

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAr113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1 40
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 1 de 9

FECHA viernes, 7 de julio de 2017

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

SEDE/SECCIONAL/EXTENSIÓN	Seccional Girardot
DOCUMENTO	Pasantía
FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	Administración de Empresas

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	NO. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
LAGUNA SANCHEZ	HOLMAN	11084546149

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAr113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 2 de 9

Director(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
MANTILLA BERNAL	ALVARO

TITULO DEL DOCUMENTO
ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE COELLO DEPARTAMENTO DEL TOLIMA

SUBTITULO (Aplica solo para Tesis, Articulos Cientificos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TITULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS (Opcional)
02/06/2017	

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLES: (Usar como mínimo 6 descriptores)	
ESPAÑOL	INGLES
1.CLIMA ORGANIZACIONAL	ORGANIZATIONAL CLIMATE
2.MOTIVACION	MOTIVATION
3.RECONOCIMIENTO	RECOGNITION
4.COMPROMISO	COMMITMENT
5.LIDERAZGO	LEADERSHIP
6.ALCALDIA	TOWN HALLTOWN HALL

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAR113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 3 de 9

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLES: (Máximo 250 palabras – 1530 caracteres):

Este trabajo partió de la pregunta: ¿Cuál es el clima organizacional que existe en la alcaldía municipal de Coello departamento del Tolima? Y ¿Cómo podríamos mejorarlo?; pues como es conocido la alcaldía es una organización del pueblo y para el pueblo que se encarga de redirigir todos los recursos de un municipio con el fin de generar un buen entorno a sus habitantes, este análisis se tomó como nuestro objetivo principal. Se realizó una investigación cuantitativa descriptiva, que midió las condiciones del clima organizacional, que dio como resultado al pensamiento y el comportamiento de 72 Personas, las cuales pertenecen a las diferentes secretarías y distintos niveles jerárquicos existentes. Los instrumentos utilizados fueron: primero una encuesta de 30 preguntas en las cuales sus resultados arrojan los resultados para las siguientes habilidades: liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento, comunicación y pertenencia, las cuales nos abarca en una gran acogencia de información y generándonos resultados importantes los cuales utilizamos para diagnosticar uno o ya sean varios problemas y del mismo modo hacer las respectivas recomendaciones para solucionarlos; el segundo instrumento utilizado fue ya la experiencia de compartir tiempo con ellos, hablar, conocer su punto de vista no como un ser desconocido si no ya con la confianza de que haya una conversación dar sus críticas u opiniones y que sin embargo no se vayan a tomar represalias por lo expresado.

Los resultados conllevan a un planteamiento de un plan de mejoramiento el cual fue realizado con los resultados de las investigaciones realizadas y con lo experimentado al estar presente en las labores diarias de la alcaldía.

Palabras Clave: clima organizacional, capital humano, experiencia.

ABSTRACT

This work started from the question: What is the organizational climate that exists in the municipal municipality of Coello department of Tolima? And how could we improve it ?; As it is known, the town hall is an organization of the people and for the people who are in charge of redirecting all the resources of a municipality in order to generate a good environment for its inhabitants, this analysis was taken as our main objective. A quantitative descriptive investigation was carried out, which measured the conditions of the organizational climate,

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAr113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 4 de 9

which resulted in the thought and behavior of 72 people, who belong to the different secretariats and different hierarchical levels. The instruments used were: first a survey of 30 questions in which the results yield results for the following skills: leadership, interpersonal relationships, participation, recognition, communication and belonging, which encompasses a great welcoming of information and generating results Important that we use to diagnose one or several problems and also make the respective recommendations to solve them; The second instrument used was already the experience of sharing time with them, talking, knowing their point of view not as an unknown being if not already with the confidence that there is a conversation give their critics or opinions and yet they do not go to Retaliate for what has been said.

The results lead to an approach to an improvement plan which was carried out with the results of the research carried out and with the experience of being present in the daily tasks of the mayor's office.

Keywords: organizational climate, human capital, experience.

AUTORIZACION DE PUBLICACION

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial,

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAR113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 5 de 9

pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado un alianza, son:

Marque con una "x":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La conservación de los ejemplares necesarios en la Biblioteca.	x	
2. La consulta física o electrónica según corresponda.	x	
3. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	x	
4. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	x	
5. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	x	
6. La inclusión en el Repositorio Institucional.	x	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAr113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 6 de 9

cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI**

NO

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAR113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 7 de 9

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.
- e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAr113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 8 de 9

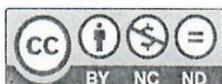
g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional, cuyo texto completo se puede consultar en biblioteca.unicundi.edu.co

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons : Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluido su Extensión (Ej. Título Trabajo de Grado o Documento.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE COELLO DEPARTAMENTO DEL TOLIMA	word
2.	

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: AAAr113
	PROCESO GESTION APOYO ACADEMICO	VERSION:1
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 9 de 9

3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA
HOLMAN LAGUNA SANCHEZ	HOLMAN LAGUNA

**ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DEL
MUNICIPIO DE COELLO DEPARTAMENTO DEL TOLIMA**

HOLMAN LAGUNA SANCHEZ

Código: 310212211

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GIRARDOT
2017**

**ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO
DE COELLO DEPARTAMENTO DEL TOLIMA**

INFORME FINAL

HOLMAN LAGUNA SANCHEZ

Código: 310212211

Directores

Álvaro Mantilla Bernal

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

GIRARDOT

2017

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

CONTENIDO

1 TITULO.....	14
2.DEFINICION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1 ANTECEDENTES DE LA IDEA.....	15
2.2 SITUACION DEL PROBLEMA	16
2.3 DEFINICION DEL PROBLEMA.....	17
3 OBJETIVOS	18
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	18
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
4 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO	19
4.1 BENEFICIOS.....	19
5 MARCO CONCEPTUAL.....	20
5.1 MARCO NORMATIVO	20
5.2 MARCO SITUACIONAL	23
5.3 MARCO DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	24
6 DISEÑO METODOLOGICO	26
6.1 TIPO DE INVESTIGACION	26
6.2 UNIVERSO O POBLACION	26
6.2.1 MUESTRA... ..	26
6.3 DELIMITACION.....	26
6.3.1 DELIMITACION GEOGRAFICA	27
6.3.2 DELIMITACION TEMPORAL	27
6.3.3 DELIMITACION DEMOGRAFICA.....	27
6.3.4 DELIMITACION TEMATICA... ..	27
7 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION	28
7.1 ACTIVIDADES DE LA PASANTIA REALIZADAS.....	29
7.1.1 DEFINICION DEL PROYECTO.....	29

7.1.2 PRESENTACION PLAN DE PASANTIAS	30
7.1.3 INICIO PASANTIA	30
7.1.4 ANALISIS DEL ENTORNO	31
7.1.5 BUSQUEDA DE INFORMACION EXISTENTE	32
7.1.6 PROCEDIMIENTOS REALIZADOS EN LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	33
8 RESULTADOS	34
8.1 LIDERAZGO	34
8.2 RELACIONES INTERPERSONALES	35
8.3 PARTICIPACION	36
8.4 RECONOCIMIENTO	37
8.5 COMUNICACIÓN	38
8.6 MOTIVACION	39
8.7 ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	40
9 PROPUESTA O PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ALCALDIA DE COELLO TOLIMA	44
10 PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	45
11 CONCLUSIONES	48
12 BIBLIOGRAFIA	49
13 ANEXOS	50

LISTA DE TABLAS

1 LIDERAZGO.....	34
2 RELACIONES INTERPERSONALES.....	35
3 PARTICIPACION	36
4 RECONOCIMIENTO	37
5 COMUNICACIÓN.....	38
6 MOTIVACION.....	39
7 PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	45

