



**Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología**

**Evaluación del clima organizacional en los Trabajadores de la planta central de
la Alcaldía municipal de Piedecuesta**

Practicante: Mesly Daniela Laserna Mejia

Id: 000293327

**Plan de Trabajo Práctica Empresarial
Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología
Floridablanca Santander
2020**



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

Evaluación del clima organizacional en los trabajadores de la planta central de la Alcaldía municipal de Piedecuesta.

Mesly Daniela Laserna Mejía
Id: 000293327

Proyecto de grado presentado como requisito para optar el título profesional de:

PSICOLOGA

Director de Proyecto

Ps. María Katherine Acevedo Pinto

Supervisor de Práctica Empresarial

Ps. Jorge Arturo Angarita Pedraza

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

Floridablanca Santander

2020



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

Nota de aceptación:

Ps. Jorge Arturo Angarita Pedraza
JEFE INMEDIATO EMPRESARIAL

Ps. María Katherine Acevedo Pinto
SUPERVISOR ACADÉMICO

EVALUADOR

EVALUADOR

Bucaramanga, 20 de mayo de 2020.



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, doy gracias a Dios por darme la vida, la fuerza y la voluntad para seguir adelante durante el transcurso de los años de mi carrera. A mis padres Libia Amparo Mejía Suarez, Cesar Augusto Conde Quesada y hermano Juan Camilo Conde Mejía, quienes han sido mi fuente de motivación y me han brindado su apoyo incondicional en todos los ámbitos de mi vida, tanto académico como personal, así mismo, me permitieron la realización de mi sueño; estudiar en la universidad Pontificia Bolivariana - UPB, además de día a día luchar por el cumplimiento de este logro. Mi pareja sentimental Pedro Adarme Solano, quien ha sido una luz día a día, brindándome su apoyo y su amor y a mis demás familiares, abuelos, tíos, primos y demás, por su constante motivación a cumplir mi meta. A mis colegas de carrera con los cuales compartí tiempo dentro y fuera de las aulas de clase, de quienes aprendí a valorar entre otras cosas el trabajo en equipo. También agradecimientos a la universidad Pontificia Bolivariana la cual no solo fue el lugar donde culminé con mi formación como profesional sino también contribuyo forjándome como una persona que compartirá los valores Bolivarianos con la sociedad. Y finalmente a la Alcaldía Municipal de Piedecuesta, mis jefes inmediatos, compañeros de oficina por brindarme en el transcurso de los últimos seis meses el apoyo y la experiencia necesaria para dar el primer paso para ejercer como profesional



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
JUSTIFICACIÓN	10
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	11
MARCO TEORICO.....	12
METODOLOGÍA.....	16
PARTICIPANTES SUJETOS	16
INSTRUMENTOS – RECURSOS	17
PROCEDIMIENTO	19
RESULTADOS.....	21
ACTIVIDADES SATELITES.....	31
DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46

TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Cantidad de trabajadores por dependencia	16
<i>Tabla 2.</i> Categorización dimensión empresa	21
<i>Tabla 3.</i> Categorización dimensión persona	21
<i>Tabla 4.</i> Dependencia de contratación	22
<i>Tabla 5.</i> Dependencia de desarrollo rural.....	23
<i>Tabla 6.</i> Dependencia de desarrollo social	23
<i>Tabla 7.</i> Dependencia de educación	24
<i>Tabla 8.</i> Dependencia de Hacienda	24
<i>Tabla 9.</i> Dependencia de Inderpiedecuesta	24
<i>Tabla 10.</i> Dependencia de Infraestructura.....	25
<i>Tabla 11.</i> Dependencia de Interior	25
<i>Tabla 12.</i> Dependencia de Planeación	26
<i>Tabla 13.</i> Dependencia de Salud.....	26
<i>Tabla 14.</i> Dependencia de Talento Humano.....	27
<i>Tabla 15.</i> Dependencia de Transito y Movilidad	27
<i>Tabla 16.</i> Dependencia de Palacio	27
<i>Tabla 17.</i> Dependencia de Sisbén	28
<i>Tabla 18.</i> Dependencia Oficina Jurídica	28
<i>Tabla 19.</i> Dependencia Comisaria de Familia	29
<i>Tabla 20.</i> Resultados globales variable empresa	29
<i>Tabla 21.</i> Resultados globales variable persona.....	30



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Evaluación del clima organizacional en los Trabajadores de la planta central de la Alcaldía municipal de Piedecuesta

AUTOR(ES): MESLY DANIELA LASERNA MEJIA

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

RESUMEN

Durante el periodo de realización de la práctica laboral en la Alcaldía municipal de Piedecuesta, en la Secretaria General, talento humano en el área de Bienestar y Capacitación en un tiempo aproximado de seis meses, se trabajó clima organizacional con el personal de la planta central de la entidad de las dependencias de contratación, desarrollo rural, desarrollo social, educación, hacienda, inderpiedecuesta, infraestructura, interior, salud, planeación, talento humano, tránsito y movilidad, oficina jurídica, palacio, sisbén y comisaria de familia. Se llevó a cabo la aplicación del instrumento de evaluación CLA – Clima Laboral, el cual consta de 93 ítems en los que se evalúan distintas dimensiones tanto de empresa como de persona, estas dimensiones de la variable empresa son; organización, implicación, innovación e información, por otro lado, autorrealización, condiciones, relaciones y dirección corresponden a la variable persona. Al realizar la aplicación del instrumento se dio inicio a la tabulación de los resultados obtenidos. A partir de lo anterior se realiza un informe de análisis para lograr identificar las dimensiones afectadas por los trabajadores en cada una de sus áreas, establecer la dependencia más afectada y, por último, proponer estrategias para las mejoras del ambiente laboral en la organización.

PALABRAS CLAVE:

CLIMA ORGANIZACIONAL, SATISFACCIÓN LABORAL, AMBIENTE LABORAL, PRODUCTIVIDAD, MOTIVACIÓN, DESEMPEÑO

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: EVALUATION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE WORKERS OF THE CENTRAL PLANT OF THE MUNICIPAL MAYOR OF PIEDECUESTA

AUTHOR(S): MESLY DANIELA LASERNA MEJIA

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

ABSTRACT

During the period of work practice in the Piedecuesta municipal mayor's office, in the General Secretary, human talent in the area of Well-being and Training in approximately six months, an organizational climate was worked with the personnel of the central plant of the entity of the contracting, rural development, social development, education, finance, interpiedecuesta, infrastructure, interior, health, planning departments, human talent, transit and mobility, legal office, palace, sisbén and family commissioner. The application of the CLA - Labor Climate evaluation instrument was carried out, which consists of 93 items in the that different dimensions of both company and person are evaluated, these dimensions of the company variable are; organization, involvement, innovation and information, on the other hand, self-realization, conditions, relationships and direction correspond to the person variable. When the instrument was applied, the tabulation of the obtained results began. Based on the above, an analysis report is made to identify the dimensions affected by workers in each of their areas, establish the most affected unit and, finally, propose strategies for improving the work environment in the organization.

KEYWORDS:

ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT,
PRODUCTIVITY, MOTIVATION, PERFORMANCE

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación se llevó a cabo durante el periodo del 20 de noviembre del año 2019 al 20 de mayo del 2020 en la Alcaldía municipal de Piedecuesta, en donde se realizó una evaluación de clima organizacional al personal de la planta central de dicha entidad desde el área de Talento Humano, Bienestar y Capacitación, esto con el fin de tener conocimiento de cómo los servidores públicos se sentían frente a su lugar de trabajo y su entorno. Esto se realizó por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación conocido como “Clima Laboral – CLA” este instrumento es una encuesta la cual consta de 93 ítem. Al finalizar con la aplicación del CLA se inició con la tabulación de la información obtenida en las encuestas y seguido a esto poder obtener resultados sobre cuál es la dimensión más afectada en el área de trabajo de cada servidor público, cual es la dependencia más afectada de la entidad y establecer estrategias para las mejoras en el clima organización y la satisfacción de los trabajadores con su trabajo.

JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, para la Alcaldía municipal de Piedecuesta es de gran importancia la evaluación de clima organizacional en los servidores públicos de la planta central, ya que se quiere tener conocimiento frente a como se sienten los trabajadores con sus condiciones laborales puesto que la entidad quiere realizar modificaciones en los lugares de trabajo. Estas modificaciones son, trasladar la entidad de la Alcaldía municipal a otro espacio en el cual puedan estar todas las dependencias y todo el personal, teniendo en cuenta que la entidad maneja las oficinas del centro comercial de la cuesta, y oficinas del despacho ubicadas en el parque central de Piedecuesta. A partir de estos cambios y modificaciones a realizar, varios servidores públicos ubicados en oficinas del centro comercial han mostrado su inconformidad, como también personal del despacho.

