

Clima organizacional en la alcaldía de Chocontá

Un análisis de su impacto en la eficiencia administrativa y la satisfacción laboral

Jeimy Marcela Corredor Prieto

Laura Vaneza Medellín Rincón

Sandra Patricia Quintero Fernández

Paula Gineth Castillo Cruz

Asesor

Diana Patricia Posada Herrera

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencia Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-UNAD-

Administración de Empresas

2025

Dedicatoria

Este proyecto es dedicado a quienes, trabajan cada día por construir organizaciones más humanas, eficientes y comprometidas con la administración de una empresa, especialmente por el mayor esfuerzo realizado al tratarse de una Entidad del sector público.

Se dedica también a las familias, de quienes participaron en este trabajo, por ser pilar de fortaleza y motivación inquebrantable, y por inspirarles a alcanzar esta meta.

Así mismo, se dedica a los funcionarios públicos en general y en especial a los de la Alcaldía de Chocontá que, desde su labor diaria, enfrentan desafíos constantes con el objetivo de ofrecer soluciones a la comunidad sin importar su rol en la Institución. Este trabajo es un reconocimiento a su esfuerzo y una invitación a seguir construyendo entornos laborales que fomenten el desarrollo personal y profesional

Agradecimientos

Se expresa un sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que han contribuido de manera significativa al desarrollo de este proyecto. A la Universidad, al Decano, a los Directores, Tutores y Asesores del programa de Administración de Empresas por su guía y compromiso en la formación de profesionales integrales, sus enseñanzas han sido la base para estructurar este trabajo con rigor académico y aplicabilidad práctica.

A la Alcaldía Municipal de Chocontá y a sus funcionarios, por permitir que esta investigación se lleve a cabo, ofreciendo su tiempo y experiencias, esenciales para comprender la complejidad del clima organizacional en el sector público.

A cada una de nuestras familias, de quienes integraron este proyecto, por su apoyo incondicional y comprensión durante este proceso, en especial a quienes entendieron que cada hora dedicada a este proyecto representó una inversión en el desarrollo profesional y personal de sus integrantes.

Finalmente, se reconoce el aporte de cada miembro del grupo que hizo posible este proyecto, valorando sus ideas, críticas constructivas, motivación e incluso momentos de desavenencias, los cuales, sin duda, enriquecieron el proceso y fortalecieron el espíritu de trabajo en equipo, superando las expectativas iniciales.

Resumen

El presente proyecto, titulado “Clima Organizacional en la alcaldía de Chocontá: Un análisis de su impacto en la eficiencia administrativa y la satisfacción laboral”, busca evaluar cómo las percepciones de los empleados sobre el ambiente laboral influyen en su motivación, desempeño y en última instancia, en la prestación de servicios públicos. A través de un enfoque mixto, que integra métodos cuantitativos y cualitativos, se pretende identificar factores clave como la comunicación interna, el liderazgo, la motivación y las condiciones laborales que afectan el clima organizacional.

Desde el enfoque cuantitativo, se aplicarán encuestas estructuradas que recopilarán datos específicos sobre las percepciones de los empleados en diferentes aspectos laborales, como las dinámicas de liderazgo, las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Estos datos serán analizados mediante métodos descriptivos y comparativos para identificar fortalezas, áreas de mejora y tendencias. El Enfoque cualitativo se basa en actividades grupales, dinámicas de equipo y observaciones directas que permitirán evaluar el estado psicológico la colaboración entre empleados y la percepción de liderazgo. Estas actividades proporcionarán un entendimiento más profundo de las interacciones internas y las causas subyacentes de las problemáticas identificadas.

El proyecto resalta la importancia de un entorno laboral positivo para mejorar la productividad, reducir el ausentismo y garantizar la prestación eficiente de los servicios públicos. Además, se busca identificar diferencias laborales y administrativas entre empleados de carrera y contratistas por orden de prestación de servicios (OPS), generando soluciones específicas para cada grupo. Este enfoque integral permitirá diseñar propuestas que contribuyan a una gestión eficiente del recurso humano y una mejora en la atención a la comunidad.

Palabras clave: Ambiente laboral, talento humano, alcaldía Chocontá, clima organizacional y liderazgo

Abstract

The project titled “Organizational Climate in Chocontá’s Municipal Government: An Analysis of its Impact on Administrative Efficiency and Job Satisfaction” aims to evaluate how employees’ perceptions of the work environment influence their motivation, performance, and ultimately the delivery of public services. Through a mixed-method approach, integrating quantitative and qualitative methods, the study seeks to identify key factors such as internal communication, leadership, motivation, and working conditions affecting the organizational climate.

From the quantitative perspective, structured surveys will collect specific data on employees’ perceptions regarding leadership dynamics, interpersonal relationships, and job satisfaction. These data will be analyzed using descriptive and comparative methods to identify strengths, areas for improvement, and trends. The qualitative approach involves group activities, team dynamics, and direct observations to assess employees’ psychological states, collaboration, and leadership perception. These activities will provide a deeper understanding of internal interactions and the root causes of the identified issues.

The project highlights the importance of a positive work environment to enhance productivity, reduce absenteeism, and ensure the efficient delivery of public services. Additionally, it aims to identify labor and administrative differences between career employees and contractors under service provision agreements (OPS), generating specific solutions for each group. This comprehensive approach will enable the design of proposals that contribute to efficient human resource management and improved community service delivery

Keywords: Work environment, human talent, Chocontá mayor’s office, organizational climate and leadership

Contenido

Dedicatoria	2
Agradecimientos.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	6
Introducción.....	11
Planteamiento del Problema	13
Justificación	15
Objetivos	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos	18
Antecedentes del Problema	19
Marco Teórico.....	22
Marco Legal.....	25
Metodología.....	30
Resultados	40
Conclusiones.....	58
Recomendaciones	60
Bibliografía.....	66