LISTA DE GRAFICAS

1 LIDERAZGO.....	34
2 RELACIONES INTERPERSONALES.....	35
3 PARTICIPACION	36
4 RECONOCIMIENTO	37
5 COMUNICACIÓN.....	38
6 MOTIVACION.....	39

LISTA DE ANEXOS

1 ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL.....	50
2 PROPUESTA REALIZACION ENCUESTA EN LA ALCALDIA.....	52
3 RESPUESTA A LA PROPUESTA DE LA ENCUESTA EN LA ALCALDIA.....	53
4 CONSTANCIA DE HORAS PRESENTADAS EN LA PASANTIA.....	54

RESUMEN

Este trabajo partió de la pregunta: ¿Cuál es el clima organizacional que existe en la alcaldía municipal de Coello departamento del Tolima? Y ¿Cómo podríamos mejorarlo?; pues como es conocido la alcaldía es una organización del pueblo y para el pueblo que se encarga de redirigir todos los recursos de un municipio con el fin de generar un buen entorno a sus habitantes, este análisis se tomó como nuestro objetivo principal. Se realizó una investigación cuantitativa descriptiva, que midió las condiciones del clima organizacional, que dio como resultado al pensamiento y el comportamiento de 72 Personas, las cuales pertenecen a las diferentes secretarías y distintos niveles jerárquicos existentes. Los instrumentos utilizados fueron: primero una encuesta de 30 preguntas en las cuales sus resultados arrojan los resultados para las siguientes habilidades: liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento, comunicación y pertenencia, las cuales nos abarca en una gran acogencia de información y generándonos resultados importantes los cuales utilizamos para diagnosticar uno o ya sean varios problemas y del mismo modo hacer las respectivas recomendaciones para solucionarlos; el segundo instrumento utilizado fue ya la experiencia de compartir tiempo con ellos, hablar, conocer su punto de vista no como un ser desconocido si no ya con la confianza de que haya una conversación dar sus críticas u opiniones y que sin embargo no se vayan a tomar represalias por lo expresado.

Los resultados conllevan a un planteamiento de un plan de mejoramiento el cual fue realizado con los resultados de las investigaciones realizadas y con lo experimentado al estar presente en las labores diarias de la alcaldía.

Palabras Clave: clima organizacional, capital humano, experiencia.

ABSTRACT

This work started from the question: What is the organizational climate that exists in the municipal municipality of Coello department of Tolima? And how could we improve it ?; As it is known, the town hall is an organization of the people and for the people who are in charge of redirecting all the resources of a municipality in order to generate a good environment for its inhabitants, this analysis was taken as our main objective. A quantitative descriptive investigation was carried out, which measured the conditions of the organizational climate, which resulted in the thought and behavior of 72 people, who belong to the different secretariats and different hierarchical levels. The instruments used were: first a survey of 30 questions in which the results yield results for the following skills: leadership, interpersonal relationships, participation, recognition, communication and belonging, which encompasses a great welcoming of information and generating results Important that we use to diagnose one or several problems and also make the respective recommendations to solve them; The second instrument used was already the experience of sharing time with them, talking, knowing their point of view not as an unknown being if not already with the confidence that there is a conversation give their critics or opinions and yet they do not go to Retaliate for what has been said.

The results lead to an approach to an improvement plan which was carried out with the results of the research carried out and with the experience of being present in the daily tasks of the mayor's office.

Keywords: organizational climate, human capital, experience.

INTRODUCCION

Se define desde hace muchos siglos al ser humano como un ser organizado y sociable, que por naturaleza debemos interactuar con otros e intervenir de tal forma de lograr alguna cooperación para garantizar sus logros. Cuando hablamos de una entidad pública como una alcaldía, son entidades basadas principalmente en lo social desempeñando diferentes labores de manera coordinada y conjunta para cumplir las misiones y tareas de esta entidad.

Enfocando en la realidad que tenemos hoy en día sobre las relaciones sociales de todos los empleados ya que obviamente el ambiente manejado antes, durante y posteriormente a las labores que se cumplan en la alcaldía influye en el desarrollo y en el resultado de todas las actividades, lo podemos decir porque si estamos trabajando en un ambiente pesado, un ambiente en donde se ve el roce de los empleados, por lo general no se llevarán las cosas a buen término, puede también influenciar la falta de motivación, falta de reconocimiento (tal forma el empleado siente que no hace parte de la empresa, que tan solo va a cumplir una función, la cual no hace diferencia alguna), falta de incentivos (lo cual hace que el empleado se esfuerce en cumplir una meta o crea la necesidad de ganar una llamada “competencia” que lo hará de alguna forma ganar algún reconocimiento o logro), y culminando podemos decir que el sitio en el que estamos ubicados fácilmente puede influir en el desarrollo de las actividades propuestas, una mala iluminación un estrecho espacio para laborar, un sitio sin demasiada ventilación, todo anteriormente mencionado logra una baja funcionalidad de la empresa.

Cuando nos referimos al clima organizacional nos referimos al conjunto de propiedades que se pueden medir en un ambiente de trabajo, y estas son percibidas y pueden influenciar mucho en las personas que trabajan en él; ya

que todos sabemos que, si uno está en paz y en armonía en su trabajo y con sus compañeros o personas que lo rodean, se sentirá más a gusto con sí mismo y con sus responsabilidades logrando un mejor desempeño laboral y por ende un beneficio en la organización.

Con lo anterior podemos decir que el comportamiento de cada empleado se basa en como este tiene la percepción de las ideas y de los enfoques que se plantean en la administración municipal, esto hace que su comportamiento individual sea relativo a las vivencias y las experiencias adquiridas a lo largo de su actividad laboral.

1. TITULO

**ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO
DE COELLO DEPARTAMENTO DEL TOLIMA.**

2. DEFINICION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ANTECEDENTES DE LA IDEA

Cuando se habla del ambiente en el que está un trabajador diariamente, como se siente el empleado al ser reconocido o al menos que su jefe sepa cómo se llama, como se tratan los trabajadores entre sí, cual es la relación de los empleados con su superior inmediato, como se sienten los empleados en su sitio de trabajo, si están a gusto de lo que los rodea, todas estos y más requerimientos que hacen que un empleado este feliz con lo que hace lo podemos llamar clima organizacional.

El objetivo de este proyecto es investigar y diagnosticar el clima organizacional que se encuentra en la alcaldía de Coello Tolima, proporcionando una retroalimentación acerca de todos los procesos que podemos encontrar en esta investigación, y principalmente poder dejar un documento base para que se use de introducción al proceso de cambios planificados, tomando en cuenta todas las actitudes y conductas que puedan tener los miembros de esta estructura organizacional, y también podremos investigar cómo influye los procesos y los manuales de funciones en el interior de la administración mediante unos diagnósticos aplicados teniendo en cuenta la afectación que pueden tener con la variación de políticas procedimientos y cambios que se pueden implementar y como lo perciben sus colaboradores; estos resultados que hallaremos van a hacer muy significativos a la hora de llegar al plan de acción. En conclusión, podríamos decir:

- Daremos un aporte a la alcaldía de Coello, para la mejora de las necesidades o problemas que se puedan encontrar, haciendo una buena intervención y lograr un mejor resultado

- Apoyaremos el mejoramiento de los diagnósticos y las investigaciones acerca del clima organizacional, con el fin de lograr una mejor percepción de la información, que sea más detallada y puntual con el fin de identificar de forma precisa el causal del bajo clima organizacional de la alcaldía,
- Generar un buen clima en las diferentes áreas, teniendo como ejemplo el documento base, que conlleva a la realización de las actividades para el buen mejoramiento.