Actualmente, el tema de clima organizacional, se ha tornado en los últimos años de gran importancia para las organizaciones encaminadas a la gestión en continuo mejoramiento en el ambiente laboral, es por esto, que se considera un elemento clave para el desarrollo y progreso de la entidad (Segredo, 2013).

Según Manosalvas, Manosalvas y Nieves, 2015, en la actualidad, se ha logrado evidenciar un impacto positivo en la productiva de los empleados al generar cambios para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo de los trabajadores. No se trata únicamente de mejorar las condiciones de su puesto de trabajo, sino la mejora en relaciones con jefes y compañeros de trabajo, generando en ellos satisfacción laboral. Es así como el trabajador se motivará al cumplimiento de logros y metas para la empresa, aportando resultados significativos para el crecimiento de la entidad y satisfacer sus logros personales.



**Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología**

Por lo anterior, es importante el trabajo de esta variable dentro de la organización logrando de esta manera realizar cambios que generen impactos positivos hacia los trabajadores y hacia la entidad, generando una evolución y crecimiento tanto de trabajadores como de la entidad. Es fundamental velar por el bienestar de los trabajadores y una de las formas de hacer esto, es teniendo conocimiento sobre como el trabajador se siente en su puesto de trabajo, con sus condiciones de trabajo, con sus compañeros de área, jefes y demás y trabajar sobre estos aspectos logrando una satisfacción laboral y productividad en trabajadores.

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Evaluar el clima organizacional en los trabajadores de la Planta Central de la Alcaldía Municipal de Piedecuesta.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las dimensiones que se ven más afectadas por los trabajadores en sus áreas de trabajo
- ✓ Determinar cuál es la dependencia más afectada dentro de la organización
- ✓ Proponer estrategias para las mejoras del ambiente laboral

MARCO TEORICO

Estudiar el clima laboral en la salud pública contribuye a herramientas estratégicas para las mejoras continuas en la entidad, ya que por medio de estos análisis y evaluaciones se logra identificar elementos importantes para el mejoramiento de la calidad de vida laboral en los empleados, debido a la gran influencia que esto genera sobre características como la motivación y desempeño de los trabajadores, afectando la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo (Neal, Griffin y Hart, 2000; Segredo y Reyes, 2004; Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006; Carmona y Jaramillo, 2010; Pelaes, 2010, Citado por Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

Se hace necesario revisar la importancia de la Cultura organizacional en el desarrollo de los procesos para el mejoramiento de las organizaciones (Patarroyo, 2012). El clima Organizacional se ha denominado uno de los temas administrativos con mayores investigaciones, es por esto, que se considera importante resaltar que uno de los primeros estudios realizados fue en la planta Hawthorne de Western Electric, Chicago, por Elton Mayo, en donde se clasificó el personal por medio de grupos. En cuanto a los resultados, se concluyó que bajo ciertas circunstancias los trabajadores aumentaban o disminuían su productividad y por ende la producción y rendimiento de la entidad disminuía o aumentaba. A raíz del anterior estudio, las organizaciones se han interesado en el estudio de esta variable, no solo siendo un factor determinante de comportamiento sino un factor del cual se puede lograr una mayor productividad (Cardona, 2015).

De esta manera, Jones y James , (1979), Citado por Chirinos, Meriño y Martínez, (2018), hace énfasis en lo importante que es para las organizaciones la interacción entre personas, la percepción del ambiente en el cual se desenvuelven para satisfacer sus necesidades básicas, entre ellas, actualización, ambiente de trabajo, salario,

beneficios, además, la entidad debe tener un sentido de propósito, reconocimientos, compartir valores, brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento para el personal de la entidad para que de esta manera incremente la eficiencia y efectividad de la organización.

El clima organizacional según Méndez, (2006), Citado por García, (2009), ocupa un lugar importante en la gestión de las personas de la entidad, ya que en los últimos años ha tomado un rol relevante como objeto de estudio en las organizaciones de distintos sectores y tamaños, en donde buscan identificarlo y trabajar para generar satisfacción en los trabajadores.

Es así, como dentro de las organizaciones los trabajadores deben realizar distintas tareas y funciones y así poder cumplir con los propósitos establecidos. A lo largo de la vida, se ha considerado el trabajo como un ente social en donde el individuo debe interactuar con sus compañeros y trabajar en equipo para el cumplimiento de objetivos. Ahora, el capital humano de las organizaciones es parte fundamental de su motor productivo, por lo tanto, es importante que las entidades visualicen de qué manera el ambiente de trabajo influye en el comportamiento de los trabajadores, su productividad y su percepción sobre el trabajo, permitiéndoles sentirse satisfechos con su puesto de trabajo (Rodríguez, 2016).

Dicho lo anterior, los trabajadores son la base fundamental para lograr el desarrollo y cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización, por tanto, los directivos o líderes deben garantizar un ambiente de trabajo favorable y saludable que permita lograr la efectividad de los procesos a realizar y satisfacción de los trabajadores (Quintero, Arévalo y Suarez, 2016).

Ahora, Molina, Briones y Arteaga; (2016), afirman que, para poder lograr la eficiencia y eficacia de una organización, es necesario trabajar en el comportamiento organizacional, teniendo en cuenta que, para lograr el éxito en la entidad, es importante que el personal se

sienta a gusto y su actitud sea positiva frente a la elaboración y ejecución de sus funciones. Es por esto, que el comportamiento organizacional es una herramienta de vital importancia para que la entidad día a día muestre óptimos resultados. Hay que mencionar además que en la gestión organizacional hacen parte la motivación, creatividad, productividad y sentido de pertenencia que presenta cada uno de los trabajadores, promoviendo a la entidad al mejoramiento continuo. La motivación es un indicador de gran importancia en el funcionamiento psicológico de las organizaciones, además de que es importante trabajar en el clima organizacional de la entidad para lograr la motivación del personal de la entidad, generando éxito en las empresas. Además, el indicador mencionado anteriormente, se ha visto relacionado con el desempeño y la satisfacción laboral (Palma, 2000).

Autores como Viveros, Hernández, Vélez, García y Ureña; (2015), mencionan que, el ambiente laboral generado al interior de los grupos de trabajo es un factor influyente en el cumplimiento de metas y objetivos de la organización. Por otro lado, refieren que, el clima organizacional cobra importancia para las entidades u organizaciones que pretenden mejorar su competitividad con el fin de lograr mayor productividad de calidad y eficiencia. También autores como Barrios y Paravic, (2006), Citado por Viveros, Hernández, Vélez, García y Ureña; (2015) afirman que, si el entorno laboral de la entidad es saludable, permitirá el desarrollo y la promoción de la salud en los trabajadores, por lo cual, consideran importante identificar la percepción que tienen los trabajadores de la entidad y la influencia que esto tiene en el rendimiento de ellos.

Según Arias, (2014), refiere a las variables más estudiadas dentro del ámbito laboral tales como el clima organizacional y la satisfacción laboral. A partir del modelo de teoría mencionada por el autor Renis Liker, el comportamiento de los trabajadores es ocasionado por particularidades administrativas y organizacionales como, por ejemplo, la información

que los trabajadores adquieren de la empresa, sus percepciones y capacidades. Lo anterior conduce a diferenciar el clima organizacional como causa y también efecto, ya que la conducta del trabajador puede ser influenciada por la estructura de la organización, la jerarquía del cargo, el compromiso del trabajador, motivación, seguridad y salud en el trabajo. Del mismo modo, Chiang, Gomes & Hidalgo, 2017 Citado por Pedraza, 2017, estima que la satisfacción laboral se encuentra asociada a ciertos sentimientos del personal de la entidad, lo cual determinan el bienestar y compromiso.

Ahora bien, Drucker, (1999), Citado por Bonilla y Bonilla, (2016), refieren que el clima Organizacional es de gran importancia, puesto que la estabilidad de los trabajadores en sus áreas de trabajo, genera mayor productividad y mejores resultados para la entidad, como también, las relaciones con sus compañeros de trabajo. Este concepto, hoy en día es considerado como un factor de gran importancia a trabajar tanto en empresas grandes, medianas o en empresas pequeñas, ya que este permite determinar de qué forma el trabajador percibe su entorno laboral, productividad, desempeño y satisfacción dentro de la organización, generando estos aportes significativos en los trabajadores y en el bienestar de las entidades (Rodríguez, 2016).