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Vínculo Laboral</i>	40
Figura 2 <i>Dependencias Alcaldía</i>	41
Figura 3 <i>Personal a Cargo</i>	42
Figura 4 <i>Tiempo Laborado</i>	43
Figura 5 <i>Ambiente Laboral</i>	44
Figura 6 <i>Entorno Laboral</i>	45
Figura 7 <i>Funciones y Objetivos</i>	46
Figura 8 <i>Entorno Inclusivo</i>	47
Figura 9 <i>Condiciones Laborales</i>	48
Figura 10 <i>Condiciones Salariales</i>	49
Figura 11 <i>Apoyo de Superiores</i>	50
Figura 12 <i>Liderazgo de los Superiores</i>	51
Figura 13 <i>Participación y Opiniones</i>	51
Figura 14 <i>Confianza en Trabajo de Equipo</i>	52
Figura 15 <i>Comunicación y Metas</i>	53
Figura 16 <i>Comunicación Interna</i>	54
Figura 17 <i>Retroalimentación Constructiva</i>	55
Figura 18 <i>Motivación en la Funciones</i>	56

Lista de Apéndice

Apéndice A <i>Encuesta Clima Organizacional Alcaldía de Chocontá</i>	70
Apéndice B <i>Respuestas a las Preguntas Abiertas</i>	76
Apéndice C <i>Programa de Compensación de Incentivos</i>	79

Lista de Tablas

Tabla 1 *Acciones y Cronograma* 81

Tabla 2 *Tabla de Control* 82

Introducción

La Función del Estado, respecto de la prestación de los servicios públicos es de carácter constitucional. (República de Colombia, 1991) Arts. 311, 365 e igualmente de carácter legal conforme lo regulan las leyes 136 y 142 de 1994. Es por ello por lo que y en lo que respecta a las Alcaldías como entes territoriales en obligación se deriva de la responsabilidad de asegurar la prestación eficiente de los servicios públicos ya que se deben garantizar: la cobertura, calidad y eficiencia en la prestación de estos servicios.

Es así como el clima organizacional, entre otras aristas, puede ser visto como una satisfacción laboral del empleado (público, oficial y contratista) y sus competencias, toda vez que, el servicio es prestado por y para Zambrano C, (2019), certeramente apunta que “el clima organizacional permite establecer un conjunto de varios factores ambientales en los aspectos internos de la organización”, estos factores afectan directa y silenciosamente el rendimiento y la eficiencia de las instituciones públicas, incluida claro está la Alcaldía de Chocontá como ente territorial que es.

Con esto se logra deducir la gran importancia que tiene el clima organizacional en las entidades públicas especialmente en la alcaldía de Chocontá, al momento de llegar a identificar cada una de las falencias o factores que está causando la afectación en los colaboradores, actividades grupales o maltrato en la atención al público permiten concretar objetivos y oportunidades de mejora que permitirán modificar o tomar acciones importantes para evitar que el clima organizacional se termine de empeorar.

Es en este contexto de la gestión pública, en el que los colaboradores al tener contacto directo con la comunidad al recaudar, administrar, ejecutar y disponer de recursos tanto presupuestales como administrativos deben disponer de ambientes y recursos que permitan un

ambiente de trabajo positivo con el principal objetivo de mejorar la productividad, reducir el ausentismo, aumentar la satisfacción laboral y asegurar la prestación eficiente de los servicios públicos.

Por otro lado se expone los beneficios que conlleva el buen clima organizacional que es el mejoramiento de la productividad de cada uno de los empleados, se implementaran innovaciones en cada una de las áreas que permitan el beneficio constante de la organización y la población cercana, manejará una buena reputación organizacional en cada una de las personas que se vean beneficiadas, ya que ayudará con el cumplimiento de cada una de las actividades que estableció al momento de ser seleccionado, permitirá que cada uno de los empleados tengan un buen ambiente laboral y compañerismo.

Con la investigación busca analizar el clima organizacional al interior de la Alcaldía Municipal de Chocontá (Cundinamarca, Colombia), examinando su relación con factores como la motivación, la comunicación interna, el liderazgo y las condiciones laborales, tomando como base inicial el proceso integral de selección y contratación de gestión humana, toda vez que se observa indispensable que en la Alcaldía, existan procedimientos, en lo referente a las competencias laborales, estén documentados y se cumplan estrictamente.

El proyecto de grado se apoyará en datos abiertos disponibles sobre la administración de la Alcaldía de Chocontá, permitiendo contrastar los resultados obtenidos con casos similares en otras alcaldías del país. Este enfoque ofrecerá una visión integral y contribuirá al diseño de políticas que promuevan un clima organizacional cuyo impacto directo sea la eficiencia administrativa y la satisfacción laboral, permitiendo establecer nuevas herramientas o actividades que mejoren el clima organizacional.

Planteamiento del Problema

Chiavenato (2000) citado por Bouzas (2019) afirma que “la administración de recursos humanos parte de administrar con las personas a quienes se les ve como agentes activos y proactivos dotados de habilidades manuales, físicas o artesanales, así como de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales”. Esta perspectiva plantea un cambio fundamental en la gestión de las personas dentro de las organizaciones, alejándose de un enfoque materialista y de resultados que considera a los empleados como simples recursos para alcanzar objetivos. En lugar de ello, resalta la necesidad de reconocer su capacidad de iniciativa, su papel en la resolución de problemas y su contribución a la innovación.

En las entidades públicas, el liderazgo efectivo juega un papel determinante en la continuidad de los procesos organizacionales. Según Kotter, J. P. (1996), “El liderazgo define cómo debería ser el futuro, alinea a las personas con esa visión y las inspira a hacerla realidad a pesar de los obstáculos”. Este tipo de liderazgo es particularmente relevante en instituciones como las alcaldías, donde los períodos cortos de gobierno, como es el caso de los alcaldes elegidos por votación popular con períodos de cuatro años, dificultan el mantenimiento de una visión de largo plazo y una estabilidad organizacional. Para el caso de la Alcaldía de Chocontá, esta situación se traduce en desafíos significativos para garantizar la continuidad en el desarrollo organizacional y en la implementación de procesos que promuevan un clima laboral favorable y un cumplimiento adecuado de las metas administrativas.

Este proceso se pudo evidenciar en la medición que se hizo en la Alcaldía de Cali en el año 2021 respecto del clima y cultura organizacional con el cual se demostró que “En general, encontramos una desmejora en la percepción de los funcionarios de planta, sobre el Clima y la Cultura Organizacional, siendo necesario intervenir las variables que la conforman y tomar

acciones desde la administración, para mejorar los resultados en futuras mediciones.” Alcaldía de Santiago de Cali, (2021). Medición del clima y cultura organizacional. Pág. 46.