2.2 SITUACION DEL PROBLEMA

Es claro saber que una organización y más la administración municipal de una alcaldía está enfocada al desarrollo de una comunidad y la adecuada destinación de sus recursos y por ende tiene que dar una buena imagen en la comunidad, algo que es poco común por que estamos culturalmente enfocados a que toda persona que llega al poder es corrupta, se va a robar nuestro dinero y a los cuales no les importa en absoluto si el pueblo está bien o si necesitan la ayuda de esta organización estatal, todo esto ha inducido a que tenga poca credibilidad y no confiemos en ella, esta situación se ve reflejada en el interior de la administración municipal de una alcaldía ya que los funcionarios se ven atacados, y corren con la necesidad de “hacer todo bien, todo correcto” a cualquier costo, buscando el beneficio personal y el error de incluir la inteligencia emocional algo en la realidad se está tomando en cuenta más que cualquier otra competencia, ya que esta incluyen las relaciones interpersonales y todo lo que deriva de ellas, parte fundamental del buen desempeño y margen de utilidades de empresa estatal como lo es la alcaldía.

vale más una persona que quiera integrarse que una persona que busque un desempeño individual, esto hace que en ocasión de crisis en la institución el querer agruparse genere una mejor forma de buscar soluciones, destacándose sanamente como personas valiosas, todo esto porque se ha perdido ya la producción mecánica en sí, donde se preocupaba más producir y no por el

bienestar de las personas. las habilidades sociales no nacen en el trabajo en sí, esto viene de la casa en donde desde pequeños nos enseñamos a ser sociables con nuestra propia familia, cuando crecemos en compañía de un hermanos nos damos cuenta la necesidad de entender a otra persona y a trabajar juntos, cosas que aprendemos como la empatía liderazgo el trabajar bajo presión, son rasgos de personalidad que poco a poco se van desarrollando a lo largo de la vida por diferentes situaciones vividas y nos ha puesto en el lugar de resolver conflictos, esta última habilidad es una de las que más busca en un ente público el desarrollar problemas nos da un plus en la alcaldía, porque podemos fomentar a los demás y contagiar esta habilidad tolerando a las personas que pueden defender un punto de vista diferente y tocarse a un punto de equilibrio un consenso.

Trabajar bajo presión es una habilidad que muchas empresas buscan en un empleado, primordialmente el problema de este sería el estrés, algo que cualquier persona sufre y es contraproducente para cualquier empresa ya que como se mencionase anteriormente el miedo a quedar mal los hace desconcentrar del objetivo final.

2.3 DEFINICION DEL PROBLEMA

Encontramos entonces esta pregunta ¿cómo es el clima organizacional actual en la alcaldía municipal de Coello Tolima y cómo podríamos mejorarlo?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el clima organizacional, para así generar un plan de mejoramiento de la administración municipal de la alcaldía de Coello, departamento del Tolima.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un análisis del clima organizacional de la alcaldía de Coello por medio de diferentes estrategias de recolección de información.
- Formular y dar a conocer un plan de mejoramiento, dejando un documento base, para que sea utilizado como punto de referencia.
- Proponer diferentes metodologías para el mejoramiento del clima organizacional situado

4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El conocimiento que vamos a obtener del clima organizacional proporciona una retroalimentación acerca de todos los procesos y medidas que ocurren al interior de la alcaldía municipal de Coello Tolima, todo esto nos permite poder generar propuestas y así solucionar inconvenientes encontrados, para la obtención de un diagnóstico de las falencias a nivel de organización y aumentar el conocimiento de los miembros administrativos de como inculcar y fundamentar las habilidades emocionales y motivacionales en sus empleados; esta retroalimentación aporta de manera significativa a los planes de acción, productividad y el desarrollo e influye directamente en sus resultados.

4.1 BENEFICIOS

- Problemáticas detectadas en la alcaldía de Coello Tolima podrán ser tratadas y así serán intervenidas necesariamente para solucionar o mejorar.
- Mayor productividad o incremento en los servicios prestados por la entidad a la comunidad.
- Mejoramiento de la percepción que tiene la comunidad hacia los funcionarios de la alcaldía, ya que se va a ver reflejado el cambio debido al mejoramiento del clima organizacional.

5. MARCO CONCEPTUAL

Para el propósito de este trabajo se ha definido el clima organizacional como la percepción que tienen los empleados de todo lo que los rodea y como pueden afectar diferentes situaciones en el rendimiento profesional y práctico en cada uno de ellos, cuando hablamos de clima también nos referimos a los comportamientos interpersonales que pueden ocasionar repercusiones en el comportamiento laboral. Para este fin se utilizaron 6 variables:

- Liderazgo.
- Relaciones interpersonales.
- Participación.
- Reconocimiento.
- Comunicación.
- Motivación.

5.1 MARCO NORMATIVO

La resolución 2646 del 17 de julio de 2008, ministerio de protección social, por esta se establecen disposiciones y generan responsabilidades para la identificación, prevención, evaluación, y monitorio periódico de la exposición a factores de riesgo psicológico y social en los funcionarios, también para encontrar el origen de todas las causales del estrés ocupacional; este decreto define las características de la organización del trabajo como aquellas que involucran la comunicación, tecnología, como se organizan a nivel cualitativo y cuantitativo las labores efectuadas, podemos interponer el resuelve del nombrado decreto:

RESUELVE:

CAPITULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

- Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
- Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.
- Artículo 3°. Definiciones. Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:
 - a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
 - b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

- c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- e) Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.
- h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicológicas y afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.”¹

¹”DECRETO 2646 DE 2008. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

5.2 MARCO SITUACIONAL

La alcaldía de Coello se dedica a:

- Administrar los asuntos municipales, y prestar los servicios públicos que determine la ley.
- Ordenar a nivel territorial todo lo demandado por el progreso que demande la comunidad.
- Promover el desarrollo de la comunidad a nivel social, cultural y demás aspectos que contribuyan con el municipio.
- Mejorar el desarrollo económico, social y ambiental con lo regido por la ley y por las demás entidades del estado.

MISIÓN

Trabajar con eficiencia y eficacia para mejorar los servicios públicos a cargo del municipio, brindando a la comunidad oportunidades de vida más dignas, mediante convenios de cooperación de todos los sectores, logrando viabilidad productiva, turística, financiera y social dentro del camino hacia el desarrollo sostenible.

VISIÓN

En el año 2026, el municipio de Coello será un territorio prospero, con una comunidad saludable, educada, competitiva y comprometida con los recursos naturales, cobertura y calidad en la prestación de los servicios sociales, economía propia e innovadora basada en el turismo, el comercio, la agricultura, la ganadería y la agroindustria; con un manejo gerencial, participativo y transparente de los recursos públicos, generando calidad de vida, convivencia pacífica y equidad de género a toda la población especialmente a la infancia, la adolescencia y la familia

5.3 MARCO DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A continuación se enuncian algunas investigaciones realizadas en el campo de clima organizacional.

“Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia”

(1994–2005) Diana Vega; Alejandra Arévalo; Jhennifer Sandoval; Maria Constanza Aguilar; Javier Giraldo Universidad Santo Tomás. Trabajo de grado en Pregrado psicología.

RESUMEN

El interés por el estudio del clima organizacional ha crecido rápidamente durante los últimos años, ya que las organizaciones, a través de la implementación de sistemas gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión, la han asumido como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo. Así, el objetivo de este artículo es presentar el panorama de los estudios de clima organizacional (CO) en Bogotá, D.C. (Colombia), hallados en 10 instituciones de educación superior y 2 bibliotecas públicas, de los años 1994 a 2005. Se revisaron 168 documentos, de los cuales se tomaron, como base para el presente artículo, 93 en psicología del trabajo y las organizaciones y áreas relacionadas con la gestión humana; de estos, a su vez, 67 son trabajos de grado (48 en pregrado y 19 en postgrado), 11 artículos científicos y 15 libros. Esta revisión permitió identificar las diferentes definiciones, los autores más representativos citados en los trabajos consultados, los factores asociados al estudio del clima organizacional, los instrumentos utilizados para medirlo y el abordaje del tema que se hace desde diferentes disciplinas en el contexto objeto de estudio.

“propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de cabal” (2010) Jhon Jairo Vargas Buitrago

RESUMEN

El presente trabajo partió de la pregunta ¿Cómo es el clima laboral de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal y cuál debe ser su Plan de mejoramiento? Por lo tanto tuvo como objetivo general Identificar las condiciones actuales del Clima Laboral en La Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal y proponer un plan que permita el mejoramiento de este. Se desarrollo una investigación cuantitativa descriptiva, transversal ya que midió las condiciones del clima laboral y describió sus niveles de presentación en 133 personas pertenecientes a las diferentes secretarías y niveles jerárquicos existentes.

El instrumento utilizado fue “Clima 18” que mide 18 factores o variables que evaluaron el clima laboral. Las variables de medición desarrolladas fueron aprecio por las ideas de los trabajadores, relaciones con los jefes, relaciones entre jefes, relaciones entre compañeros y jefes, relaciones con el equipo de trabajo, motivación hacia los resultados y los cambios, riesgos y bienestar, justicia en el trabajo, supervisión y corrección, trabajo en equipo, remuneración, sentido de pertenencia, reconocimiento por la labor, concertación y participación, liderazgo, comunicación, satisfacción por los recursos, estructura y reglas. Los resultados orientan el planteamiento de un plan de mejoramiento el cual nace desde la reflexión realizada en cada área y según los resultados encontrados y socializados con ellos.

6. DISEÑO METODOLOGICO

6.1 TIPO DE INVESTIGACION

Es una investigación de tipo cuantitativo en un nivel descriptivo, no experimental, ya que permitió conocer las características actuales de las variables que hace referencia al clima organizacional en la alcaldía de del municipio de Coello Tolima.

6.2 UNIVERSO O POBLACION

Funcionarios que laboran directamente con la administración municipal de Coello Tolima en los que se encuentran: directivos o libre nombramiento, funcionarios de carrera administrativa, obreros y contratistas que pertenecen en apoyo a la gestión. Siendo un total de 72 personas.

6.2.1 MUESTRA

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, todo se facilitó ya que en el momento de realizar las encuestas no había ningún funcionario en vacaciones.

6.3 DELIMITACION

El estudio se enmarca en los siguientes aspectos:

6.3.1 DELIMITACION GEOGRAFICA

Alcaldía municipal de Coello, departamento del Tolima.

6.3.2 DELIMITACION TEMPORAL

La investigación se llevó a cabo desde 15 de noviembre de 2016 al 30 de marzo de 2017.

6.3.3 DELIMITACIÓN DEMOGRÁFICA

Funcionarios de carrera administrativa libre nombramiento y remoción, contratistas permanentes de apoyo a la gestión.

6.3.4 DELIMITACION TEMATICA

Clima Organizacional.

7. TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION

Debemos tener en cuenta que en una investigación como esta que se está llevando a cabo en una alcaldía municipal se está comprometiendo a recolectar una información explícita la cual sirve de punto de referencia para detectar un problema, una situación que esté poniendo en peligro el buen funcionamiento de la misma, y para detectar falencias que estén ocasionando que al interior los funcionarios no se estén relacionando como un equipo, teniendo en cuenta que esto puede ser perjudicial para el desarrollo de las metas propuestas de la entidad.

Se implementa una encuesta que abarca los factores más importantes del clima organizacional, el rango de la prueba recoge la totalidad de los funcionarios, en forma de cuestionario las preguntas se enfocan en situaciones directas que generan un impacto, la calificación no puede ser individual si no grupal y la aplicación es de carácter anónimo. Estas preguntas tienen cinco tipos de respuesta: definitivamente no, probablemente no, indeciso, probablemente sí y definitivamente sí.

En cumplimiento con las normatividades de la pasantía a continuación definiré cada actividad realizada con sus respectivas características y avances elaborados en la alcaldía del municipio de Coello Departamento del Tolima; principalmente se puede analizar que una alcaldía se presta para muchos roces sociales y diferencias entre los empleados, esto lleva a la afectación del clima organizacional y por ende la baja producción de la empresa en sí; analizamos que una alcaldía es una empresa que tiene la responsabilidad de direccionar de la mejor forma los recursos para que beneficie toda la comunidad del municipio.

Por lo tanto esa responsabilidad que tienen con la comunidad no debe ser afectada de ninguna forma porque esta es una entidad que es tomada como

ejemplo a nivel social, además con todos los problemas socioeconómicos que ha tenido nuestro país por las malas administraciones, lo cual ha hecho perder la credibilidad en estas, y ha creado una mala expectativa de las entidades en si, por eso los nuevos profesionales que aspiran laborar en una de estas entidades ya tienen la cultura de trabajar por un bien propio y no por el bien de la empresa, y mucho menos el de la comunidad en general.

7.1 ACTIVIDADES DE LA PASANTÍA REALIZADAS

7.1.1 DEFINICION DE PROYECTO

Este proyecto inicio con la gran necesidad de investigar cómo es el comportamiento organizacional dentro de una alcaldía, cuáles son sus métodos para las buenas relaciones interpersonales, y como es el funcionamiento a nivel de capital humano en la organización; se quiso hacer un análisis porque de esta forma indagaremos más a fondo problemáticas sociales que perjudican a los trabajadores, y por ser una entidad pública al servicio de la ciudadanía como afecta a esta misma.

Se escoge la alcaldía de Coello Tolima por ser el lugar de residencia, y gracias a su nueva administración la cual a buscado ser incluyente y darle oportunidad a los nuevos profesionales, ha querido que se haga dicho análisis para corregir los errores que pueden estar cometiendo en la organización y por medio de esta investigación con ayuda de la Universidad de Cundinamarca, se corrijan y hagan tendencia y se identifiquen por ser una de las mejores alcaldías con excelente clima organizacional.

Todo esto se lograra con el documento base que quedará en el palacio municipal con toda la información pertinente, la cual será el resultado de toda la búsqueda de información, los hallazgos, las correcciones y posteriormente las metodologías a utilizar para el mejoramiento del clima organizacional.

7.1.2 PRESENTACIÓN DEL PLAN DE PASANTIAS

El plan de pasantías fue presentado en la última semana de agosto del año 2016 con el nombre de ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE COELLO DEPARTAMENTO DEL TOLIMA, de manera paralela se inició la labor de crear el convenio interadministrativo entre la Universidad de Cundinamarca y la Alcaldía del municipio de Coello departamento del Tolima, fue un proceso largo que a la final fue aceptado e inmediatamente llevo al inicio de la pasantía, el total de horas en que se presentaran las pasantías serán de 480 horas las cuales estarán divididas de la siguiente manera: en el mes de noviembre se laborará con una jornada de cuatro horas en la tarde de lunes a viernes, los meses de diciembre y enero se laboraran con la jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes, a excepción de la última y primera semana del año respectivamente las cuales no se laboran, en el mes de febrero y marzo será la jornada de 4 horas diarias en la tarde de lunes a viernes terminando aproximadamente a mediados de la primera semana de abril debido a días festivos, días no laborados por causa mayor.

7.1.3 INICIO DE LA PASANTIA

Se inicia las labores en la alcaldía de Coello el día miércoles 15 de noviembre, primeramente iniciando reconocimiento de la planta física, sus divisiones y el organigrama de la entidad.

7.1.4 ANÁLISIS DEL ENTORNO

En la primera semana los primeros días de labor fue el reconocimiento de las funcionalidades de cada persona lo cual resulta un poco dispendioso debido a la cantidad de personal que trabaja en esta entidad, pero es importante saber los integrantes de cada dependencia las funciones que cumplen cada uno, cuáles son sus responsabilidades; se empezó en la secretaría de hacienda la cual es una de las menores en cantidad de personal, seguidamente las dependencias de control interno, personería, la secretaria general que cuenta con un poco más de personal, la empresa descentralizada del municipio que se encarga del acueducto y alcantarillado llamada ESPUCOELLO, la secretaría de desarrollo que cuenta con una gran cantidad de personal, y poco a poco conociendo a los asesores externos de cada secretaria. Se les fue dando a conocer la razón por la cual estaba presente en la entidad, y cuáles son las actividades a realizar y el propósito de cada una de ellas.