Es así, como el clima organizacional hoy en día es un factor importante en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento en el espíritu de la organización. Por otro lado, autores como García, (2009), definen este concepto como la forma en como las personas establecen procesos de interacción con las demás personas y donde estos procesos se ven influenciados por los valores, actitudes y creencias, así como también del ambiente interno.

Con todo lo mencionado y para finalizar, se pretende realizar una evaluación del clima organizacional en los trabajadores de la Planta Central de la Alcaldía Municipal de

Piedecuesta con el fin de lograr identificar las dimensiones que se ven más afectadas por los trabajadores en sus áreas de trabajos. Además, poder medir el ambiente de trabajo y proponer estrategias para la mejora de este.

METODOLOGÍA

En cuanto a las actividades del proyecto de investigación, se implementó una metodología cuantitativa a través de la aplicación del instrumento CLA- Clima Laboral y en cuanto a los resultados, se realizó un análisis estadístico de carácter descriptivo.

PARTICIPANTES SUJETOS

En la investigación realizada, se trabajo con las dependencias de contratación, desarrollo rural, desarrollo social, educación, hacienda, inderpiedecuesta, infraestructura, interior, salud, planeación, talento humano, transito y movilidad, oficina jurídica, palacio, sisbén y comisaria de familia, con un total de 83 trabajadores de la planta central de la Alcaldía municipal de Piedecuesta. A continuación, se muestra la información mencionada anterior en la siguiente tabla.

Tabla 1. Cantidad de trabajadores por dependencia

Alcaldía municipal de Piedecuesta	
Dependencias	Cantidad trabajadores
Contratación	9
Desarrollo rural	6
Desarrollo social	1
Educación	8
Hacienda	6
Inderpiedecuesta	4
Infraestructura	9
Interior	3
Planeación	4
Salud	6

Talento humano	2
Tránsito y movilidad	11
Sisben	1
Oficina jurídica	2
Palacio	6
Comisaria de Familia	5
Total	83

Por otro lado, en actividades satélites se trabajo con personal nuevo en cuanto a procesos de contratación, revisión de documentos, apoyo en afiliaciones de caja de compensación, Eps, certificación cuenta bancaria, pensión y cesantías de nuevo personal para enviar dicha información al área de nómina y que realicen sus respectivos pagos, realización de pausas activas en cada una de las dependencias los días jueves de la semana, apoyo en realización de informes, apoyo en elaboración de encuesta de Bienestar y Capacitación, apoyo el elaboración de material para capacitaciones, elaboración de comunicados por vía electrónica de carácter informativo, revisión constante de plataforma ADRES para revisión del estado de la Eps del funcionario, elaboración de correspondencia interna (oficio) a cada servidor público que deba trabajar en casa por condiciones de salud o edad, actualización de la base de correos electrónicos del personal de planta de la Alcaldía Municipal de Piedecuesta, apoyo en gestión de documentación y apoyo en área administrativa, apoyo en la contingencia de la pandemia Covid-19 y apoyo en procesos para nombramientos del personal elegible del concurso de mérito de la Comisión Nacional de servicio Civil.

INSTRUMENTOS – RECURSOS

Instrumento CLA – Clima Laboral

El Cuestionario de Clima Laboral, CLA, fue elaborado por TEA Ediciones para evaluar el clima laboral de las empresas y las organizaciones, este, consta de 93 ítems los

cuales son frases cortas que describen comportamientos o conductas que pueden observarse dentro del ámbito laboral. Estos ítem son comportamientos que los trabajadores pueden experimentar en su puesto de trabajo y que afectan a la percepción general y la valoración de estos sobre la organización (Corral y Peña, 2010). Además, contiene dos dimensiones de las cuales evalúa 8 variables y estas son las siguientes: Empresa las cuales evalúa la organización, implicación, innovación e información.

Organización: Es aquella opinión que se tiene sobre el nivel organizativo de la entidad, conocimiento y claridad en las funciones, y todo aquello relacionado con la elaboración de tareas.

Implicación: Hace referencia a la percepción que se tiene frente al grado de implicación que tienen los trabajadores en la empresa, sintiendo que son partícipes de la organización o desvinculados.

Innovación: Es aquel grado de innovación, creatividad o dinamismo que se tiene a la hora de atender las necesidades del mercado en la organización.

Información: Punto de vista que tienen los trabajadores sobre el nivel de información existente en la organización.

En cuanto a la dimensión Persona evalúa la autorrealización, condición, relaciones y dirección.

Autorrealización: Se pretende identificar el personal de la organización se sienten realizados personalmente y que progresan con su trabajo en la entidad.

Condición: Se refiere a todas aquellas compensaciones económicas y todo lo relacionado con las condiciones laborales que influyen de manera decisiva en la satisfacción que sienten los trabajadores frente a su trabajo.



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

Relaciones: Se pretende evaluar que tan satisfechos se sienten los trabajadores con sus relaciones personales generadas en su ambiente laboral.

Dirección: Identificar el nivel de satisfacción que presentan los trabajadores con los superiores y directivos de la entidad.

Así mismo, cada ítem de la prueba CLA – Clima Laboral, pertenece a cada una de las dimensiones y variables mencionadas anteriormente. El tiempo de aplicación es de 25 minutos aproximadamente y su aplicación puede ser tanto individual como colectiva, y cuenta con 3 tipos de respuesta, si, no sé y no. Y para finalizar, esta prueba es únicamente aplicada a personal de la planta central de la Alcaldía municipal de Piedecuesta y esta tiene como objetivo evaluar el clima organizacional de manera general en la entidad y la existencia de alguna inconformidad.

PROCEDIMIENTO

Actividades de Proyecto

Fase 1: En primera instancia se realizó la identificación de las necesidades a trabajar en la entidad por medio de la observación, además de indagarse con el Psicólogo – jefe inmediato de Talento Humano de Bienestar y Capacitación sobre cuáles son los aspectos más importantes para trabajar en la Organización.

Fase 2: A partir de lo observado y dialogado con el jefe inmediato, se logra determinar el tema a trabajar, el cual se denomina “Clima Organizacional”, en donde se tiene como finalidad realizar una evaluación con los trabajadores de Planta Central de la Alcaldía Municipal.

Fase 3: Evaluar el Clima Organizacional con el instrumento que tiene como nombre CLA Clima Laboral, el cual contiene 93 ítems en donde se encuentran frases describiendo



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

comportamientos o conductas que pueden ser habituales en un ambiente de trabajo. Esta aplicación se realizó con el personal de la planta central de la entidad en las dependencias de contratación, desarrollo rural, desarrollo social, educación, hacienda, interpiedecuesta, infraestructura, interior, salud, planeación, talento humano, tránsito y movilidad, oficina jurídica, palacio, sisbén y comisaria de familia. Se pretendía realizar la aplicación de esta encuesta en el encuentro del personal que se iba a realizar en el mes de marzo en donde se trabajarían temas de inducción y reinducción con el personal, pero teniendo en cuenta que en varias ocasiones esta fecha era aplazada por temas de la entidad, se decidió iniciar con la aplicación del instrumento, ya que se tornaba un asunto complejo el lograr reunir a los servidores públicos, se inició visitando las dependencias en las cuales se encontraban los empleados de planta central, a cada uno de ellos, se les pedía que nos dedicaran 10 minutos en los que solicitábamos que se juntaran para brindarles una información de suma importancia, es así como fue compleja la colaboración de todos, por temas de trabajo, y es por esto que se optó por ir a cada puesto de trabajo en donde se le brindaba una breve charla sobre la importancia de tener un buen ambiente laboral en la entidad, y seguido a estas breves charlas se le hacía entrega al trabajador del instrumento, ellos, hacían preguntas que si era posible hacer entrega de la encuesta resulta en media hora, una hora, dos horas; debido a que era extensa la encuesta y tenían asuntos pendientes por entregar o realizar, entonces se optó por brindar la charla al trabajador, y hacer entrega del instrumento en donde se les indicaba que se recogería en un tiempo determinado. Generalmente se realizaban visitas en las dependencias en horas de la mañana y se recogía la encuesta en horas de la tarde, pero cuando el trabajador no se encontraba en su sitio de trabajo se recogía el instrumento al próximo día.