Es por este motivo que esta investigación tiene un impacto relevante sobre la Alcaldía de Chocontá, teniendo en cuenta que a la fecha este tipo de investigación no se ha desarrollado, lo que hace pertinente establecer evidencias, conclusiones y recomendaciones que nos permitan evaluar las dinámicas internas que afectan tanto a los empleados de orden de prestación de servicios (OPS), como a los de carrera administrativa

Se tendrán en cuenta las percepciones de los empleados en cuanto a cómo el liderazgo, la comunicación interna y la motivación influyen en su desempeño y, en consecuencia, en la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

En consecuencia de lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo perciben los empleados de la Alcaldía de Chocontá el clima organizacional y de qué manera estas percepciones influyen en su satisfacción laboral y en la eficiencia administrativa?

Justificación

Chiavenato (2000) citado por Bouzas (2019), el clima organizacional puede definirse como las cualidades o propiedades del entorno laboral percibidas por los miembros de la organización, las cuales influyen directamente en sus comportamientos. Por tanto, un clima organizacional adecuado contribuye al avance de los proyectos institucionales, mientras que un entorno desfavorable puede generar demoras e ineficiencias, dependiendo del ánimo y la estabilidad emocional de los empleados.

Además, Méndez (2006) enfatiza que el clima organizacional refleja el ambiente percibido por los individuos en su interacción con la estructura organizacional, y está influenciado por variables como objetivos, motivación, liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales y cooperación. Estas variables afectan la percepción, participación y comportamiento de los empleados, determinando su satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Por lo tanto, se considera fundamental analizar el clima organizacional en la Alcaldía de Chocontá, ya que su impacto directo en la eficiencia administrativa y la satisfacción laboral de los empleados puede influir en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad. Este estudio permitirá identificar las variables clave que afectan las dinámicas internas de la institución, como la comunicación, la motivación y el liderazgo, para proponer estrategias que optimicen el entorno laboral.

Impacto del Liderazgo y la Comunicación Interna

El liderazgo y la comunicación interna son factores determinantes en el clima organizacional. Por ejemplo, vemos como “Cada vez más las organizaciones desean tener en su nivel directivo líderes que apalanquen el crecimiento de las empresas, que sean capaces de crear

estrategias que se traduzcan en resultados y que permitan mantener una diferencia significativa frente a la competencia.” Función Pública (s.f.)

Liderazgo Participativo

En instituciones públicas, como la Alcaldía de Chocontá, un liderazgo que promueva la participación de los empleados puede incrementar su motivación y compromiso. Estudios previos en administraciones municipales han demostrado que un liderazgo efectivo mejora la percepción del clima organizacional y reduce la rotación laboral. De acuerdo con Rubio E. (2021). “El liderazgo es un componente común en todas las organizaciones. Liderar es asumir el rol de dirigir un equipo de personas, administrando recursos de diversas naturalezas. Es el arte o el proceso de intervenir en los demás mediante el ejemplo”

Comunicación Clara y Bidireccional

Implementar canales efectivos para compartir información, como reuniones periódicas, boletines internos o plataformas digitales, no solo fortalece el flujo de información, sino que también fomenta un sentido de transparencia y confianza entre los equipos de trabajo.

Implementación de Estrategias

En el marco de este estudio, se podrían desarrollar actividades específicas que, con recursos limitados, impacten positivamente en el clima organizacional, tales como:

Talleres de Integración

Dinámicas grupales orientadas al fortalecimiento del trabajo en equipo, como jornadas deportivas o actividades lúdicas de resolución de problemas.

Capacitaciones en Liderazgo y Comunicación

Sesiones cortas diseñadas para mejorar las habilidades de los directivos y su capacidad de comunicación asertiva, promoviendo un liderazgo inspirador y adaptativo.

Reconocimiento al Mérito

Sistemas de reconocimiento no monetario, como menciones públicas o certificaciones, que fomenten el sentido de pertenencia y orgullo por parte de los empleados.

Para aportar una perspectiva más actualizada, se integrarán estudios recientes sobre la gestión del talento humano en el sector público colombiano, como reportes del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y análisis de universidades nacionales. Esto permitirá contextualizar el impacto del clima organizacional y del liderazgo en entidades municipales similares.

La investigación utilizará datos abiertos de la Alcaldía de Chocontá para identificar patrones y correlaciones que sustenten los hallazgos. Por ejemplo:

Datos Administrativos

Análisis de índices de rotación, ausentismo y cumplimiento de metas como indicadores del impacto del clima organizacional.

Percepción de los Empleados

Cruce de resultados de encuestas con datos existentes para identificar tendencias y áreas de mejora.

Monitoreo de Impacto

Diseño de cuadros de mando para evaluar cómo las estrategias implementadas afectan la percepción del clima organizacional a lo largo del tiempo

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto del clima organizacional en la eficiencia administrativa y la satisfacción laboral en la Alcaldía Municipal de Chocontá, identificando factores como motivación, comunicación interna, liderazgo y condiciones laborales, con el propósito de diseñar estrategias que optimicen el ambiente laboral y mejoren la prestación de los servicios públicos.

Objetivos Específicos

Evaluar los factores del clima organizacional que afectan la eficiencia administrativa en la Alcaldía de Chocontá.

Identificar las principales falencias en motivación, liderazgo, comunicación interna y condiciones laborales.

Analizar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral y la atención al público.

Antecedentes del Problema

La Alcaldía de Chocontá, como municipio de sexta categoría, enfrenta desafíos propios de su organización administrativa y de su contexto socioeconómico. Este municipio, ubicado al norte del Departamento de Cundinamarca, cuenta con una población diversa con 25.000 habitantes, que dependen de los servicios públicos para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. La misión de la Alcaldía, como Entidad Pública, tiene como obligación legal garantizar una administración eficiente y transparente que fomente el desarrollo integral de la comunidad. Sin embargo, las limitaciones presupuestales, la alta rotación del personal y la ausencia de una estructura organizativa robusta plantean barreras significativas para alcanzar dichos objetivos.

