de limpieza. Trabajo en equipo.....	30
Imagen 3. Actividad de integración, homenajes y cumpleaños.....	30
Imagen 4. Actividad “Compartir con nuestros hijos”.....	31
Imagen 5. Actividad de reconocimiento por el cumplimiento de logros.....	31

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Estrategia de Comunicación Interna para Fortalecer el Clima Organizacional en La Alcaldía de La Jagua de Ibirico, Cesar entre el mes de Enero y Julio de 2018

AUTOR(ES): Melba Alejandra Marín Mejía

PROGRAMA: Facultad de Comunicación Social

DIRECTOR(A): Jaime Enrique Pallares Espinosa

RESUMEN

El presente informe da cuenta del trabajo realizado durante la pasantía en la Alcaldía de la Jagua de Ibirico, Cesar,. El objetivo principal apunta a Diseñar una estrategia comunicativa desde el mes de enero al mes de julio de 2018 que permita fortalecer el clima organizacional en la Alcaldía de La Jagua de Ibirico Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la empresa y al mismo tiempo del plan de trabajo académico,. Es así, como desde la comunicación se ejecutaron acciones como: Motivar a los empleados para mejorar su funcionamiento laboral, incentivar el trabajo en equipo y la conciliación, Fortalecer los valores corporativos de la organización y reconocer sus mayores logros en la organización.

PALABRAS CLAVE:

Comunicación organizacional , estrategia comunicativa , comunicación interna

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Internal Communication Strategy to Strengthen the Organizational Climate in the Mayor Office of La Jagua de Ibirico, Cesar between the month of January and July of 2018

AUTHOR(S): Melba Alejandra Marín Mejía

FACULTY: Facultad de Comunicación Social

DIRECTOR: Jaime Enrique Pallares Espinosa

ABSTRACT

This report gives an account of the work done during the internship at the Jagua de Ibirico City Hall, Cesar. The main objective is to design a communication strategy from January to July 2018 to strengthen the organizational climate in the Mayor of La Jagua de Ibirico In order to meet the strategic objectives of the company and at the same time of the academic work plan. This is how, from the communication, actions were carried out such as: Motivate employees to improve their work performance, encourage teamwork and conciliation, strengthen the corporate values of the organization and recognize their greatest achievements in the organization

KEYWORDS:

Organizational communication, communication strategy, internal communication

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

El presente trabajo contiene el proceso práctico desarrollado en la Oficina de Prensa de la Alcaldía de la Jagua de Ibirico, Cesar, durante un periodo de seis meses. En el cual se realizó el ejercicio de pasantía profesional donde se construyeron objetivos que se fundamentaron en diseñar una estrategia de comunicación interna.

Con el propósito de fortalecer el clima organizacional de la Alcaldía Municipal de La Jagua de Ibirico- Cesar, se observó la situación actual de la entidad en este tema y luego se obtuvieron resultados que permitieron elaborar una estrategia comunicacional para mejorar el clima organizacional, disminuyendo las brechas de la indiferencia hacia un ambiente laboral asertivo.

Justificación

Debido a que, el clima organizacional también conocido como la atmosfera laboral, es importante en una organización dado que es el resultado de la interacción entre los individuos –empleados- y con los procesos que normalizan las organizaciones.

Se consideró necesario hacer una propuesta comunicacional a la entidad, por el tratamiento no adecuado de la comunicación y por no contar con un departamento de comunicación que se encargue de analizar la calidad de ésta, el cual, se ve reflejado en la relación y el comportamiento de sus empleados, en la falta de motivaciones, insatisfacción, entre otros factores que generan un mal clima laboral. Es decir, qué tanta relación existe entre los intereses de los empleados y los de la entidad, los retos de su cargo y cómo los está asumiendo.

Por ello, este proyecto de una estrategia de comunicación interna busca identificar la situación actual de la Alcaldía Municipal, para la creación de dicha estrategia que fortalezca y/o mejore el clima de la misma.