Lo primero que se vio en cada una de las dependencias fue el compañerismo y la alegría en cada una de ellas, lo cual demostró la buena relación que puede haber en la entidad, esto a nivel social, a nivel de la planta física se a encontrado algunas inconsistencias por lugares de trabajo mal situados, con poco espacio baja luminosidad, y baja ventilación, lo cual hace al lugar del trabajo poco habitable y por ende baja la motivación de sus trabajadores, esto hace el poco compromiso hacia la empresa.

También había una situación un poco deficiente, (se nombra en verbo pasado por que en el transcurso de estos dos meses se solucionó) el cual era el baño, pues no contaba con una estructura básica para el ser humano que nos satisface las necesidades básicas, estaba en mal estado, mínimamente utilizable, al ver esta necesidad el alcalde del municipio vio la necesidad de hacer una mejora urgente a la estructura, lo cual hizo más ameno el estar trabajando en este recinto.

La amabilidad del pueblo coelluno se ha hecho notar, y no se deja atrás la colaboración de todos los empleados quien se han pronunciado con un fin en particular: de alguna forma quieren hallar todas problemáticas que hay en la alcaldía y las cuales no son detectadas fácilmente, y con ellas buscar la mara que con diferentes metodologías se encuentre una solución y así cumplir con un excelente clima organizacional, y por ende generar una mayor utilidad a la empresa.

7.1.5 BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN EXISTENTE

Se da a la tarea de buscar alguna información que nos relate si en algún momento de las administraciones pasadas se hizo alguna investigación o se realizó algún texto con base en el clima organizacional, primero se pidió de manera escrita al archivo central de la alcaldía información relacionada con el clima organizacional, algún documento base que se encontrara archivado que les haya servido anteriormente de guía, todo esto se hizo con resultado negativo, dándonos como respuesta que no había ningún archivo o texto relacionado con este tema; se investigó con los empleados con mayor trayectoria en la alcaldía, y también se refirieron de que nunca habían hecho algo parecido y/o nunca habían escuchado algo sobre ese tema, en conclusión esta es la primera vez que se realizó una investigación y un análisis del clima organizacional en la alcaldía del municipio de Coello.

7.1.6 PROCEDIMIENTOS ELABORADOS EN LAS ETAPAS DE LA PASANTÍA

La investigación se realizó en cuatro pasos:

Primer momento: aprobación por parte del equipo de gobierno, se presentó una carta pidiendo el permiso directamente al secretario de gobierno, que a su vez es el encargado de recursos humanos, en donde se aclaraba qué se va a realizar, por qué se va a realizar, a quienes se va a realizar, por respuesta un contundente si, claramente queriendo conocer los resultados de dicha investigación.

Segundo momento: preparación y sensibilización, esta parte consto de la socialización a los funcionarios de la alcaldía de Coello Tolima, compartiéndoles la forma de cómo se iba a realizar la extracción de todos esta información sobre la medición del clima organizacional y la importancia de los resultados, el tiempo y el momento a utilizar.

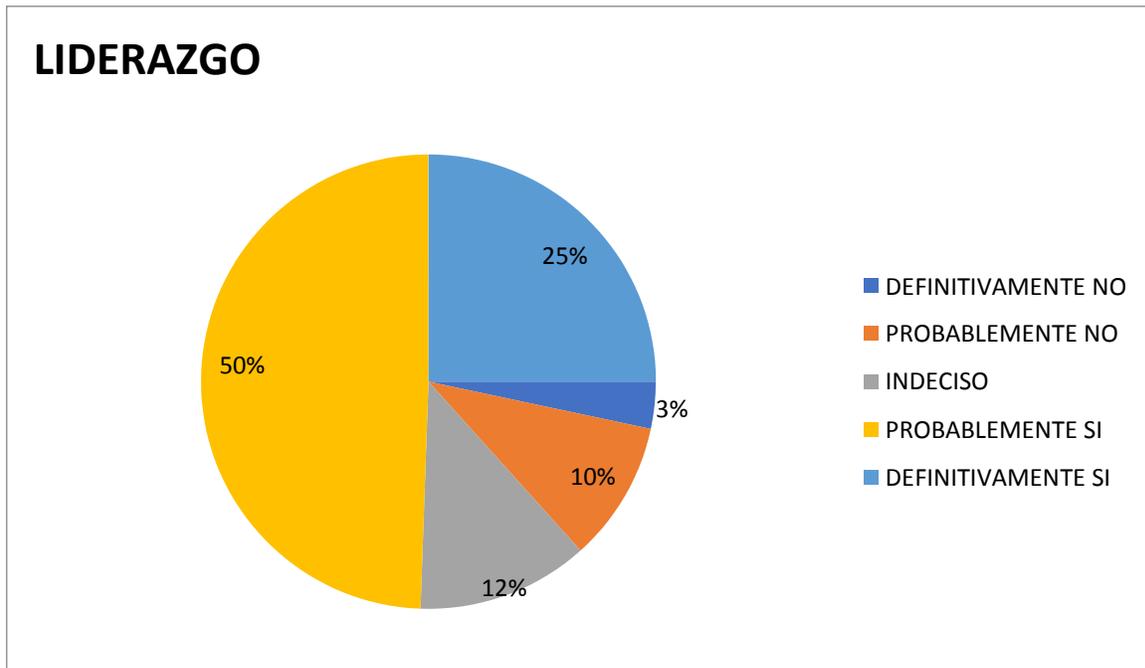
Tercer momento: ejecución, para este momento se necesitó una semana completa para acercarse a cada dependencia y a cada funcionario para así lograr una explicada profundización del tema.

Cuarto momento: análisis e interpretación de los resultados, acá se integraron todos las encuestas y se hizo una tabulación agrupando las respuestas de las la medición de la percepción de los funcionarios hacia el clima organizacional.