La Relevancia del Clima Organizacional en la Gestión Pública es un factor determinante para el éxito de las entidades públicas, ya que influye directamente en la productividad, motivación y eficiencia del personal. “Es así como la cultura organizacional se convierte en un tema de mucha valía para su análisis, puesto que genera diversos factores, los mismos que pueden ser variados y con sesgos positivos o negativos, modificando de esa forma el comportamiento de aquellos elementos que interactúan en la organización y, por ende, su desempeño laboral” Parra (2019). En el contexto de la gestión pública, estas dinámicas adquieren especial relevancia debido a que el clima organizacional no solo afecta el ánimo de los empleados, sino también la calidad y la eficiencia en la prestación de servicios a la comunidad, según el autor, una cultura organizacional adecuada permite reducir conflictos internos y fomentar el trabajo en equipo, elementos indispensables para el cumplimiento de las metas institucionales en el sector público.

La situación actual de la Alcaldía de Chocontá y las implicaciones del problema es la carencia de una estructura organizativa que contemple un cargo dedicado a la gestión del talento humano, lo que dificulta el desarrollo de políticas y prácticas sistemáticas enfocadas en mejorar el clima organizacional. Pero este tipo de carencias son comunes en las alcaldías de sexta categoría, ya que, a diferencia de las entidades públicas de mayor categoría, como los Ministerios, Ecopetrol, el Departamento Administrativo de la Función Pública e incluso Alcaldías de categorías superiores como las de Bogotá (2024), Medellín (2024), Cali (2024) y Cartagena de Indias (2024), entre otras, tienen en su organigrama una secretaría, departamento de talento humano o de gestión humana, o una oficina dedicada al mismo, entretanto en las alcaldías municipales de sexta categoría como la de la Alcaldía Municipal de Chocontá no cuenta con esta importante y necesaria estructura organizacional.

Esta falencia estructural y organizativa limita la capacidad de la Alcaldía de Chocontá para desarrollar estrategias que promuevan un clima laboral positivo. Además, la alta rotación de personal debido a la contratación por órdenes de prestación de servicios (OPS) y las restricciones presupuestales dificultan la implementación de soluciones sostenibles. Esto tiene implicaciones significativas, ya que una gestión ineficiente del clima organizacional no solo afecta la satisfacción laboral de los empleados, sino que también disminuye la calidad del servicio prestado a la comunidad.

Finalmente, se observa que las principales limitaciones, incluyen desafíos como el diseñar e implementar estrategias que promuevan la motivación y el compromiso de los empleados, establecer mecanismos efectivos de comunicación interna que mejoren la transparencia y la coordinación entre dependencias, superar las barreras administrativas y

políticas que dificultan la creación de estructuras organizativas que permitan una gestión integral del talento humano.

Por estas razones, resulta fundamental analizar las dinámicas internas de la Alcaldía de Chocontá para proponer estrategias viables que contribuyan a la mejora continua del clima organizacional y, en consecuencia, al fortalecimiento de la gestión pública en beneficio de la comunidad.

Marco Teórico

Las empresas se ven altamente influenciadas de manera interna y externa con el clima organizacional que se construya y mantenga en cada una de las áreas y personal que las compone, este es uno de los principales objetivos que se deben mantener en orden y positivos porque incorpora la estabilidad emocional y eficiencia de los empleados. Para (Great place to Word, 2022). “El mal clima organizacional conlleva a la improductividad de los empleados, impuntualidad en la hora de llegada y actividades a entregar, desmotivación continua y afectaciones en las relaciones interpersonales que causan impulsos negativos y pleitos y rotación continua del personal”. El clima organizacional es indispensable mantenerlo en una buena balanza que permita evitar estas afectaciones económicas y con los grupos de trabajo, mala reputación empresarial, ya que si no duran los empleados genera una mala imagen con la población.

Con lo anteriormente mencionado se identifica que el clima organizacional en las entidades es importante tenerlo presente y evaluado al momento de identificar bajas en la productividad y afectaciones emocionales y de ánimo con los grupos de trabajos y de manera interna. El clima organizacional agrupa a cada uno de los miembros que compone las alcaldías del país, sin embargo, no solamente a las personas que se encuentran en ella si no también en la calidad de vida de cada uno. Con ello se logra identificar alguna de las afectaciones que puede llegar a causar el mal clima organizacional.

También, y siguiendo a (Vargas. 2021), se observa que hay factores que pueden verse afectados por un mal clima laboral “Además de poder afectar a la salud mental de los trabajadores, la falta de un clima laboral favorable podría repercutir en la consecución de objetivos y disminuir la competitividad de nuestra empresa.

La capacidad de retener talento de la compañía también puede verse afectada si los trabajadores no se sienten cómodos ni parte de la empresa. Lo que a su vez puede repercutir en los proyectos que necesiten cooperación y trabajo en equipo.”

A raíz de las afectaciones de las compañías por el cambio continuo de personal también se ve involucrado el liderazgo de manera positiva o negativa en su equipo de trabajo, porque si los jefes o los que están en cargos superiores de mandatos implementan conflictos y evitan la motivación continua de sus empleados generara cambios constante del personal y bajas en la productividad, así lo afirma Contreras (2008), cuando indica que “el liderazgo es uno de los principales generadores del clima organizacional en las entidades”

Resulta entonces natural, está en el aire (se siente) de las Oficinas Públicas, una actitud de descontento hacia el cumplimiento de las funciones y la asistencia a los puestos de trabajo, lo que genera ansiedad y estrés laboral. Este ambiente impacta negativamente en las relaciones con sus compañeros, provocando conflictos constantes que, a su vez, pueden derivar en enfermedades laborales. Estas afecciones no solo afectan la salud de los trabajadores, sino que también dificultan el cumplimiento de las funciones asignadas y generan vacantes temporales en los puestos de trabajo. Para Álvarez (2006), el ambiente laboral se “establece por procesos de interacción que permiten especificar y obtener diferentes metas y objetivos que ayuden la eficiencia de los trabajadores”

En el documento técnico informativo del Fondo de Riesgos Laborales (2010), en lo que concierne a funcionarios públicos provisionales, es decir aquellos con orden de prestación de servicios (OPS.) se concluye que: “La situación de inestabilidad laboral por la cual están atravesando los funcionarios públicos provisionales está generando altos niveles de estrés “. “La preocupación por el futuro de sus familias, la continuidad del estudio de sus hijos y los

préstamos de vivienda, sumado a las altas demandas laborales que se están presentando en la actualidad la entidad no excepto el público, estos generan altos niveles de estrés”

La gestión del talento humano está de la mano con el clima organizacional, estos dos puntos de vista forman un complemento que permite identificar las falencias que se encuentra en la organización con el fin de llegar a establecer estrategias y mejoras en la organización con el fin de obtener resultados positivos e identificarse por mantener un equipo de trabajo fijo y buen clima organizacional, también (Bustos, E & Vargas, S) sustenta que el “ desde el área de talento humano plantea al clima organizacional como estrategias que permiten la mejora continua en cada uno de los procesos y objetivos”.