Entonces, mediante la comunicación se pueden potenciar aspectos positivos con las herramientas comunicativas que cuenta la institución y desde ahí proyectar al fortalecimiento del flujo comunicacional interno de la Alcaldía de la Jagua de Ibirico, de la misma manera generar un impacto positivo en la comunidad interna.

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

- Diseñar una estrategia comunicativa desde el mes de enero al mes de julio de 2018 que permita fortalecer el clima organizacional en la Alcaldía de La Jagua de Ibirico

1.2 Objetivos específicos

- Identificar por medio de un diagnóstico organizacional los factores críticos del clima organizacional en la Alcaldía Municipal.
- Analizar las problemáticas internas que influyen en la relación de los empleados
- Diseñar una estrategia comunicativa que permita un cambio positivo y que brinde mejores condiciones laborales al talento humano de la Alcaldía de la Jagua de Ibirico.

2. Marco Referencial

La Alcaldía Municipal de La Jagua de Ibirico – Cesar, es una entidad de carácter público que está al servicio del municipio del Cesar. Se encarga de dar lugar a la ejecución del plan de desarrollo propuesto a la comunidad; ayudando a fortalecer los sistemas de control que se encargan de la regulación del funcionamiento de sus dependencias y procesos, además de atender y a guiar a los ciudadanos en los procesos que deseen comenzar para la mayor eficiencia posible.

2.1 Contexto Institucional

Misión

Potenciar y promover el desarrollo integral del Municipio, mediante una apuesta de intervención concertada con la comunidad, orientando el gasto social a superar los desequilibrios existentes en el territorio e impulsando la solidaridad, la equidad, la transparencia en la gestión pública, la garantía de los derechos humanos y la seguridad ciudadana como mecanismos para generar bienestar social; y el impulso a la diversificación de los diferentes sectores de la economía, que estimule la generación de empleo e incremente la capacidad productiva y competitiva; y la protección de los recursos naturales y del potencial ambiental, de manera que el territorio avance hacia un desarrollo sostenible.

Visión

En el 2030, La Jagua de Ibirico será un municipio integrado social y territorialmente, solidario y equitativo, con un capital humano con capacidades para su realización individual y colectiva, un desarrollo económico sostenible y competitivo y un ambiente seguro y sano, que contribuyan a disminuir los niveles de pobreza y los desequilibrios, y a consolidar una sociedad reconciliada, respetuosa de los derechos humanos y viviendo en paz. *(la jagua de ibirico, 2016)*

Principios y Valores

Trabajan bajo la premisa de combinar conocimientos y valores de manera individual y colectiva todo en función del bienestar y desarrollo del Municipio, optimización de recursos, experiencia y estrategias efectivas para superar los desequilibrios existentes en el territorio, brindando así conceptos reales que satisfacen a la comunidad.

Responsabilidad:

Obligación moral de hacer el mejor esfuerzo por alcanzar los objetivos institucionales con un manejo eficiente de los recursos, asegurando el desarrollo social, económico y sostenible del entorno y el autocuidado. Apoyamos la dirección institucional centralizada con un máximo práctico de efectividad institucional. Las metas y los objetivos están alineados y claramente articulados. Valoramos tanto el rigor intelectual como el compromiso emocional. Decimos la verdad sobre nuestro desempeño y exigimos y permitimos la autogestión.

Integridad:

Comportamiento visible que nos muestra como personas coherentes, porque actuamos como decimos y pensamos. El calibre y compromiso de nuestra gente nos distingue de los demás, apreciamos y fomentamos la diversidad y su trabajo en equipo. Seleccionamos y desarrollamos a nuestros funcionarios para el logro de metas a largo plazo, lo que cuenta para nosotros es el desempeño de servicios de valor agregado a la comunidad.