8. RESULTADOS

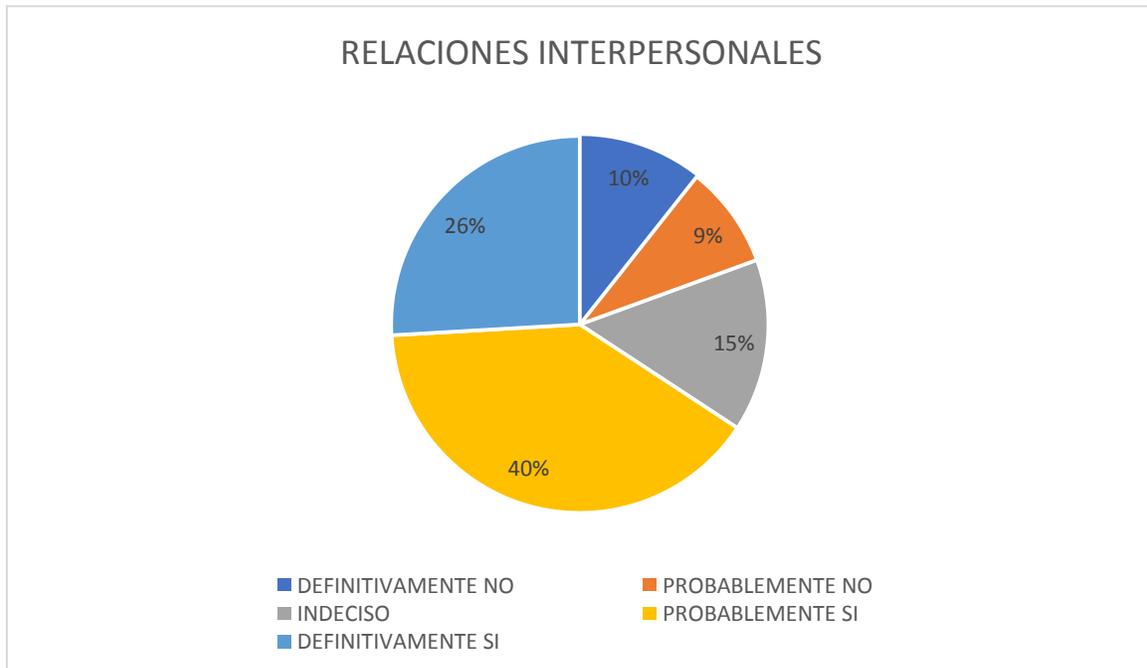
8.1 LIDERAZGO

Nº PREGUNTA	RESPUESTAS				
	1= DEFINITIVAMENTE NO	2= PROBABLEMENTE NO	3= INDECISO	4= PROBABLEMENTE SI	5= DEFINITIVAMENTE SI
3	0	6	8	48	10
4	0	8	6	32	26
5	2	4	4	36	26
6	4	8	12	32	16
7	6	10	14	30	12
TOTAL	<u>12</u>	<u>36</u>	<u>44</u>	<u>178</u>	<u>90</u>



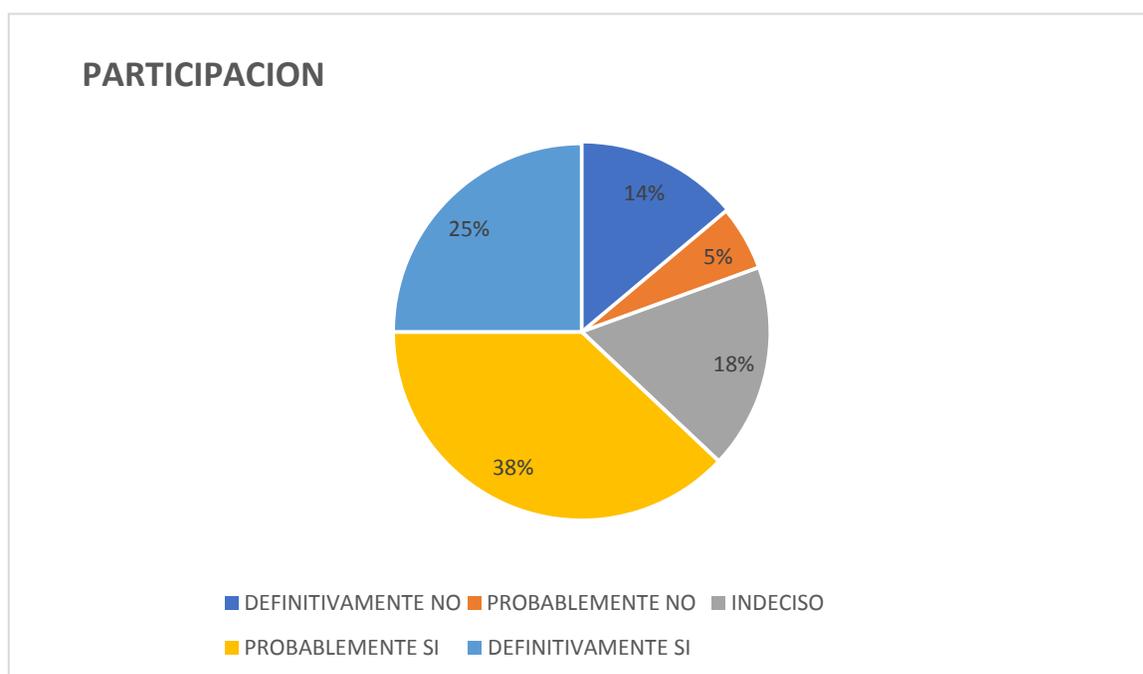
8.2 RELACIONES INTERPERSONALES

Nº PREGUNTA	RESPUESTAS				
	1= DEFINITIVAMENTE NO	2= PROBABLEMENTE NO	3= INDECISO	4= PROBABLEMENTE SI	5= DEFINITIVAMENTE SI
8	0	4	10	28	30
9	2	0	6	38	26
10	4	2	10	34	22
11	0	6	12	36	18
22	14	10	14	26	8
23	26	16	12	10	8
TOTAL	46	38	64	172	112



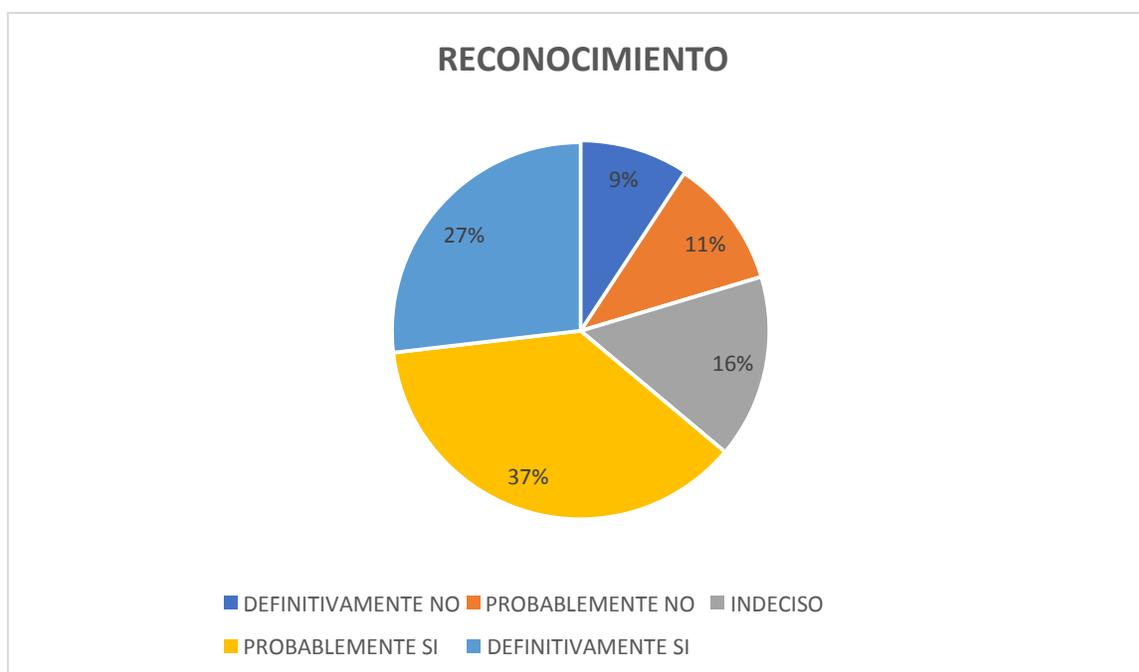
8.3 PARTICIPACION

Nº PREGUNTA	RESPUESTAS				
	1= DEFINITIVAMENTE NO	2= PROBABLEMENTE NO	3= INDECISO	4= PROBABLEMENTE SI	5= DEFINITIVAMENTE SI
12	26	4	16	16	10
13	2	6	10	38	16
14	2	2	12	28	28
TOTAL	30	12	38	82	54