Marco Legal

En el marco legal encontramos como referencia los Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene como propósito fundamental establecer derechos esenciales en el entorno laboral dictando principios y valores que debe cumplir el empleador.

Estos principios buscan el bienestar integral de los trabajadores, asegurando el acceso a empleos productivos con igualdad de oportunidades, ambientes laborales seguros y apoyo ante riesgos. Además, promueven el respeto de sus derechos, resaltando los siguientes:

Equidad

En el ambiente laboral se refiere a la creación de un entorno de trabajo justo, inclusivo y respetuoso, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento, independientemente de su origen, género, raza, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición personal.

Igualdad de Oportunidades

Brindar a todos los empleados las mismas oportunidades de acceso a puestos de trabajo, ascensos, formación, desarrollo profesional y beneficios, sin discriminación alguna.

Remuneración Justa e Igualitaria

Ofrecer salarios iguales por trabajo de igual valor, independientemente del género, raza u otra condición.

Ambiente Libre de Discriminación y Acoso

Fomentar un clima laboral donde se prohíba cualquier forma de discriminación, acoso (sexual, laboral, etc.) o trato diferenciado.

Conciliación entre la Vida Personal y Laboral

Facilitar medidas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares, contribuye al bienestar de su organización, logrando empleados motivados y satisfechos, que aumentan su productividad. Enfocándose en las necesidades de los empleados y de esta manera crear programas de bienestar propicien el cumplimiento de estos objetivos, estos programas incluyen estrategias como:

- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Permisos de maternidad/paternidad
- ✓ Vacaciones pagas
- ✓ Día de la familia
- ✓ Bonos

Accesibilidad e Inclusión para Personas con Discapacidad

Adaptar los espacios de trabajo y proporcionar las herramientas necesarias para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Diversidad e Inclusión

Promover la diversidad e inclusión en las empresas, valorar las diferentes perspectivas y experiencias que aportan personas de distintos orígenes y características, permiten el reconocimiento de la igualdad y de los derechos de las personas. Aportando al crecimiento y fortalecimiento cultural de una organización y un país.

Esto ha sido posible gracias a la implementación de diferentes políticas que buscan favorecer a las poblaciones minoritarias y menos favorecidas, por ejemplo, las entidades públicas deben cumplir con un mínimo de vacantes correspondientes a inclusión laboral.

Transparencia y Comunicación

Mantener una comunicación abierta y transparente sobre las políticas y prácticas de la empresa en materia de equidad, y establecer canales para que los empleados puedan expresar sus inquietudes o denunciar situaciones de discriminación.

Seguridad: Es un conjunto de técnicas, procedimientos y normativas que buscan prevenir accidentes y enfermedades laborales, garantizando la integridad física y mental de los trabajadores. Se centra en identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en el entorno laboral.

Respeto a los derechos: Pilar fundamental para construir un ambiente laboral justo, equitativo y productivo, implica reconocer y garantizar el cumplimiento de los derechos que tienen los trabajadores, establecidos en la legislación laboral y en los convenios internacionales. En Colombia, este respeto está respaldado por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia y los tratados internacionales ratificados por el país. Podemos resaltar:

Derecho al Trabajo en Condiciones Dignas y Justas

Esto implica un salario justo, jornada laboral razonable, descanso, vacaciones, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Derecho a la Igualdad y no Discriminación

Se prohíbe cualquier forma de discriminación por razón de género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad, edad, o cualquier otra condición.

Derecho a la Intimidad y al Buen Nombre

Se debe respetar la vida privada del trabajador y su reputación.

Derecho a la Seguridad Social

Afiliación a salud, pensión y riesgos laborales.

Derecho a la Estabilidad Laboral

Protección contra el despido injustificado

Lo anterior se encuentra fundamentado en las siguientes normas:

Constitución Política de Colombia: la cual fue reglamentada en 1991 y su aplicación es a nivel nacional. Del 4 de julio de 1991, Artículo 25: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Para la (Constitución Política de Colombia, 1991) indica que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Ley 1496 de 2011, que garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Del 29 de diciembre de 2011

Congreso de la República de Colombia. (2011). “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Diario Oficial (48.297).

Ley 1618 de 2013, la cual garantiza la inclusión de personas con discapacidad. Del 27 de febrero de 2013

Congreso de la República de Colombia. (2013). “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.” Diario Oficial (48.717)

Ley 1562 de 2012, Esta ley es fundamental, ya que establece la obligatoriedad para todos los empleadores de implementar un SG-SST. Del 11 de julio de 2012.

Congreso de la República de Colombia. (2012). “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” Diario Oficial (48.488)

Decreto 1072 de 2015, Consolida la reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las obligaciones de empleadores y trabajadores, la gestión de riesgos, la investigación de accidentes, entre otros aspectos. Del 26 de mayo de 2015.

Presidente de la República de Colombia. (2015). “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Diario Oficial (49.523)

Código sustantivo del trabajo: Fue creado en 1950 a través del Decreto Ley 2663, Ley 1361 de 2009, del 3 de diciembre de 2009

Congreso de la República de Colombia. (2009). “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”. Diario Oficial (47.552)

Ley 909 de 2004, del 23 de septiembre de 2004

Congreso de la República de Colombia. (2004). “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial (45.680)

Metodología

Se tendrá como base la población como son los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chocontá y las variables de medición de nuestra investigación son:

- ✓ Clima organizacional
- ✓ Satisfacción laboral
- ✓ Comunicación
- ✓ Motivación
- ✓ Método

Con base en la problemática previamente identificada y la necesidad de profundizar en el análisis de las percepciones individuales de cada trabajador, así como en la forma en que estas influyen en el entorno organizacional, se diseña una metodología orientada a la evaluación cuantitativa. Este enfoque puede garantizar un análisis estructurado y objetivo de los factores relevantes para el estudio, el cual se desarrollará de la siguiente manera:

Encuesta

Estará dirigida a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chocontá, un cuestionario que permita calcular el clima organizacional y validar la satisfacción laboral, con las escalas tipo Likert para identificar las afectaciones y satisfacción que tiene cada empleado.