Respeto:

Aceptación de las diferencias que nace en la propia autoestima y el reconocimiento de la existencia del otro. Nuestra reputación se basa en lo que hace y dice cada uno de nuestros funcionarios. Construimos nuestra reputación para un futuro a largo plazo. Somos justos y éticos en todos nuestros servicios, bendecíamos a las comunidades locales donde actuamos. *(la jagua de ibirico, 2016)*

La organización de la Administración Municipal es la siguiente:

Estructura de Administración de la Alcaldía de La Jagua de Ibirico

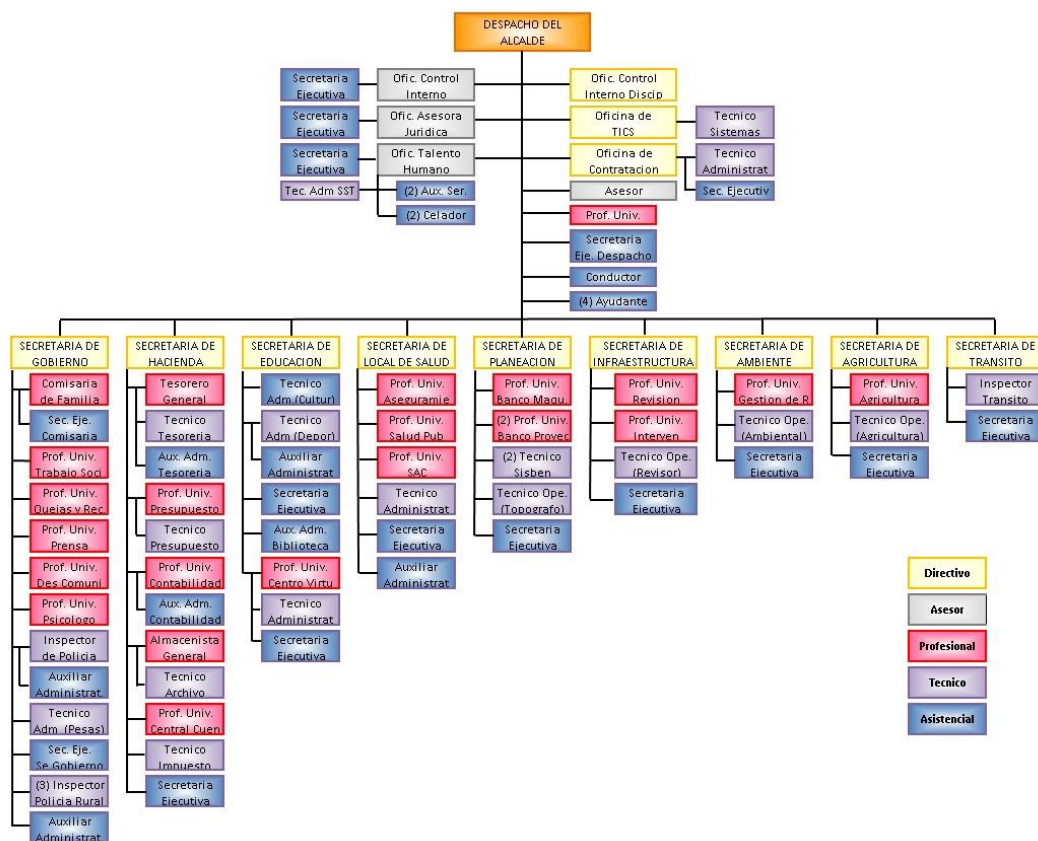


Ilustración 1. Organigrama de la Alcaldía de la Jagua de Ibirico

Fuente: (la jagua de ibirico, 2016)

Antecedes de experiencia en comunicación

El 9 de abril de 2013 se creó la oficina de Comunicación y Prensa en la Alcaldía Municipal de la Jagua de Ibirico, con la necesidad de crear canales de comunicación para la divulgación oportuna de la gestión administrativa e imagen institucional.

La oficina de Comunicación y Prensa cuenta con diferentes canales de difusión como:

- Un Magazín Institucional en televisión y un programa radial, ambos llamados ‘Desarrollo sostenible con más oportunidades’. Estos se emiten dos veces en la semana, en el canal 4 (Televisión Local) y la emisora La Voz de La Jagua, los cuales

tienen como objetivo socializar a la comunidad la gestión administrativa e imagen institucional.