Fase 4: Realizar la tabulación correspondiente de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de manera individual y de manera general.

Fase 5: Elaborar el análisis e informe correspondiente en el cual se logran identificar las dimensiones en riesgo y las dependencias más afectadas en el ámbito laboral.

Fase 6: Proponer un plan de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos para las mejoras en el ámbito laboral.

RESULTADOS

De acuerdo a la aplicación del instrumento de evaluación CLA – Clima Laboral al personal de la planta central de la Alcaldía municipal de Piedecuesta, se mostrarán los resultados por cada dependencia evaluada, los cuales se indicarán por medio de tablas para permitir una mejor comprensión. A continuación, se mostrarán los rangos de calificación tenidos en cuenta para determinar las categorizaciones Normal, saludable y no saludable.

Tabla 2. Categorización dimensión empresa

EMPRESA	No saludable	Normal	Saludable
ORGANIZACIÓN	Hasta 8,00	Entre 8 y 16	Entre 16 y 24
IMPLICACION	Hasta 8,67	Entre 8,68 y 17,3	Entre 17,4 y 26
INNOVACION	Hasta 5,02	Entre 5,03 y 12,7	Entre 12,8 y 16
INFORMACION	Hasta 6,67	Entre 6,68 y 13,3	Entre 13,4 y 20

En la anterior tabla, se muestran los valores para determinar la categorización a la que corresponde cada dimensión de la variable empresa; no saludable, normal o saludable.

Tabla 3. Categorización dimensión persona

PERSONA	No saludable	Normal	Saludable
AUTORREALIZACION	Hasta 4,02	Entre 4,03 y 6,71	Entre 6,72 y 8
CONDICIONES	Hasta 7,33	Entre 7,34 y 14,7	Entre 14,8 y 22
RELACIONES	Hasta 9,08	Entre 9,09 y 9,70	Entre 9,70 y 12
DIRECCION	Hasta 14,7	Entre 14,8 y 29,3	Entre 29,4 y 44

De acuerdo a los valores de la tabla 3, se logran observar los rangos de categorización a la que corresponde cada dimensión de la variable persona; no saludable, normal o saludable.

El orden que se va a tener para mostrar los resultados de las dependencias obtenidos es: dependencia de contratación, desarrollo rural, desarrollo social, educación, hacienda, inderpiedecuesta, infraestructura, interior, salud, planeación, talento humano, tránsito y movilidad, oficina jurídica, palacio, sisbén y, por último, comisaria de familia. En cada una de estas tablas, se mostrarán los resultados obtenidos de acuerdo al rango encontrado ya sea No saludable, Normal o Saludable. Se expondrán dos variables; empresas y persona, dentro de la variable empresas se encontrarán organización, implicación, innovación e información y en cuanto a la variable de persona se encuentran las siguientes dimensiones, autorrealización, condiciones, relaciones y dirección.

Tabla 4. Dependencia de contratación

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	12,75	Normal	AUTORREALIZACION	6,75	Saludable
IMPLICACION	12,20	Normal	CONDICIONES	9,45	Normal
INNOVACION	10	Normal	RELACIONES	11,27	Saludable
INFORMACION	9,65	Normal	DIRECCION	22,34	Normal

Se logra evidenciar en la variable empresa, dentro de sus 4 dimensiones; organización, implicación, innovación e información se encuentran en un rango normal o medianamente saludable. Por otro lado, en la variable persona, en sus 4 dimensiones se puede observar que dos de sus dimensiones se encuentran en un rango saludable y estas son: autorrealización y relaciones y sus otras dos dimensiones hacen parte de un rango normal o medianamente saludable, condiciones y dirección. Lo cual nos indica, que a pesar de no encontrarse en un rango no saludable es importante trabajar en ellos para que de esta manera esta dependencia cuente con un ambiente laboral saludable.

Tabla 5. Dependencia de desarrollo rural

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	14,80	Normal	AUTORREALIZACION	5,25	Normal
IMPLICACION	10,41	Normal	CONDICIONES	11,81	Normal
INNOVACION	10	Normal	RELACIONES	10,72	Saludable
INFORMACION	10,63	Normal	DIRECCION	22,52	Normal

En relación a la variable persona, se logra evidenciar en la dimensión de relaciones, un rango saludable, indicando que el personal de la dependencia de desarrollo rural, se encuentran satisfechos con las relaciones generadas en su área. Por otro lado, se puede observar que en las demás dimensiones tales como: autorrealización, condiciones, dirección y de la variable empresa, organización, implicación, innovación e información, se muestran en un rango de calificación normal.

Tabla 6. Dependencia de desarrollo social

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	15,16	Normal	AUTORREALIZACION	6,89	Saludable
IMPLICACIÓN	10,76	Normal	CONDICIONES	11,43	Normal
INNOVACIÓN	11,11	Normal	RELACIONES	10,75	Saludable
INFORMACIÓN	13,2	Normal	DIRECCION	22,58	Normal

Dentro de la dependencia de desarrollo social, se puede determinar dentro de la variable empresa, que sus 4 dimensiones evaluadas, organización, implicación, innovación e información se encuentran en una categorización normal, mostrando que son aspectos que no muestran insatisfacción en los trabajadores, pero tampoco muestran la suficiente satisfacción. En cuanto a la variable persona, se logra observar que dos de sus dimensiones se destacan como variables saludables y entre estas se encuentra la autorrealización y las relaciones.

Tabla 7. Dependencia de educación

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	15,43	Normal	AUTORREALIZACION	8,01	Saludable
IMPLICACION	12,78	Normal	CONDICIONES	11,86	Normal
INNOVACION	11,25	Normal	RELACIONES	13,63	Saludable
INFORMACION	10,31	Normal	DIRECCION	24,35	Normal

Se puede evidenciar en la dependencia de la secretaria de educación en la variable empresa, sus dimensiones se encuentran dentro de una categorización normal. En cuanto a la variable persona, dos de sus dimensiones se encuentran en un rango saludable y estas son: autorrealización y relaciones, por otro lado, se encuentran dimensiones en un rango normal, las cuales son: condiciones y dirección.

Tabla 8. Dependencia de Hacienda

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	10,65	Normal	AUTORREALIZACION	5,25	Normal
IMPLICACION	11,66	Normal	CONDICIONES	8,36	Normal
INNOVACION	5,74	Normal	RELACIONES	12,90	Saludable
INFORMACION	11,73	Normal	DIRECCION	17,63	Normal

En relación a la evaluación de la dependencia de Secretaria de Hacienda, se logra evidenciar en la variable empresa, sus dimensiones se encuentran en una categorización normal, en cuanto a la variable persona, tres de sus dimensiones se encuentran en un rango normal siendo la autorrealización, condiciones y dirección, por otro lado, se puede observar que la dimensión relaciones se encuentra en la categorización saludable.

Tabla 9. Dependencia de Inderpiedecuesta

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	16,52	Saludable	AUTORREALIZACION	7,31	Saludable
IMPLICACION	10,76	Normal	CONDICIONES	10,90	Normal
INNOVACION	9,72	Normal	RELACIONES	11,18	Saludable
INFORMACION	9,9	Normal	DIRECCION	22,78	Normal

Se puede evidenciar dentro de la evaluación realizada en la dependencia de Inderpiedecuesta, que en la variable empresa, se destaca una dimensión dentro del rango saludable y esta se denomina organización, y sus tres dimensiones en una categorización normal, indicando que los trabajadores de esta área, no se encuentran inconformes, pero tampoco se encuentran satisfechos.

Tabla 10. Dependencia de Infraestructura

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	12,51	Normal	AUTORREALIZACION	7,62	Saludable
IMPLICACION	13,76	Normal	CONDICIONES	10,06	Normal
INNOVACION	8,64	Normal	RELACIONES	12,84	Saludable
INFORMACION	12,22	Normal	DIRECCION	23,62	Normal

Con respecto a la dependencia de Infraestructura se logra evidenciar en la variable de empresa en sus cuatro dimensiones un rango normal, por otro lado, en persona, se observa dos de sus dimensiones dentro de la categoría saludable, autorrealización y relaciones, y en una categorización normal, las condiciones y dirección.