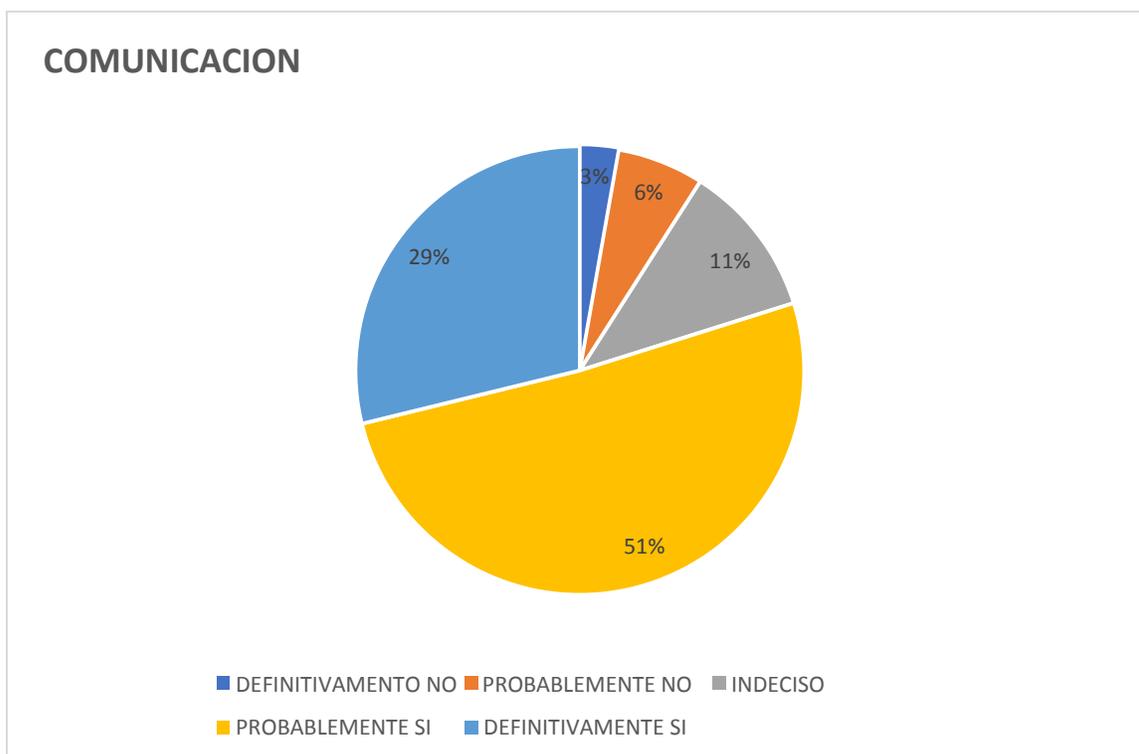
8.4 RECONOCIMIENTO

Nº PREGUNTA	RESPUESTAS				
	1= DEFINITIVAMENTE NO	2= PROBABLEMENTE NO	3= INDECISO	4= PROBABLEMENTE SI	5= DEFINITIVAMENTE SI
21	18	18	12	16	8
24	2	6	22	30	12
25	0	0	0	34	38
TOTAL	<u>20</u>	<u>24</u>	<u>34</u>	<u>80</u>	<u>58</u>



8.5 COMUNICACIÓN

Nº PREGUNTA	RESPUESTAS				
	1= DEFINITIVAMENTE NO	2= PROBABLEMENTE NO	3= INDECISO	4= PROBABLEMENTE SI	5= DEFINITIVAMENTE SI
1	4	6	8	38	16
2	4	8	6	40	14
15	2	8	6	32	24
16	2	6	12	34	18
17	2	2	4	38	26
18	2	4	14	32	20
19	0	2	10	40	20
20	0	0	4	40	28
TOTAL	16	36	64	294	166



8.6 MOTIVACION

Nº PREGUNTA	RESPUESTAS				
	1= DEFINITIVAMENTE NO	2= PROBABLEMENTE NO	3= INDECISO	4= PROBABLEMENTE SI	5= DEFINITIVAMENTE SI
26	6	6	32	18	10
27	10	10	20	26	6
28	8	10	18	28	8
29	6	8	24	28	6
30	24	26	12	8	2
TOTAL	54	60	106	108	32



8.7 ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Analizando los seis aspectos que se tomaron en cuenta para la división de la encuesta, los cuales hacen un análisis más específico y puntual acerca del entorno vivido en la alcaldía de Coello Tolima, el comportamiento observado en los resultados ha dejado el siguiente análisis:

LIDERAZGO

En cuanto a los resultados se dice que el 50% de los funcionarios probablemente en su ejecución de trabajador se siente un líder puede que este dudoso por lo que no tiene la certeza de que todos sus compañeros lo vean a él de tal forma, esto hace que al tener un porcentaje mayoritario resalten ante los demás; no tan alto pero si importante están los que se sienten líderes innatos aunque representan un 25% de la población estaos son personas que debido a su poder de liderazgo logran que sus compañeros busquen en ayuda de ellos el mejor entorno laboral; ya entre los que no se sienten muy seguros de su factor de líder en la alcaldía se encuentran los indecisos y los probablemente no, son estos los que no se sienten muy convencidos que pueden ser líderes y por lo tanto no hacen lo necesario o no les interesa serlo; y con un porcentaje de 3 están los que definitivamente no tienen la decisión y tienen esta apatía con el ser líderes, tampoco les interesa en lo más mínimo serlo, hacen lo que los demás hacen y se guían por donde los demás van.

RELACIONES INTERPERSONALES

Cuando se refiere a las relaciones interpersonales se hace alusión a cuál es el comportamiento de los funcionarios entre sí, teniendo en cuenta que si nos vamos a la lógica vida humana se encuentra personas que no se llevan nada bien ya sea

por alguna agresión presentada o con el simple hecho de una mala referencia, en el caso de la alcaldía de Coello Tolima da como resultado una tendencia al buen desarrollo interpersonal con un 66% de la población en donde definitivamente o probablemente se sienten bien en su entorno de trabajo a nivel social, y creen que tienen una buena relación con sus compañeros; con un 25% se encuentra las persona que pueden que no les interesa de a mucho relacionarse bien con sus colegas en el puesto de trabajo, pero no buscan llegar a algún tipo de conflicto ni tampoco se esfuerzan por mejorar sus relaciones sociales; y por ultimo con un 9% que a simple vista puede ser un número menor, pero si se llega a la conclusión se puede decir que son personas toxicas que pueden poner en peligro a la organización como tal, ya que pueden ocasionar conflictos internos y/o externos creando malas expectativas de la entidad.

PARTICIPACION

En esta parte de la encuesta se dio a la tarea de interpretar la forma en que los funcionarios buscan el participar en función de que la administración municipal de la alcaldía de coello tenga un mejor desarrollo y avance en completar todos sus objetivos, definiendo que aproximadamente el 63% de la población encuestada se esmera por notificar cualquier aporte que signifique una progreso para la razón principal de la alcaldía lo cual genera una gran aceptación de los empleados ya que se sienten reconocidos y crea un gran sentido de pertenencia hacia la entidad; por otro lado con un 32% están los que son escépticos sobre el tema y no generan muchas opiniones debido al miedo que les genera el no ser escuchados y que por parte de sus jefes hayan represalias en contra de ellos, por este motivo se abstienen de no opinar mucho; por último se encuentran con un porcentaje de 5% los que en realidad la participación es nula que no les interesa dar sus puntos de vista porque de cierto modo piensan que así digan las cosas no va a tener repercusiones, y por lo tanto prefieren ahorrar esos esfuerzos.

RECONOCIMIENTO

Esta es la parte en donde los funcionarios hacen un despliegue de todas las metas que han cumplido y hacen una reflexión en cuanto de cómo se sienten retroalimentados con sus labores, de pronto estos mismos empleados nunca les han dado ni un agradecimiento o alguna felicitación por el deber cumplido, en el resultado de la encuesta se ven reflejadas las opiniones divididas y con un amplio porcentaje de 11% las cuales dicen que nunca han sido reconocidas por sus labores y que en lo absoluto serán tenidas en cuenta; de manera un poco más participativa se encuentran los indecisos y los probablemente no, son estos que poco se sienten atraídos con la forma de reconocimiento aquellas personas que se sienten entre ignoradas y comprendidas en un término medio; y con un porcentaje de 64% se encuentran los que creen que si les están agradeciendo su trabajo que si creen que las opiniones que han aportado, las cosas que están haciendo han hecho que se vea reflejadas a nivel monetario psicológico y social.