- Redes sociales: Son tres perfiles en Facebook, Instagram y Twitter, además una página web que se actualizan con los eventos que se cubren periódicamente.

2.2 Referencia teórica

Cada organización con base a su misión y visión tienen distintos objetivos pero existen características que deben prevalecer en todas las entidades, las cuales hacen la diferencia en las demás, esto corresponde al manejo del ambiente interno, quienes cuyos responsables son las personas que trabajan en el lugar.

De acuerdo con la Escuela funcionalista, “el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste”

Esto corresponde al equilibrio que debe existir entre medio (entorno) y los empleados puesto que, estos conforman un complemento llamado clima y se construya una reacción satisfactoria.

Idaberto Chiavenato, en su libro “Administración de Recursos Humanos” toma el modelo motivacional de Maslow para explicar el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Sé que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral.

El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral. El proceso de adaptación de los individuos varía de un momento a otro y es muy importante ya que, lograr la adaptación denota salud mental a través de 3 características fundamentales:

1. Sentirse bien consigo mismos
2. Sentirse bien con respecto a los demás
3. Ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida

3. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES								
Objetivo general: Diseñar una estrategia comunicativa desde el mes de enero al mes de julio de 2018 que permita fortalecer el clima organizacional en la Alcaldía de La Jagua de Ibirico	Cronograma							Métodos
	E	F	M	A	M	J	J	
Objetivos Específicos								
1	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar por medio de un diagnostico organizacional los factores críticos del clima en la Alcaldía Municipal. 							<p>Encuesta: Realicé una encuesta utilizando 14 preguntas en escala de Likert y una de selección múltiple para los funcionarios de la Alcaldía de la Jagua de Ibirico, la cual estaba estructurada con enunciados en los que se pudieran identificar debilidades y fortalezas en el clima laboral.</p> <p>MATRIZ DOFA: Con el fin de fortalecer las debilidades y de potenciar las fortalezas internas de</p>

									la Alcaldía de La Jagua de Ibirico, realicé una matriz DOFA para continuar con el diagnostico organizacional.
2	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las problemáticas internas que influyen en la relación de los empleados 								Por medio de las de los resultados que arrojaron las encuestas realizadas, se pudo analizar las problemáticas que refleja la percepción de los empleados referente al ambiente laboral de la organización.
3	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una estrategia que permita un cambio positivo y que brinden mejores condiciones laborales al talento humano de la Alcaldía de la Jagua de Ibirico. 								La creación de estrategias conlleva de una planeación, por tal motivo, es necesario identificar las soluciones. Según los resultados arrojados por el diagnostico organizacional que se realizó basado en el estado actual del clima organizacional de la Alcaldía de La Jagua de Ibirico, se creó una estrategia comunicativa que permita fortalecer debilidades encontradas.

4. Actividades Realizadas

- **Identificar por medio de un diagnostico organizacional los factores críticos del clima organizacional en la Alcaldía Municipal.**

Se logró hacer un diagnóstico que permitió identificar el estado del clima organizacional de la Alcaldía Municipal de La Jagua de Ibirico, Cesar. Se eligió como herramienta de investigación la encuesta de 14 preguntas en escala de Likert y una de selección múltiple para los funcionarios, la cual se enfocó en identificar el estado del clima laboral.

Los resultados que se obtuvieron, por medio de una tabulación en un archivo de Microsoft Excel se pudo definir que la comunicación interna de la organización se maneja de forma descendente apuntando al proceso de información de jefes a funcionarios, el cual va orientado por directrices que dan los superiores, como lo muestra su organigrama. También, se evidenció la comunicación horizontal que se da en los empleados que están en el mismo nivel, de los que trabajan en forma conjunta y que comparten información, se habla de una retroalimentación para el cumplimiento de las actividades, pero que no es suficiente para alcanzar una comunicación eficaz.