Para la confiabilidad de esta encuesta generada solamente se compartirá a las personas que estén actualmente cumpliendo funciones en la alcaldía de Chocontá en un horario específico que todos puedan de manera grupal participar y realizarla.

Análisis

Se utilizarán análisis descriptivos para resumir las percepciones de los empleados en variables clave, como la satisfacción laboral y la motivación; comparaciones entre grupos, con el

objetivo de identificar diferencias en la labor entre empleados de carrera administrativa y empleados OPS; y tendencias gráficas, que permitirán visualizar los datos de forma comprensible y facilitar la toma de decisiones.

Indicadores de Clima Laboral

Índice de Satisfacción Laboral

Porcentaje de empleados satisfechos o insatisfechos con su entorno de trabajo.

Tasa de Rotación del Personal

Porcentaje de empleados que renuncian, son despedidos o cambian de puesto.

Niveles de Ausentismo

Días laborales perdidos por empleado debido a enfermedades, permisos o desmotivación.

Índice de Participación en Encuestas Internas

Nivel de interés y compromiso de los empleados en procesos internos de evaluación.

Percepción del liderazgo

Opinión de los empleados sobre las competencias y valores de los líderes.

Impacto Esperado

Se pretende que con el análisis sobre el clima organizacional de la alcaldía Municipal de Chocontá, minimizar los conflictos y las problemáticas que se puedan tener en las diferentes dependencias, revirtiendo en positivo las consecuencias y así obtener, generar y continuar con un buen clima y ambiente laboral, establecer apoyo continuo entre la Alcaldía y sus funcionarios y lograr los objetivos y las metas propuestas por la entidad territorial instaurando recompensas para romper ese trabajo sedentario. Con esto se implantará que cada una de las dependencias con las funciones que se instruyen en el Manual se comprendan y se encuentren soluciones a cada uno de los inconvenientes de forma ágil y oportuna.

En el impacto esperado se medirá el personal de la alcaldía de Chocontá mediante actividades grupales que permitan identificar el estado psicológico y trabajo colaborativo, con el fin de obtener mejores resultados.

Esta metodología pertenece al enfoque cuantitativo en el sentido que se están utilizando herramientas tales como: encuestas estructuradas con el objetivo de alcanzar resultados medibles sobre el clima organizacional igualmente incluye variables identificadas (escalas tipo Likert), instrumentos de recolección de datos, que se desarrollarán en un diseño transversal descriptivo, con el que se busca evaluar el estado actual del clima organizacional de la alcaldía con base en la cantidad de empleados directos y por contratación en resumen se trata de una metodología cuantitativa con diseño transversal y descriptivo.

Desarrollo de la Metodología

Con el objetivo de mejorar el ambiente laboral en la Alcaldía Municipal de Chocontá, esta encuesta busca identificar factores clave relacionados con el clima organizacional, la satisfacción laboral, la comunicación y la motivación. Su participación es fundamental para entender sus percepciones y necesidades, lo que permitirá desarrollar estrategias que beneficien tanto a los empleados como a la Entidad.

Población y Muestra

La población objetivo de este estudio está conformada por los empleados de la Alcaldía Municipal de Chocontá, que incluye un total de 160 personas, de las cuales 55 son empleados de carrera administrativa y 105 son contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios (OPS).

Las encuestas fueron distribuidas a los 160 empleados de la Alcaldía, de los cuales 24 respondieron, representando un 15 % de la población total. La composición de las respuestas obtenidas quedó distribuida de la siguiente manera:

9 empleados (37,5 %) Contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios (OPS).

9 empleados (37,5 %) Administrativos de carrera.

4 empleados (16,7 %) Administrativos provisionales.

2 empleados (8,3 %) Administrativos de libre nombramiento y remoción.

Aunque la tasa de respuesta corresponde al 15 % de la población total, esta distribución asegura una representación proporcional de las diferentes modalidades de contratación presentes en la Alcaldía. Este enfoque permite analizar las percepciones sobre el clima organizacional considerando la diversidad laboral en la institución.

Ahora bien, cómo debemos atacar el hecho de medir el impacto esperado del personal de la Alcaldía de Chocontá, mediante actividades grupales que permitan identificar el estado psicológico y trabajo colaborativo, algunas actividades grupales pueden ser:

Planeación y Organización de las Actividades

Definir los Objetivos Específicos

Establecer claramente lo que se desea medir, por ejemplo; estrés, motivación, habilidades de trabajo en equipo.

Seleccionar Grupos de Trabajo

Dividir a los participantes en equipos heterogéneos que representen diferentes niveles y áreas de la Alcaldía para garantizar diversidad de perspectivas.

Diseñar el Cronograma

Determinar un tiempo específico para las actividades (por ejemplo: 1-2 horas), asegurando que no interfieran con las labores diarias.

- Actividades Grupalmente Dirigidas
- Evaluación del Estado Psicológico

Dinámicas de Autoconciencia

Con la ayuda de una profesional en psicología realizar un ejercicio como el "El termómetro emocional"

Cada participante evalúa su nivel de estrés, felicidad o motivación en una escala del 1 al 10, luego, se realiza una discusión grupal para identificar los factores que afectan sus emociones.

Objetivo. Identificar puntos de presión y bienestar emocional.

Test Breve de Bienestar Psicológico

Herramientas como el Cuestionario General de Salud (GHQ-12) o preguntas adaptadas sobre niveles de estrés, satisfacción y percepción de apoyo en el entorno laboral.

Formato

Escalas tipo Likert, anónimas para evitar sesgos, junto con una evaluación del Trabajo Colaborativo

Dinámica

Resolución de un problema grupal:

Se presenta un caso práctico relacionado con la gestión municipal, el cual puede ser: "Cómo mejorar la atención al ciudadano en un área específica".

Objetivo. Evaluar la comunicación, la toma de decisiones y la colaboración dentro del equipo.

Indicadores a Observar

Liderazgo, participación equitativa, generación de ideas.

Juego de Roles

Se realizan ejercicios grupales donde se simular roles (gerencia, líder, analista, colaborado) para resolver un conflicto laboral.

Objetivo. Identificar la capacidad de asumir roles, trabajar en equipo y resolver conflictos.