Tabla 11. Dependencia de Interior

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	14,08	Normal	AUTORREALIZACION	6,75	Saludable
IMPLICACION	11,84	Normal	CONDICIONES	8,91	Normal
INNOVACION	8,51	Normal	RELACIONES	14,18	Saludable
INFORMACION	11	Normal	DIRECCION	22,34	Normal

Se puede observar, que dentro de la variable empresa, sus cuatro dimensiones se encuentran dentro de la categorización normal. En cuanto a la variable persona, dos de sus aspectos evaluados están en un rango normal siendo condiciones y dirección; y dos de ellos se destacan en la categoría saludable y estos son: autorrealización y relaciones.

Tabla 12. Dependencia de Planeación

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	12,45	Normal	AUTORREALIZACION	5,62	Normal
IMPLICACION	10,76	Normal	CONDICIONES	10,09	Normal
INNOVACION	8,33	Normal	RELACIONES	9,54	Normal
INFORMACION	11,27	Normal	DIRECCION	20,95	Normal

Teniendo en cuenta lo anterior, se logra evidenciar en la dependencia de Secretaria de Planeación, en los aspectos evaluados tanto en la variable de empresa como en la variable persona, una categorización normal.

Tabla 13. Dependencia de Salud

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	15,52	Normal	AUTORREALIZACION	10,12	Saludable
IMPLICACION	0,93	No saludable	CONDICIONES	11,45	Normal
INNOVACION	11,48	Normal	RELACIONES	10,54	Saludable
INFORMACION	11,91	Normal	DIRECCION	21,82	Normal

Se puede observar que a partir del estudio realizado en la dependencia de la Secretaria de Salud en la variable empresa, se evidencia una afectación en la dimensión de implicación encontrándose en el rango no saludable, lo cual nos indica que el personal de esta área no se muestra conforme al nivel de implicación que tienen frente a la entidad. En cuanto a la variable persona, se logra evidenciar una satisfacción por parte del personal de la Secretaria de Salud en dimensiones tales como autorrealización y relación encontrándose en un rango saludable, y dos dimensiones de esta variable en un rango normal, estas son: condiciones y dirección.

Tabla 14. Dependencia de Talento Humano

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	12,45	Normal	AUTORREALIZACION	6,75	Saludable
IMPLICACION	13,46	Normal	CONDICIONES	8,72	Normal
INNOVACION	8,33	Normal	RELACIONES	12,54	Saludable
INFORMACION	8,8	Normal	DIRECCION	18,33	Normal

Se logra evidenciar en la variable de empresa, sus cuatro variables se encuentran en un rango normal indicando que el personal de esta área, no se encuentran insatisfechos, sin embargo, no son resultados destacados dentro de los cuales la organización esperaría tener.

Tabla 15. Dependencia de Transito y Movilidad

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	11,12	Normal	AUTORREALIZACION	6,75	Saludable
IMPLICACION	11,94	Normal	CONDICIONES	10,61	Normal
INNOVACION	8,78	Normal	RELACIONES	12,59	Saludable
INFORMACION	9,1	Normal	DIRECCION	20,76	Normal

En relación a la variable empresa, se puede observar que sus dimensiones evaluadas se encuentran dentro de un rango normal, por otro lado, en la variable persona, se destacan dos dimensiones en una categorización saludable las cuales son: autorrealización y relaciones; y dos dimensiones dentro de un rango normal, siendo estas, condiciones y dirección.

Tabla 16. Dependencia de Palacio

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	0,98	No saludable	AUTORREALIZACION	6,93	Saludable
IMPLICACION	12,32	Normal	CONDICIONES	10	Normal
INNOVACION	9,44	Normal	RELACIONES	11,63	Saludable
INFORMACION	6,41	No saludable	DIRECCION	21,12	Normal

Se puede evidenciar en la dependencia de Palacio, una afectación en la variable de empresa, mostrando rangos no saludables en dos de sus dimensiones, esto nos indica que esta dependencia se ve afectada en el ambiente laboral, lo cual no es bueno ya que es importante

que el personal de la entidad se encuentre satisfechos y cómodo en su lugar de trabajo. Es indispensable la implementación de estrategias para las mejoras del clima organizacional.

Tabla 17. Dependencia de Sisbén

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	18,41	Saludable	AUTORREALIZACION	10,12	Saludable
IMPLICACION	10,76	Normal	CONDICIONES	13,09	Normal
INNOVACION	8,88	Normal	RELACIONES	15,27	Saludable
INFORMACION	11	Normal	DIRECCION	30,38	Saludable

En cuanto a la dependencia Sisbén, la variable de empresa se encuentra en un rango normal tres de sus dimensiones y una de ellas en saludable, es importante establecer estrategias con el fin de mejorar estos resultados, haciendo que se encuentren todas las dimensiones en un rango saludable. Por otro lado, la variable persona, se encuentra en un rango saludable tres de sus dimensiones, a excepción, la dimensión de condición la cual se encuentra en un rango normal.

Tabla 18. Dependencia Oficina Jurídica

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	11,91	Normal	AUTORREALIZACION	4,5	Normal
IMPLICACION	9,15	Normal	CONDICIONES	6,54	No saludable
INNOVACION	7,77	Normal	RELACIONES	8,72	No saludable
INFORMACION	8,8	Normal	DIRECCION	18,33	Normal

Respecto a la dependencia Oficina Jurídica, del personal de la planta central a quien se le aplico el instrumento de evaluación se logra evidenciar una afectación en la variable de persona, en donde dos dimensiones muestran un rango no saludable, entre estos se encuentra, condiciones y relaciones. Es decir que los trabajadores por un lado no se encuentran satisfechos con las relaciones personales dentro de su ámbito laboral y, por otro lado, estos no se encuentran satisfechos en cuanto a las condiciones laborales u/o compensaciones que se tienen en su organización. Teniendo en cuenta lo anterior mencionado, es de suma importancia el trabajo en esta dependencia ya que se implementar un buen clima

organizacional en la entidad. Por otro lado, en la variable de empresa se puede observar un rango normal en cada una de sus cuatro dimensiones.

Tabla 19. Dependencia Comisaria de Familia

EMPRESA			PERSONA		
ORGANIZACIÓN	12,56	Normal	AUTORREALIZACION	6,75	Saludable
IMPLICACION	11,2	Normal	CONDICIONES	12	Normal
INNOVACION	8,66	Normal	RELACIONES	11,12	Saludable
INFORMACION	8,58	Normal	DIRECCION	19,06	Normal

En relación a la variable empresa, se logra evidenciar en cada una de sus dimensiones un rango normal, a su vez, den la variable de personas se puede observar que dos de sus dimensiones se encuentran en un rango saludable y dos de ellas un rango normal, lo cual nos muestra que es importante realizar un trabajo para las mejoras de estas dimensiones.

Tabla 20. Resultados globales variable empresa

EMPRESA			
ORGANIZACIÓN	IMPLICACIÓN	INNOVACIÓN	INFORMACIÓN
12,96	10,92	9,16	10,28
Normal	Normal	Normal	Normal

Se logra evidenciar que, de manera global, las dimensiones dentro de la variable empresa las cuales son: organización, implicación, innovación e información se encuentran dentro de un rango normal o medianamente saludable, es decir, que la entidad de la Alcaldía municipal de Piedecuesta a manera general se encuentra medianamente saludable en aspectos relacionados a la organización, como la opinión sobre el nivel organizativo de la entidad, el conocimiento y la claridad de funciones. El grado de implicación que tienen los trabajadores en la organización, a su vez, el grado de creatividad e innovación que se tiene a la hora de

atender necesidades y el punto de vista que tienen los trabajadores sobre el nivel de información que tienen de la entidad en la cual laboran.

Tabla 21. Resultados globales variable persona

PERSONA			
AUTORREALIZACION	CONDICIÓN	RELACIONES	DIRECCIÓN
6,962890625	10,33	11,84	21,81
Saludable	Normal	Saludable	Normal

En relación a los resultados globales de la variable persona, se puede observar que, en la dimensión de autorrealización y relaciones, hacen parte del rango saludable, mientras que las dimensiones de condición y dirección se encuentran en el rango normal. Es así como se logra evidenciar que en el aspecto persona de la entidad muestra un resultado optimo, sin embargo, en cuanto a la compensación económica y nivel de satisfacción de los trabajadores hacia sus superiores o directivos es importante trabajar, no porque se encuentre en un rango negativo, sino porque es importante que todas las dimensiones se encuentren en una categorización saludable.