La encuesta por cada pregunta se categorizó de la siguiente manera:

Responsabilidad de mando

Esta categoría se estableció con el fin de determinar cuántas personas de la muestra hacen parte de los directivos de la entidad, de esta manera, se infiere que tan dispuestos se encuentran para evaluar su ambiente laboral. **Ver Anexo 1**

Relación jefe – empleado

Esta categoría busca entender de qué manera los trabajadores y algunos directivos –que a su vez tienen un jefe mayor, la alcaldesa- comprenden la relación entre ellos y su jefe, desde cómo se siente a como se proporciona la información, los resultados son positivos, sin embargo, un bajo porcentaje se

encuentra indiferente al tipo de relación que puedan sostener entre las partes; es por ello, que se considera oportuno trabajar en fortalecer la importancia de las relaciones interpersonales con los altos mandos. **Ver Anexo 2**

Relación compañeros de trabajo

Se distingue que el mayor porcentaje de la muestra está de acuerdo con las variables, infiriendo que el clima laboral existente permite la libertad de expresión con sus compañeros, sin embargo, en una variable encontramos que se han visto involucrados en los “chismes de pasillos”, estos son perjudiciales para el clima en la entidad ya que se pueden derivar enfrentamientos, enemistades o bajo rendimiento en sus funciones. **Ver Anexo 3**

Relación entidad pública

En la categoría determinada para la percepción del clima de la entidad en general, se percibe que los funcionarios de cada sectorial saben cuál es su rol, están satisfechos con la información dada por sus jefes sin embargo, hay una variable que habla de cómo los problemas externos –a esto nos referimos a chismes de pasillos- logran afectar su ambiente laboral volviéndose tema de conversación; además de contar con un bajo porcentaje que se encuentra indiferente a cada razonamiento que se hizo del ambiente. **Ver Anexo 4**

Características del trato en la entidad

Los valores que prevalecen en la entidad son de carácter positivo, yendo de la mano con sus principios y valores – cultura corporativa-, algunos funcionarios identificaron la existencia de antivalores en el ambiente de trabajo por lo que se considera trabajar para disminuir la presencia de esos antivalores, fortaleciendo la cultura corporativa de la entidad. **Ver Anexo 5**

También se realizó una matriz DOFA con el fin de identificar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que presenta la comunicación en la Alcaldía y se obtuvieron resultados que facilitaron el objetivo de este proyecto.

Matriz DOFA

<p><i>DEBILIDADES</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco recurso tecnológico para que los funcionarios puedan realizar sus actividades de trabajo • Poco espacio de trabajo para todo el talento humano de la Alcaldía • Poca capacitación para los empleados • Los canales de comunicación no están suficientemente consolidados entre las dependencias • Poco recursos económicos 	<p><i>OPORTUNIDADES</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de entidades privadas • La Alcaldía tiene reconocimiento nacional. • Dentro de su equipo de trabajo exista una construcción de buen servicio hacia sus usuarios ya que todos participan en la creación del beneficio y que la empresa este en buena posición en todo momento. • Se tiene una buena interacción con el público – ciudadanos, ajenos al municipio- por medio del servicio al cliente y cada dependencia.
<p><i>FORTALEZAS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de gestión • Experiencia del talento humano • Ideales innovadores • Página web para solicitudes y peticiones de parte de la comunidad • Cuenta con una oficina de atención al usuario 	<p><i>AMENAZAS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las plataformas virtuales como las redes sociales impulsan a la desinformación, en este caso, se comparte información errónea por parte de terceros de lo que sucede en la organización. • Polarización política. • Poco cumplimiento de las normas o leyes del

	<p>municipio por parte de la ciudadanía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestaciones de la comunidad por no estar de acuerdo con algunas acciones de la administración.
--	---

- **Analizar las problemáticas internas que influyen en la relación de los empleados**

En el ejercicio de analizar cuáles fueron los factores que incidían en un clima desequilibrado en la Alcaldía de la Jagua de Ibirico, obtenidos por la encuesta realizada a los funcionarios, se tuvo en cuenta un proceso de estudio para revisar cuáles eran los factores de mayor importancia en la búsqueda de una estrategia eficaz.

Un proceso que llevó un periodo de tiempo aproximado de dos meses.