Indicadores a Medir. Capacidad de negociación, empatía, respeto por las opiniones de los demás.

Test Sociométrico

Mide las interacciones entre los participantes para identificar redes de apoyo y posibles conflictos.

Es indispensable hacer la siguiente pregunta “¿Con quién te gustaría trabajar en un nuevo proyecto? ¿Por qué?”.

Desarrollo de un Plan de Acción***Retroalimentación Personalizada***

Ofrece a cada grupo un resumen de las fortalezas y áreas de mejora observadas durante las actividades.

Capacitaciones Específicas

Diseña talleres en base a los resultados, como manejo del estrés, comunicación efectiva, o técnicas de trabajo en equipo.

Medición Continua

Realiza estas actividades regularmente (por ejemplo, cada 6 meses) para evaluar el progreso.

Integración de los Resultados de las Encuestas y las Actividades Grupales en un Plan de Acción para Mejorar el Clima Organizacional en la Alcaldía de Chocontá (Cund.)

Para diseñar un plan de acción efectivo que aborde las problemáticas identificadas y mejore el clima organizacional, los resultados de las encuestas y las actividades grupales se integrarán en un proceso estructurado que consta de los siguientes pasos:

Análisis de Resultados de las Encuestas

Las encuestas proporcionarán datos cuantitativos sobre factores clave del clima organizacional, como satisfacción laboral, comunicación, motivación y percepción del liderazgo.

Identificación de Fortalezas

Áreas que los empleados perciben de manera positiva, como un buen ambiente en ciertas dependencias o comunicación eficiente en equipos específicos.

Detección de Áreas de Mejora

Problemas recurrentes como falta de motivación, desconfianza en el liderazgo o condiciones laborales insatisfactorias.

Segmentación de Datos

Comparar resultados por tipo de contrato (Carrera Administrativa y OPS) y niveles organizacionales (gerencial, profesional, técnico, administrativo, operativo) para identificar problemáticas específicas de cada grupo.

Observaciones de las Actividades Grupales

Las actividades grupales permitirán evaluar de manera cualitativa el estado psicológico y las dinámicas colaborativas de los empleados. A partir de estas actividades, se identificarán:

Habilidades de Trabajo en Equipo

Cómo los empleados interactúan, resuelven conflictos y trabajan juntos.

Niveles de Estrés y Bienestar Emocional

Observando comportamientos, actitudes y respuestas durante las dinámicas.

Confianza y Cohesión

Analizando si los equipos muestran confianza mutua y colaboración efectiva.

Integración de Resultados para el Diagnóstico

Combinar los datos obtenidos en las encuestas y las observaciones grupales permitirá:

Validar Tendencias

Corroborar si los problemas señalados en las encuestas también se reflejan en las actividades prácticas.

Priorización de Problemáticas

Determinar cuáles dificultades afectan más el clima organizacional y requieren intervención inmediata.

Identificación de Causas Raíz

Analizar factores subyacentes, como liderazgo deficiente, comunicación ineficaz o falta de motivación.

Diseño del Plan de Acción

Con base en el diagnóstico integrado, se elaborará un plan de acción enfocado en las siguientes áreas clave:

Fortalecimiento del Liderazgo

Capacitaciones para Líderes

Desarrollar competencias en comunicación efectiva, manejo de conflictos y motivación de equipos.

Evaluaciones de Liderazgo

Implementar evaluaciones periódicas para medir la percepción de los líderes y su impacto en el clima organizacional.

Mejora de la Comunicación Interna

Reuniones Regulares

Establecer reuniones semanales o mensuales entre líderes y empleados para discutir avances y preocupaciones.

Canales de Comunicación Accesibles

Crear un buzón de sugerencias o herramientas digitales para facilitar la retroalimentación anónima.

Promoción de la Motivación

Reconocimientos. Implementar programas de reconocimiento al desempeño destacado.

Planes de Desarrollo Profesional. Ofrecer capacitaciones y oportunidades de crecimiento para los empleados.

Fomento del Trabajo Colaborativo

Actividades Regulares en Equipo

Organizar dinámicas trimestrales para fortalecer la confianza y la cohesión entre las dependencias.

Resolución de Problemas en Grupo

Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo.

Gestión del Bienestar Emocional***Programas de Apoyo Psicológico***

Ofrecer asesoramiento o talleres sobre manejo del estrés y bienestar emocional.

Flexibilidad Laboral

Considerar ajustes en horarios o modalidades de trabajo para mejorar la satisfacción laboral.

Implementación y Seguimiento***Cronograma***

Establecer un calendario con plazos claros para implementar cada acción.

Indicadores de Éxito

Monitorear indicadores clave como satisfacción laboral, ausentismo y rotación para evaluar el impacto de las acciones.

Evaluaciones Periódicas

Repetir las encuestas y actividades grupales cada 6 meses para medir avances y ajustar el plan según sea necesario.

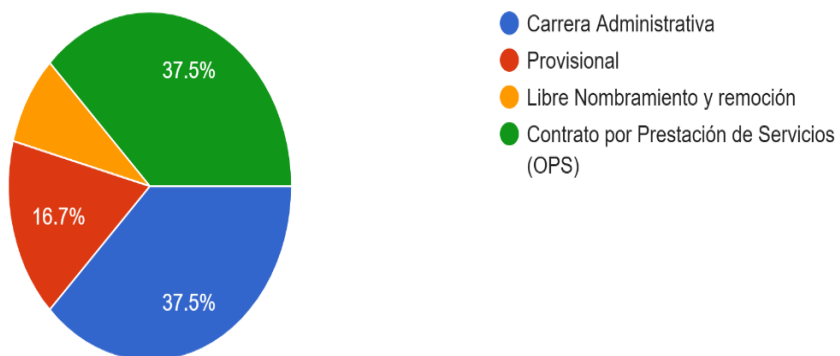
Resultados

Figura 1

Vínculo Laboral

Sección 1: Datos Generales 1. ¿Qué tipo de vínculo laboral tiene con la Alcaldía?