Para finalizar, de acuerdo a los resultados obtenidos, se logra observar que las dimensiones más afectadas en cada una de las dependencias son implicación, organización e información de la variable empresa y, por otro lado, condición y relación de la variable persona mostrando un rango no saludable. Así mismo, se logra determinar que las dependencias más afectadas son: Dependencia de salud, oficina jurídica y palacio mostrando rangos no saludables. Dicho lo anterior, se recomiendan algunas estrategias de trabajo para las mejoras de dichos resultados y lograr una satisfacción laboral y productividad en los servidores públicos de la entidad, estas son: Tener presente el bienestar y salud de los trabajadores para cualquier cambio a realizar en la entidad, mantener las instalaciones en



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

buen estado ofreciendo unas óptimas condiciones de trabajo, apoyar a los servidores públicos en el logro de sus metas brindando auxilios educativos o formativos, promover espacios entre superiores y trabajadores con el fin de promover la comunicación eficaz.

ACTIVIDADES SATELITES

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en charla de Prevención de Suicidio

Objetivos de la actividad: Realizar charlas reflexivas a los trabajadores de la Alcaldía municipal de Piedecuesta de las dependencias, secretaria de educación, secretaria de hacienda, secretaria de salud, secretaria de desarrollo rural y económico, secretaria de infraestructura y talento humano de la secretaria general y de las TIC. Brindar información de gran importancia a tener en cuenta con sus hijos u/o familiares. Incentivar a los trabajadores con hijos, a acercasen a ellos.

Metodología: 1. Dar inicio con la presentación de las Psicólogas del Hospital de Piedecuesta 2. Se continua con el tema a trabajar informando a los trabajadores de lo que se va a realizar. 3. Charla reflexiva sobre el tema 4. Actividad dinámica en donde los trabajadores deben hacer un círculo. Los trabajadores pasan la bomba por sus manos hasta que la persona que está contando dice TANGO. La persona que tiene la bomba en sus manos al momento de decir tango el participante que está realizando el conteo, deberá responder una pregunta relacionada con el tema dialogado, a cuál va a formular una de las psicólogas del Hospital de Piedecuesta.

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en Gestión Documental

Objetivos de la actividad: Realizar una revisión frente a las carpetas manejadas por el programa de bienestar y capacitación y programa de bienestar social e incentivos · Foliar los documentos de las carpetas manejadas por el área de Bienestar y Capacitación

Metodología: 1. Realizar una revisión de las carpetas manejadas por el área de Bienestar y Capacitación 2. Actualizar las carpetas con: imagen de citación a personal, registro de asistencia e imágenes de cada programa o evento realizado por el área de bienestar y capacitación 3. Foliar cada una de las hojas de las carpetas.

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en realización y aplicación de encuesta de satisfacción de servicios 2019.

Objetivos de la actividad: Conocer que tan satisfecho se encuentra el empleador público con los programas, capacitaciones y eventos realizados en el periodo · Realizar unas mejoras en los programas, capacitaciones y eventos de acuerdo a las sugerencias brindadas por los trabajadores.

Metodología: 1. Realizar la elaboración de la encuesta por vía digital en formulario de Google 2. Enviar el enlace por medio de un correo electrónico a los empleadores públicos para dar respuesta a ella 3. A partir de los resultados arrojados en las encuestas se realiza la elaboración del plan de formación y capacitación; y programa de bienestar social e incentivos

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en realización de material (diapositivas y guías) para encuentro de inducción y reinducción con nuevo personal

Objetivos de la actividad: Dar a conocer a los nuevos servidores públicos acerca de los beneficios que trae su trabajo en una empresa pública, requisitos a cumplir, horarios flexibles en trabajadores y demás temas. · Brindar un espacio el cual permita el conocer y compartir entre los nuevos empleadores públicos

Metodología: 1. Dialogar con el secretario General y de las TIC y establecer una fecha para el encuentro con los nuevos servidores públicos para la jornada de inducción y reinducción para personal antiguo 2. A partir de lo acordado con el



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

Secretario General, enviar por medio de correo electrónico una citación a los empleadores para el encuentro. 3. Realizar dicha jornada en Club Lomas del Viento Comfenalco.

- **Nombre de la actividad:** Revisión de hojas de vida de nuevo personal y elaboración de documentos con funciones a cumplir del personal posesionado

Objetivos de la actividad: · Revisión de nuevas hojas de vida para ingreso de nuevo personal · Verificar antecedentes de cada empleador · Elaboración de documentos de funciones a cumplir de cada empleador a ingresar a la entidad

Metodología: 1. Realizar revisión de cada hoja de vida de nuevo personal con el fin de identificar si la hoja de vida no cuenta con documentos pendientes, además de la verificación de antecedentes de cada personal a ingresar 2. Seguido a esto la realización del documento el cual cuenta con las funciones que cada empleado deberá cumplir dentro de la entidad.

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en realización de encuesta de Bienestar y Capacitación.

Objetivos de la actividad: Apoyo en la elaboración de la encuesta de Bienestar y capacitación para conocer sugerencias por parte de los empleadores de las actividades trabajadas durante el periodo por el programa de Bienestar y Capacitación · Evaluar la satisfacción de los empleadores por actividades realizadas durante el periodo · Tomar las sugerencias de los funcionarios para realizar mejoras en el programa de Bienestar y Capacitación.

Metodología: 1. Realizar la elaboración de la encuesta por vía digital el cual tiene como nombre formulario de Google 2. Enviar el enlace por medio del correo electrónico institucional a los empleadores públicos para dar respuesta a ella 3. A

partir de los resultados arrojados en las encuestas se realiza la elaboración del plan de formación y capacitación; y programa de bienestar social e incentivos

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en realización de informe de protección de datos

Objetivos de la actividad: Brindar apoyo en la elaboración del informe de protección de datos.

Metodología: Realizar algunas modificaciones de la información y a su vez apoyar en la elaboración de algunos apartados del documento.

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en afiliaciones de caja de compensación, Eps, certificación cuenta bancaria, pensión y cesantías de nuevo personal para enviar dicha información al área de nómina y que realicen sus respectivos pagos.

Objetivos de la actividad: Solicitar a cada personal nombrado, los siguientes documentos: certificación bancaria, certificación Eps con el cambio de modalidad de independiente a dependiente, certificación de pensión, certificación de cesantías y diligenciamiento de formulario de Comfenalco para caja de compensación. Presentar lo anterior de cada persona posesionada a la dependencia de Nomina para la realización de sus respectivos pagos.

Metodología: 1. Con cada una de las personas posesionadas, se les hace entrega de un documento el cual deberán firmar y entregar en donde se comprometen a la entrega de los siguientes documentos: certificación bancaria, certificación Eps con el cambio de modalidad de independiente a dependiente, certificación de pensión, certificación de cesantías y diligenciamiento de formulario de Comfenalco para caja de compensación. Esto con un plazo máximo de diez días después de su posesión. 2. Hacer registro en planilla de control del área de talento humano y llevar una copia al área de nómina para la realización de sus respectivos pagos. 3. En caso tal de que

ciertos empleadores no cuenten con Eps o deban realizar cambio de modalidad de independiente o dependiente, se le solicitará una cita con un asesor de acuerdo a la Eps de su interés, esto mismo con el tema de cesantías y pensión, para aquellos servidores que no cuenten con un fondo de pensión, cesantías o quieran realizar el cambio de fondo, se les asignará una cita con el asesor del fondo de su interés.

- **Nombre de la actividad:** Elaboración de correos electrónicos según eventos a realizar o información de gran importancia a comunicar al personal.

Objetivos de la actividad: Formular y enviar los correos electrónicos de acuerdo al evento a realizar o a informar al personal.

Metodología: 1. Elaborar cada uno de los correos electrónicos a enviar al personal 2. Hacer modificación en lista de correos electrónicos activos de cada dependencia.

- **Nombre de la actividad:** Elaboración de resolución, CDP y RP de aprobación para asistir a seminario realizado por VALORAMOS CMC a la Directora Técnica de Contratación y al Jefe de Oficina Jurídica.

Objetivos de la actividad: Diseñar resolución a personal autorizado para la asistencia a dicho seminario · Desarrollar orden de CDP y RP para la efectuación del pago correspondiente a la entidad que ejecuta seminario.

Metodología: Se realizó dicha resolución, CDP y RP, para el personal únicamente autorizado de asistir a dicho seminario, y para que la entidad realice el respectivo pago a VALORAMOS CMC. Se hizo entrega de estos documentos en la secretaria de Hacienda y a su vez una copia de estos documentos a la Directora Técnica de Contratación y al Jefe de Oficina Jurídica.