- **Diseñar una estrategia comunicativa que permita un cambio positivo y que brinde mejores condiciones laborales al talento humano de la Alcaldía de la Jagua de Ibirico.**

En la idea de diseñar una estrategia comunicativa que permitiera un cambio positivo y aceptable para los empleados, se tuvo en cuenta cómo era la percepción de la comunicación de cada uno de ellos, cómo se relacionaban y cómo eso influía en su rendimiento laboral.

Se creó una estrategia de comunicación que fuera clara al interior de la organización, manteniendo a todos trabajando por los mismos objetivos,

fortalece la transparencia, incentivar la creatividad y generar un ambiente de trabajo colaborativo en el que cada funcionario se siente apreciado.

Se proyectaron mensajes en los computadores de cada oficina y televisores que se encuentran en los pasillos, de esos hubo unos motivadores para los funcionarios, otros de felicitaciones y celebraciones. **Ver Imagen 1**

Se organizaron actividades que tuvieran un objetivo social en la que los funcionarios fortalecieran el trabajar en equipo, integrándose con los compañeros de las diferentes dependencias de la Alcaldía, en la cual tuvieran que saber compartir elementos que incentivaran a la colaboración entre ellos mismos. **Ver Imagen 2**

La estrategia buscaba que los empleados se sintieran importantes para la entidad por eso se realizó actividades de integración entre empleados, integración con familiares en fechas especiales, homenajes y cumpleaños en la que todos los funcionarios fueran un cuerpo social más consistente. **Ver Imagen 3 y 4**

Por consiguiente también se hicieron reconocimientos individuales como mejor empleado, y grupales al mejor equipo de trabajo quienes se hayan desempeñado efectivamente durante un periodo, quienes con su rendimiento ayudaron a cumplir metas en la organización **Ver Imagen 5**

5. Plan de Acción

Estrategia	Descripción	Frecuencia/Tiempo	Responsables
Motivar a los funcionarios para mejorar su actividad laboral	Proyectar en los computadores de la entidad mensajes motivadores, de reflexión. Se consideran que ayudan al transcurso del día, las palabras incentivan a una mejor percepción de la realidad.	Dos veces por semana	Equipo de prensa y oficina de las TIC
Trabajo en equipo y conciliación	Organizar actividades de carácter social en la que los funcionarios deban trabajar en equipo, integrándose con los compañeros de las diferentes dependencias de la Alcaldía, de esta manera se busca fortalecer las relaciones reconociendo las cualidades del otro para poder hacer un excelente trabajo grupal.	Una vez por mes	Equipo de prensa y comunicación, y dependencias – algunos meses las dependencias tiene actividades en las que todos se pueden integrar.
Fortalecer los valores corporativos de la organización	Realizar actividades de integración, homenajes y cumpleaños en la que todos los funcionarios sean un cuerpo social más consistente.	Se tiene en cuenta fechas celebres como día del contador, madres, cumpleaños, etc. Y las integración una cada semestre	Oficina de talento humano, equipo de prensa y comunicación
Reconocimientos, motivando a un mejor desempeño	Realizar reconocimientos individuales como mejor empleado, y grupales al mejor	Una semana completa cada seis meses.	Equipo de prensa y comunicación, oficina de talento humano.

	equipo de trabajo quienes se hayan desempeñado a toda cabalidad.		
--	---	--	--

6. Conclusiones

Después de haber finalizado las pasantías profesionales en la Alcaldía Municipal de La Jagua de Ibirico, se concluye que la comunicación interna de una organización juega un papel fundamental, desde la experiencia corporativa en todas las áreas hay algo que comunicar, ya sea de jefes a funcionarios y viceversa.

Los canales comunicativos que brinda esta labor exigen que el comunicador sea un líder, permitiendo que los mensajes sean concisos y coherentes, con el fin de que estén visionados en los objetivos de la Alcaldía Municipal, así mismo, el reto de transformar o generar cambios en una organización va ligado con la efectividad del proceso de comunicación entre los mismos empleados.