COMUNICACIÓN

Con un contundente 80% los funcionarios de la alcaldía creen tener una buena comunicación con los demás funcionarios ya que buscan el acompañamiento para aunar esfuerzos y así lograr una mejor proyección de las metas, vale la pena aclarar que el porcentaje restante del 20% se reflejó debido a que son aquellos funcionarios que no se encuentran posicionados en el palacio municipal, por ello la lejanía de sus puestos crea un distanciamiento comunicativo entre sus colegas.

MOTIVACION

Es esta la parte en donde está repartido el porcentaje y por ende los funcionarios tienen sus opiniones repartidas debido a que aquellos funcionarios que ocupan el 39% de la población están motivados de diferentes formas ya sea monetariamente o con algún otro incentivo, los indecisos que por su parte ocupan el 29% se encuentran conformes con lo que tienen y con la motivación que les ha brindado la alcaldía piensan que es suficiente y no se esfuerzan por exigir más. De otro lado con un 32% están los que definitivamente piensan que no se sienten motivados por ningún tipo de acción lo cual hace que pierdan su sentido de pertenencia con la entidad.

9. PROPUESTA O PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ALCALDIA DE COELLO TOLIMA

La propuesta de mejoramiento del clima organizacional de la administración municipal de la alcaldía de Coello Tolima, nace del análisis realizado en cada segmento de la encuesta y después de haber generado los resultados encontrados y socializados, igualmente se parte del Direccionamiento Estratégico de la Entidad y se evidencia la necesidad del fortalecimiento del Proceso de Gestión del Talento Humano y el aseguramiento de calidad ya que este no solo abarca los procesos y productos, sino el desempeño de las personas a nivel social y las condiciones laborales en que ellas se desenvuelven.

La vida de las personas la conforman una infinidad de interrelaciones con otras y con las organizaciones. Por ser social, el ser humano vive en continua interacción con sus semejantes, deben cooperar unos con otros y conformar organizaciones que les permitan lograr todo lo propuesto y la totalidad de objetivos previamente establecidos.

En este sentido Chiavenato afirma que “una organización es un sistema de actividades, conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. La organización existe cuando hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y desean obtener un objetivo común”²

² CHIAVENATO Idalberto. Administración de Recursos Humanos-el capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill, 2007 octava edición. P6

De acuerdo con el análisis del clima organizacional que encontramos como resultado en la encuesta y en el tiempo transcurrido en la pasantía los temas mas importantes a tomar son:

Motivación

Reconocimiento

Integración

Como resultado de esta investigación podemos concluir que en la alcaldía faltan muchos espacios de esparcimiento, no podemos olvidar que al estar sentados 8 horas seguidas de trabajo, el cuerpo presenta cansancio, esto se debe tener en cuenta por que el cuerpo cansado tiende a expresarse en errores involuntarios por eso unos cuantos minutos de descanso y de integración mutua, así sea entre los compañeros que se encuentran al lado, una charla normal ayudaría a la relajación y se podrían olvidar los problemas a cuanto lo laboral se refiere.

El funcionario debe estar más motivado, y esto se logra no solo con más remuneración, se tiene en cuenta que al ser una entidad pública esta cuenta con varias oportunidades de más aprendizaje; por medio de convenios se pueden lograr capacitaciones las cuales pueden ser certificadas y esto servirá de gran ayuda tanto al funcionario como a la alcaldía como tal, ya que aumentara el intelecto a la hora de que se llegue a presentar algún problema y estos contarán con todo lo necesario intelectualmente para solucionarlos.

Una muy importante propuesta que los mismos funcionarios opinaron y se mostraron muy entusiasmados con ésta es que se hagan integraciones con el fin de compartir más con sus compañeros de trabajo ya que a la fecha desde que comenzó la administración actual no han sido muchas las veces con las que han tenido ese espacio de esparcimiento, ésta siendo una de las mejores opciones para mejorar el ambiente organizacional.

10. PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

FACTOR	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
MOTIVACION	INCREMENTAR EL NIVEL DE MOTIVACION DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDIA DE COELLO TOLIMA	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar un tiempo de descanso a los funcionarios o las llamadas “pausas activas” para la relajación y por ende el buen desempeño laboral. • Gestionar oportunidades de aprendizaje para los funcionarios por medio de convenios. • Crear un espacio en el cual los funcionarios sean escuchados y que se tengan en cuenta sus opiniones. • Vincular directamente con la alcaldía a los funcionarios que se encuentran con un contrato de prestación de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de recursos humanos, • Alcalde 	6 meses

FACTOR	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
RECONOCIMIENTO	AUMENTAR LA PERCEPCION DEL TRABAJADOR EN CUANTO SU RECONOCIMIENTO EN LA ALCALDIA DE COELLO TOLIMA	<ul style="list-style-type: none"> • Invitar a los funcionarios a comidas de agradecimiento por metas cumplidas. • Exaltar a los funcionarios que cumplan con sus objetivos, ya sea pública o personalmente. • Reconocer mediante una publicación mensual el empleado del mes 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretario general y de gobierno • Jefe de recursos humanos 	1 mes

<p>INTEGRACION</p>	<p>CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO QUE TENGA COMO CARACTERISTIC A LA INTEGRACION Y LA PARTICIPACION Y LA INTEGRACION DE LOS FUNCIONARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de recreación en donde se promueva la participación de la totalidad de los funcionarios, actividades tales como: comidas, excursiones concursos. • Reunir a los funcionarios por medio del deporte, creando campeonatos en diferentes disciplinas, ejemplo: futbol, microfútbol, baloncesto, voleibol, etc. • Fomentar el buen trato el respeto mutuo y la tolerancia, en espacios en donde el grupo exprese sentimientos y críticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alcalde • Jefe de recursos humanos 	<p>6 meses</p>
---------------------------	---	--	---	----------------

11. CONCLUSIONES

- En general, el clima laboral que se percibe al interior de la Administración Municipal de Coello Tolima, es de un ambiente moderadamente bueno, con excepción en la comunicación de los funcionarios entre sí.

- Los funcionarios sienten que existe una excelente relación con el equipo de trabajo, no obstante, se deben reforzar mediante factores como relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar satisfacción por los recursos, y una mejor remuneración.

- Faltan integraciones entre los funcionarios.

- Gestionar capacitaciones a los funcionarios, por medio de convenios con el gobierno.

- Se puede concluir finalmente desde la pregunta de investigación y los objetivos establecidos que el compromiso de cambio nace desde el nivel del representante legal y el jefe de recursos humanos.

12. BIBLIOGRAFIA

- "DECRETO 2646 DE 2008.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- CHIAVENATO Idalberto. Administración de Recursos Humanos-el capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill, 2007 octava edición. P6
- www.coello-tolima.gov.co
- plan de desarrollo municipal, UNIDOS CONSTRUYENDO PROGRESO 2016 - 2019

13. ANEXOS

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL ALCALDIA DE COELLO

Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.

CALIFICACION	PUNTUACION
DEFINITIVAMENTE NO	1
PROBABLEMENTE NO	2
INDECISO	3
PROBABLEMENTE SI	4
DEFINITIVAMENTE SI	5

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente					
3	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					
9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo					
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo					
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa					
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.					
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.					
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.					
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas					
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.					
19	La información de interés es comunicada oportunamente.					
20	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.					
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.					
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo					

23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión					
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.					
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.					
26	La Empresa da a Conocer el mecanismo de asignación de Nuevos Cargos, Promociones y los Criterios Utilizados.					
27	Recibe más muestras de Reconocimiento por aquello que consigue, y menos Críticas por sus errores					
28	El Espacio de Trabajo que Dispones, es Cómodo, Bien Iluminado, y Acondicionado					
29	La Empresa promueve la Integración, Coordinación y Comunicación entre las diferentes Áreas de la Organización					
30	La Empresa le Ofrece otros tipos de Incentivos adicionales a los Económicos.					