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en la realización de evaluación de desempeño de evaluadores a cargo del Secretario General y de las TIC

Objetivos de la actividad: Apoyo en la realización de evaluación de desempeño del personal de planta de la Secretaria General

Metodología: Se inició con la visita a cada uno de los secretarios de despacho con el fin de informar de la importancia de la realización de evaluación de desempeño para el personal a su cargo, se le brindo capacitación a cada uno de ellos. Al pasar unos días, se opta por llamar a recordar a cada secretario de la importancia de la evaluación de desempeño además del soporte de evidencias que debe hacer entrega a talento humano, área de bienestar y capacitación.

- **Nombre de la actividad:** Ejecución de pausas activas en cada una de las dependencias los días jueves a partir del día 13 de febrero.

Objetivos de la actividad: Desarrollo de pausas activas en cada dependencia los días jueves de la semana

Metodología: Se inició con la dependencia del área de contratación ya que está a partir de la llega del nuevo gobierno ha extendido sus horarios en mayoría de ocasiones debido a que se encuentran en contratación del personal de la entidad. Cada jueves, se está realizando esta pausa en tres dependencias, y así cada jueves de la semana. En compañía de la profesional en ARL y profesional universitario de Bienestar y Capacitación.

- **Nombre de la actividad:** Elaboración de material para hacer entrega a cada funcionario (Folleto) al realizar las pausas activas.

Objetivos de la actividad: Informar al personal de plata central de la entidad sobre la importancia de realizar estas pausas activas en el día

Metodología: Al finalizar las pausas activas en cada dependencia, se le hizo entrega a cada personal del folleto para que reciban información de gran importancia, esto con el fin de informarlos e incentivarlos a la realización de estas pausas.

- **Nombre de la actividad:** Elaboración de material (diapositivas) para capacitación de atención a usuarios de cada dependencia que realiza atención al cliente.

Objetivos de la actividad: Brindar capacitación al personal que recibe usuarios por ventanilla, para su correcta atención al cliente

Metodología: Se realizó la elaboración del material correspondiente para la capacitación al personal que recibe usuarios, diapositivas y la planilla correspondiente de asistencia del personal. Estas diapositivas se realizaron en Prezi.

- **Nombre de la actividad:** Organización de nueva documentación de personal ingresado en el periodo 2020-I

Objetivos de la actividad: Organizar los documentos del personal ingresado en el periodo 2020-I

Metodología: A partir de la planilla establecida por el área de talento humano, se organizaron los documentos de las hojas de vida del nuevo personal.

- **Nombre de la actividad:** Revisión en plataforma ADRES de las personas ingresadas en el año 2020 a la entidad con el fin de identificar su estado actual de afiliación en Eps.

Objetivos de la actividad: Determinar quienes se encuentran afiliado por el área de nómina del personal ingresado en el periodo 2020-I

Metodología: Se realiza una revisión en plataforma del ADRES del personal ingresado con el fin de determinar quienes se encuentran afiliados por el área de nómina, como dependiente para evitar inconvenientes a la hora de la realización de pagos o de que algún servidor quiera solicitar el servicio de su eps.

- **Nombre de la actividad:** Organización de carpetas “Bienestar y Capacitación” de año 2020, con registro de asistencia y evidencias.

Objetivos de la actividad: Construir la carpeta del año 2020 en donde se encuentran registros de asistencia y evidencias

Metodología: A partir de cada actividad y capacitación realizada en este periodo 2020-I se inició a organizar la carpeta.

- **Nombre de la actividad:** Organización por dependencias en la toma de fotos para el Carnet de la entidad para el personal de planta y contratación

Objetivos de la actividad: Organizar las fechas en las que se tomaran las fotos para los carnets del personal de la entidad

Metodología: Teniendo en cuenta que se debe realizar el cambio correspondiente de carnet debido al cambio de gobierno, además de que el nuevo personal no cuenta con el carnet de la entidad, y en algunos cargos es indispensable la presencia de este carnet como en cargos como inspectora de policía, se solicitó la toma de las fotos para los carnets, seguido se estableció unas fechas para la toma de las fotos por fechas.

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en revisión de cantidad de mujeres en las dependencias para entrega de detalle del día de la mujer

Objetivos de la actividad: Revisar categorización de la planta central y del nuevo personal ingresado como contratistas de la Alcaldía Municipal de Piedecuesta

Metodología: Determinar la cantidad de mujeres de la planta central y contratistas ingresados en el 2020 periodo I, para establecer la cantidad de mujeres en la Alcaldía municipal de Piedecuesta y así proceder a la realización de los detalles a entregar para el día de la mujer.

- **Nombre de la actividad:** Organización de evento, capacitación de inducción y reinducción a personal de planta central de la Alcaldía municipal de Piedecuesta (Capacitadores de Comfenalco, Personal de Hospital Internacional para charla de COVID-19, Personal de Seguridad y Salud en el trabajo), organización de material de inducción y reinducción realizada por nuestra área (Bienestar y Capacitación)

Objetivos de la actividad: Desarrollar capacitación al personal de la planta central de gran importancia, además de la inducción y reinducción al personal.



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

Metodología: En medio de una jornada laboral, realizar charlas informativas y de gran interés para los servidores y realizar capacitación de inducción al nuevo personal y reinducción al personal antiguo para dar a conocer los nuevos lineamientos manejados en la entidad, beneficios, elaboración de informes, y demás puntos a tratar en estas inducciones y reinducciones

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en la elaboración de circular informativa sobre cancelación de capacitación de inducción debido a ordenes nacionales

Objetivos de la actividad: Velar por la salud y el bienestar de todos nuestros empleados públicos

Metodología: A partir de las órdenes dadas por entidades nacionales, se optó por la cancelación de la capacitación en la sede de Comfenalco y se decidió laborar en horario de 7:00 AM a 3:00 PM en las oficinas respectivas. Esto se informó por medio de circulares que fueron enviadas por medio de correos electrónicos, además de hacerlas visibles en cada una de las dependencias de la entidad.

- **Nombre de la actividad:** Elaboración de correspondencia interna (oficio) a cada servidor público que deba trabajar en casa por condiciones de salud o edad.

Objetivos de la actividad: Determinar el personal que debe trabajar en casa protegiendo su salud y la salud de los demás.

Metodología: Se prioriza la autorización de trabajo en casa a las personas en estado de embarazo, condición de discapacidad o enfermedades crónicas, personas de tercera edad, entendidas entre los 60 años en adelante, personas con diagnóstico de diabetes,

hipertensión, problemas cardiacos, o respiratorios los cuales obligatoriamente deberán trabajar en casa. Esto se le realizó a cada uno de los empleados que cumpla con las condiciones mencionadas anteriormente, y se hizo entrega de manera personal tanto a su jefe inmediato como al empleador.

- **Nombre de la actividad:** Actualización de la base de correos electrónicos del personal de planta de la Alcaldía Municipal de Piedecuesta

Objetivos de la actividad: Organizar base de datos del personal de planta central

Metodología: Solicitar al área de prensa, la lista de correos electrónicos de los servidores públicos. Seguido a esto se realiza una actualización de la lista existente en el área de talento humano de la secretaria General de dichos correos con el fin de tener la base de datos actualizados.

- **Nombre de la actividad:** Elaboración de correos electrónicos para personal de la entidad (semana santa reflexión, prevención covid-19).

Objetivos de la actividad: Elaborar correos electrónicos para el personal de la Alcaldía

Metodología: A raíz de la contingencia del covid-19 y del trabajo en casa para el personal de la entidad, se decidió enviar correos electrónicos de carácter reflexivo, de capacitación, prevención e informativo al personal de la entidad.

- **Nombre de la actividad:** Apoyo en revisión de hojas de vida y nombramientos del nuevo personal a ingresar por concurso de Merito CNSC.



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

Objetivo de la actividad: Apoyo en revisión de hojas de vida del personal a ingresar en SIMO CNSC y nombramientos para dichas personas.