Por ende, se apoyó en el fortalecimiento del clima organizacional, creando una estrategia comunicativa, teniendo en cuenta muchos aspectos, como el estado del clima en la organización, que fue un punto clave para comenzar a implementar una estrategia que llamará la atención y los empleados estuvieran a gusto implementándola.

El desarrollo de esta pasantía no solo posibilitó fortalecer conocimientos sobre la comunicación organizacional, también sirvió para propiciar experiencias que ayudarán a complementar conceptos de cada campo de la carrera, a adquirir nuevos conocimientos, a tener acercamiento con la comunidad, asumir nuevos retos, trabajar en equipo y a crecer profesionalmente. El tiempo propuesto para realizar cada actividad ayudó a que los objetivos y estrategias se cumplieran en el momento adecuado y que en el proceso no hubiera ningún inconveniente.

7. Recomendaciones

A la Alcaldía Municipal de la Jagua de Ibirico:

Se recomienda fortalecer la oficina de comunicación a través de la vinculación de un equipo de trabajo humano y profesional.

Es necesario incluir en el material de trabajo de campo, herramientas tecnológicas (Cámaras fotográficas, grabadora de voz) que apoyen el ejercicio.

Así como también, continuar con las actividades establecidas por la estrategia propuesta en estos meses, ya que se vio la importancia de haberla implementado.

Se recomienda fortalecer el presupuesto destinado para las actividades que desarrolla el equipo de trabajo.

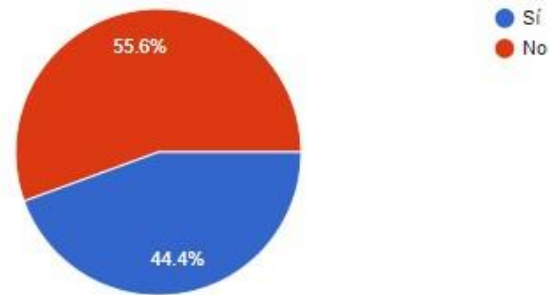
Y por último, mejorar las condiciones del espacio físico de la oficina de comunicación.

8. Anexos

Anexo 1

¿Tiene responsabilidad de mando?

45 respuestas



Anexo 2

Mi jefe...



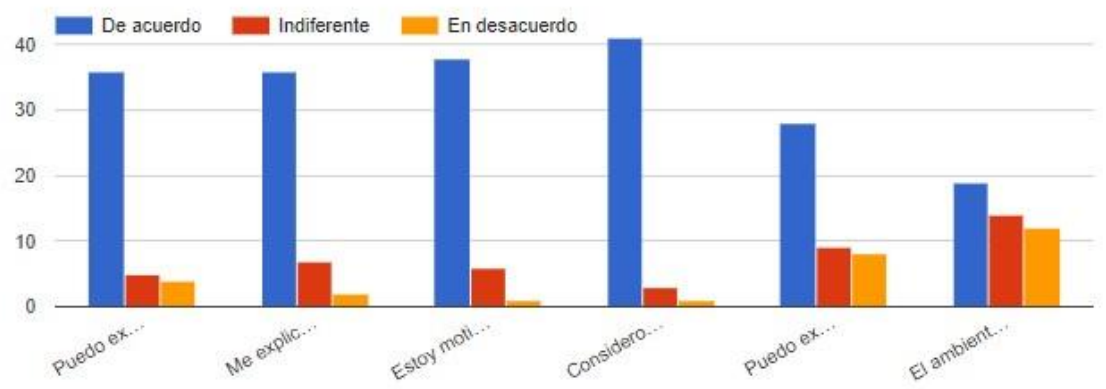
Anexo 3

Con mis compañeros de trabajo...



Anexo 4

En la organización...