Metodología: Teniendo en cuenta la lista de legibles publicada por la Comisión Nacional del Servicio civil, se inicio con el proceso para el integro de dichas personas a la entidad, por tanto, se inició con la revisión de hojas de vida de los legibles para la respectiva elaboración de hoja de vida de la persona, seguido a esto se realiza la revisión de antecedentes disciplinarios y se continua con la elaboración de nombramientos de cada candidato.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados en la evaluación de clima laboral en el personal de planta de la entidad, se logro identificar que las dependencias más afectadas en el clima laboral son; oficina jurídica, palacio – despacho, y salud, siendo las áreas en las cuales se muestra una categorización de calificación no saludables. Al verse afectado el clima laboral, indica que el personal de estas dependencias no se muestra satisfecho, motivado y a gusto con sus condiciones laborales, cargo, relaciones, entre otras. En cuanto a las demás dependencias, se mostro un rango de calificación entre lo normal y saludable.

Es importante realizar evaluaciones de clima laboral en las organizaciones constantemente, esto con el fin de poder identificar aspectos que se deben trabajar para beneficio de los trabajadores y de la entidad. Además de la importancia de que los empleados se sientan en un ambiente laboral acorde. En los últimos tiempos, el lugar de trabajo se ha considerado el segundo hogar de los trabajadores teniendo en cuenta que permanecen más de ocho horas diarios en donde conviven con compañeros de trabajo. Es por lo anterior, que es

importante conocer el ambiente laboral que existe dentro de la organización, identificando de que manera afecta la productividad de los trabajadores, trabajando en la evaluación de clima organizacional con el apoyo de instrumentos de aplicación (Galicia, García y Hernández, sf).

Para lograr que las organizaciones sean eficientes, debe existir un ambiente laboral armonioso ya que, existen aspectos que afectan el rendimiento y desempeño de los trabajadores ya sea en su comportamiento o conducta y esta se relaciona con la manera en que el empleado percibe su área de trabajo, relaciones, condiciones. Es así, como Bonilla y Bonilla, 2016, afirman que el clima laboral incide en la satisfacción de los trabajadores de las entidades, ya que dentro del clima laboral hacen parte las variables de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación las que influyen en la productividad de la empresa.

Por otro lado, el tema del CO en las organizaciones en los últimos tiempos se considera que es de suma importancia trabajarlo, logrando así, que tanto los trabajadores como la entidad crezcan. Por lo cual, García, 2009, Citado por Giraldo, Romero, Vizcaíno y Ceballos, 2011, refieren que el clima organizacional, hoy en día se denomina como un factor clave para el desarrollo y crecimiento de las empresas. Así como también, su estudio y mejoramiento influye en el espíritu de la entidad. Se considera importante y necesario que las entidades trabajen en conocer cómo se sienten sus empleados en la organización y en proponer mejoras para esto, ya que el comportamiento de los trabajadores en la entidad afecta en el ambiente laboral ya sea de manera positiva incentivándolos al cumplimiento de metas o de manera negativa, afectando el cumplimiento de objetivos (Garza, 2010, Citado por Giraldo, Romero, Vizcaíno y Ceballos, 2011).

Para finalizar, autores como Pérez, Torralba, y Cruz, 2016, afirman que es de gran importancia estudiar el clima laboral dentro de las organizaciones, siendo esto una variable que mide la satisfacción, desempeño y motivación de los trabajadores en sus ambientes de

trabajo. Por ende, al realizarse una evaluación anual de este indicador, permite conocer estos aspectos mencionados anteriormente que pueden influir en el rendimiento y adaptabilidad del personal en la entidad. Al trabajar en las mejoras de estos aspectos, están trabajando en beneficio de la organización para su crecimiento.

CONCLUSIONES

Se puede concluir, que, a partir de lo anterior, es de gran importancia trabajar el clima organizacional dentro de las organizaciones constantemente, logrando así conocer de qué manera se siente el trabajador dentro de su puesto trabajo, promoviendo hacia las mejoras de la entidad. Además, trabajar frecuentemente este tema en las entidades, muestra impactos positivos en la productividad de los empleados, ya que el trabajador se siente satisfecho y motivado en su área de trabajo, mostrara un mejoramiento en su desempeño en el cumplimiento de logros y metas tanto de la organización como a nivel personal. De lo contrario, si el trabajador no se muestra satisfecho con sus condiciones laborales, relaciones y entre otras cosas, el desenvolvimiento del personal de la entidad se estará viendo afectado. Por otro lado, se evidencian varias dependencias en donde arrojan un rango no saludable, estas dependencias son, Salud, Palacio y Oficina Jurídica. En salud se evidencia un rango no saludable en la variable empresa en la dimensión de implicación, en la dependencia de palacio se muestra afectada en la variable empresa en la dimensión organización e información y en la dependencia de oficina jurídica se observa en un rango no saludable la variable persona en las dimensiones de relación y condiciones. Es importante resaltar que dos de las tres dependencias afectadas con una categorización no saludable se ven afectadas en la dimensión empresa, además, se encuentran ubicadas en las oficinas del despacho ubicado en



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

el parque central de Piedecuesta, en donde algunos servidores públicos han manifestado sus inconformidades por condiciones laborales.

RECOMENDACIONES

Es de vital importante la realización de este tipo de trabajos con el personal de la entidad, no solo por llevar acabo cumplimiento de requisitos, sino porque es indispensable velar por el bienestar de los trabajadores. También es importante que el trabajador se siente a gusto con su lugar de trabajo y todo aquello que le rodee. Frente a los resultados obtenidos a partir de la investigación realizada, se recomienda lo siguiente:

- Mantener las instalaciones en buen estado y brindar buenos equipos a los trabajadores
- Brindar apoyo a los trabajadores con auxilios educativos o formativos
- Celebrar cada logro de los trabajadores obtenidos en la entidad
- Promover la comunicación eficaz con los trabajadores y directivos
- Lograr que cada trabajador se sienta escuchado por parte de su jefe

REFERENCIAS

- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia y trabajo*, 51, 185-191.
Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Revista redalyc*, 31 (134), 9 – 19. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bonilla, D. y Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9 (18), 26-34. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf>
- Cardona, D. (2016). Análisis del Ambiente Organizacional en una empresa del sector aeronáutico en la ciudad de Cartagena. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 2, 103 – 120. Recuperado de <file:///C:/Users/Daniela/Downloads/181-647-1-PB.pdf>
- Corral, S. y Pereña, J. (2010). CLA Cuestionario de Clima Laboral. *Tea ediciones*, 14, 4-29. Recuperado de <http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/CLA-Manual-Extracto.pdf>
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43 – 61. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1916/1742>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista redalyc*, 42, 45-46. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

Galicia, S., García, M. y Hernández, L. (Sf). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *Uaeh*. Recuperado de

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>

Giraldo, W., Romero, I., Vizcaíno, C. y Ceballos, G. (2011). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Gestión del conocimiento: Aproximaciones teóricas*, 6 (11), 99 – 122.

Recuperado de file:///C:/Users/Daniela/Downloads/Dialnet-

EstudioDelClimaOrganizacionalEnUnaEmpresaPrestador-5114827.pdf

Jiménez, D. y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista científica UNEMI*, 9 (18),

26-34. Recuperado de file:///C:/Users/Daniela/Downloads/Dialnet-

ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf

Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad minister*, 26, 5-15.

Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>

Molina, L., Briones I. y Arteaga H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de Empresas. *Revista científica dominio de la ciencia*, 2 (4), 498- 510. Recuperado de file:///C:/Users/Daniela/Downloads/Dialnet-

ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885.pdf

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 4-5. Recuperado de

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*, 3 (1), 11. Recuperado de



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2020/revista_de_investigacion_en_psicolog%c3%ada01v3n1_2000.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Patarroyo, J. (2012). Clima organizacional: elemento clave para el proceso de calidad en las instituciones prestadoras de salud. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/7590/1/05599413.2012.pdf>

Pérez, A., Torralba, A. y Cruz, J. (2016). Clima laboral en empresas del sector servicios en el Municipio de Puebla. *Revista Neón*, 3(2), 61 – 67. Recuperado de <http://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/62/47>

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de investigación*, 15 (1), 90-101. Recuperado de <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/1738/210210230>

Quintero, C., Arévalo J. y Suarez, A. (2016). Evaluación del clima organizacional en las entidades prestadoras de salud. *Ingenio ufps*, 11, 97-104. Recuperado de <file:///C:/Users/Daniela/Downloads/2097-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8248-1-10-20200306.pdf>

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2), 385- 393. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

Viveros, R., Hernández, D., Vélez, A., García, M. y Ureña, E. (2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud pública de México*, 57 (6), 529-536. Recuperado de <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2015.v57n6/528-536>