Anexo 5

Escoja uno o varios aspectos dominantes en la organización

45 respuestas

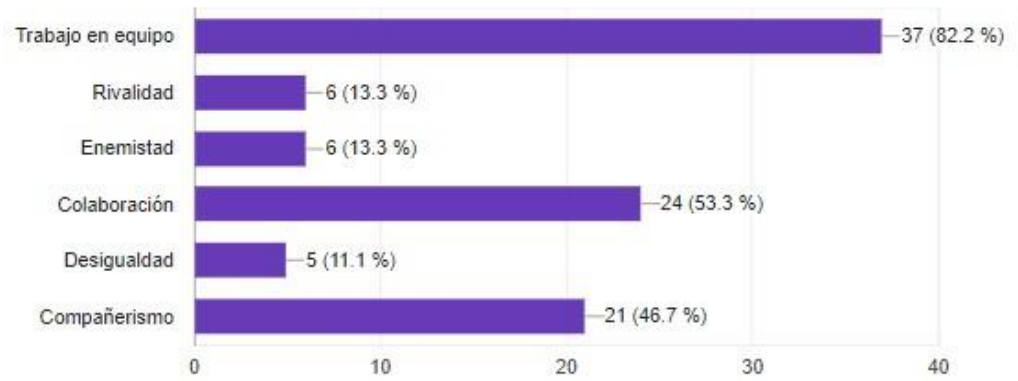


Imagen 1

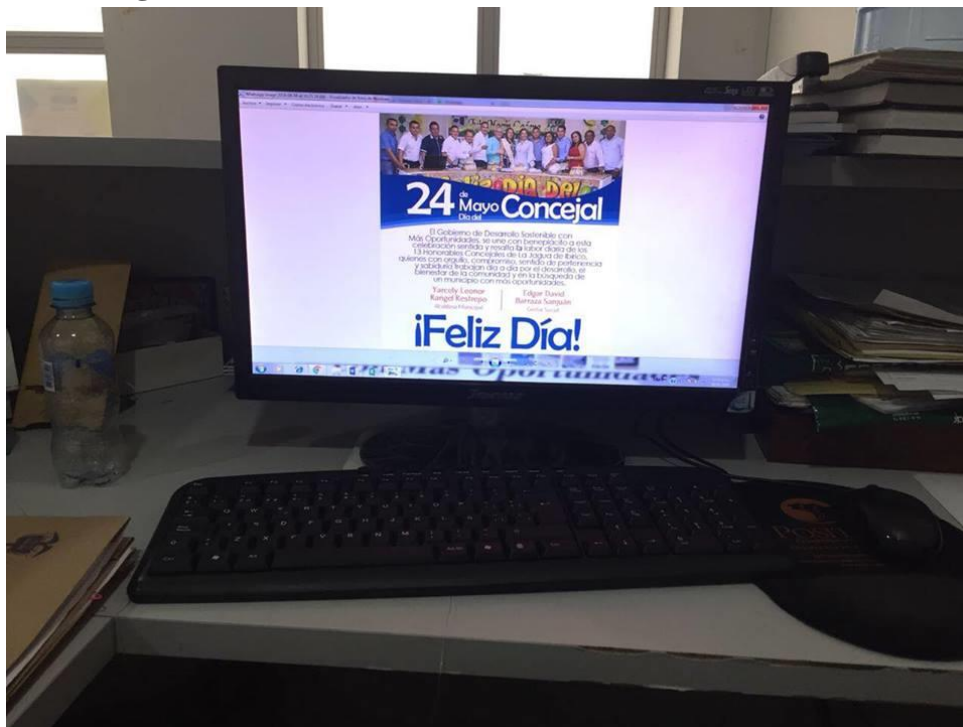


Imagen 2



Imagen 3



Imagen 4



Imagen 5



9. Referencias

Alcaldía Municipal de La Jagua de Ibirico en Cesar. Página Institucional de la entidad,

Gobierno Digital. Recuperado de <http://www.lajaguadeibirico-cesar.gov.co/index.shtml>

Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, Margarita Chiang- M. José

Martínez- Antonio Martínez. Universidad Pontificia Comillas, Madrid. Campbell,

Dunnette, Lawler y Weick. (1970) pg. 29

Gestión organizacional, Dario Rodriguez Mansella. Ediciones UC, Chile. Gary Kreps

(1995), pg. 56.

Administración de Recursos Humanos, Idiabeto Chiavenato