24 respuestas



Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

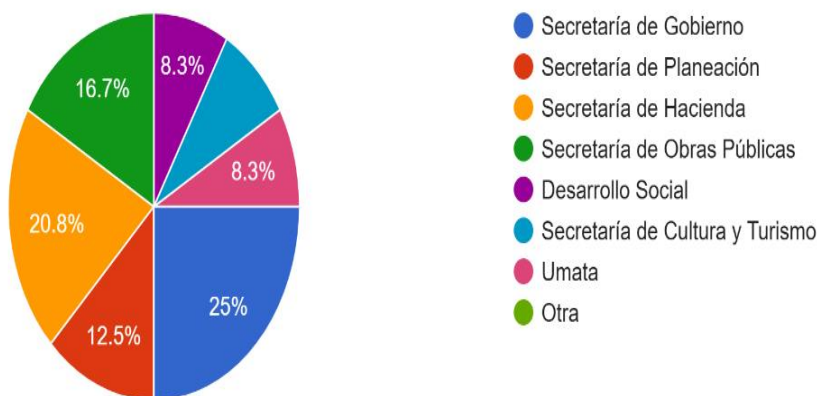
Se evidencia que 73.9% de los encuestados no tienen un contrato laboral estable, por lo que existe un alto índice de rotación de personal y que la alcaldía depende en su mayoría de contratos temporales o a corto plazo, así las cosas, la falta de estabilidad laboral puede impactar negativamente los procesos y el clima organizacional

Figura 2

Dependencias Alcaldía

2. ¿A qué dependencia de la Alcaldía pertenece?

24 respuestas



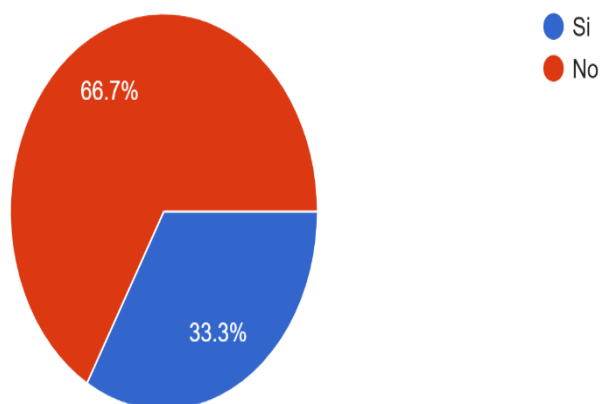
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

De acuerdo con los encuestados, el 47,8% se encuentran ubicados en áreas administrativas, sin embargo, existe un alto porcentaje desempeñando labores en la Secretaría de Obras 16,7% lo que indica que los proyectos de infraestructura son un aspecto importante en la alcaldía.

Figura 3*Personal a Cargo*

3. ¿Tiene a su cargo personal o equipos de trabajo?

24 respuestas



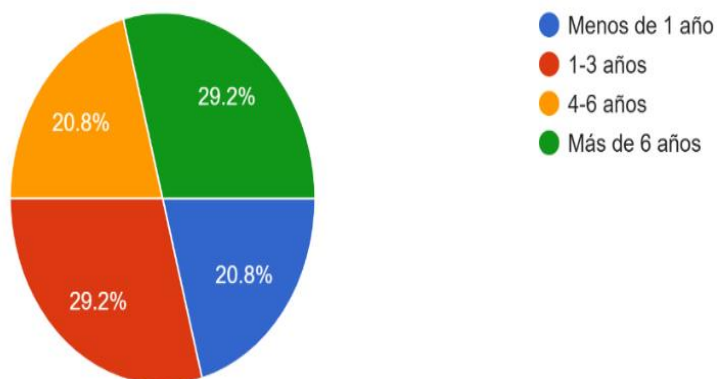
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Se refleja que la mayoría del personal es operativo con un 66,7%, por lo que se debe validar si se cuenta con la suficiente oportunidad de crecimiento laboral en la alcaldía.

Figura 4*Tiempo Laborado*

4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Alcaldía?

24 respuestas



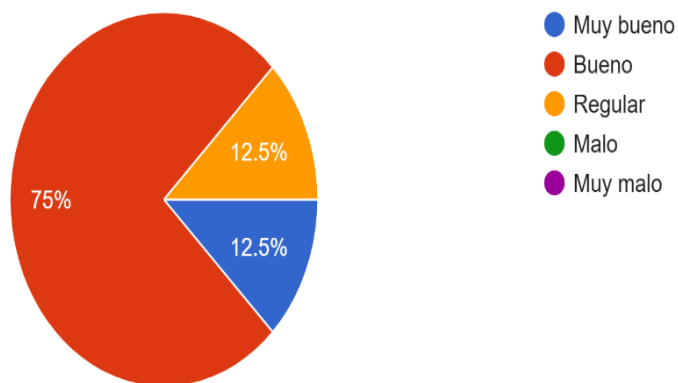
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Para este punto, se evidencia que existe alta rotación de personal ya que el 20,8% de los encuestados llevan menos de 1 año de vinculación y un 29,2%, entre 1 a 3 años de vinculación, lo que se puede asociar a procesos de contratación frecuentes

Figura 5*Ambiente laboral*

Sección 2: Clima Organizacional 5 ¿En general, ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en la Alcaldía en términos de colaboración, respeto y confianza?

24 respuestas



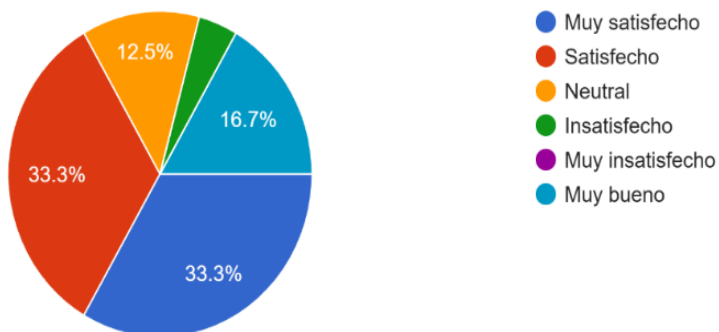
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

En cuanto al ambiente laboral se tienen opiniones favorables porque el resultado de esta pregunta arrojó que el 75% de los colaboradores considera el ambiente laboral bueno, y el 12,5% considera este Muy Bueno, sin embargo, se debe buscar que áreas de mejora, considerando que el 12,5% de los empleados calificó como Regular el ambiente laboral.

Figura 6*Entorno Laboral*

6. ¿Qué tan satisfecho se siente con el nivel de colaboración, respeto y confianza es su entorno laboral?

24 respuestas



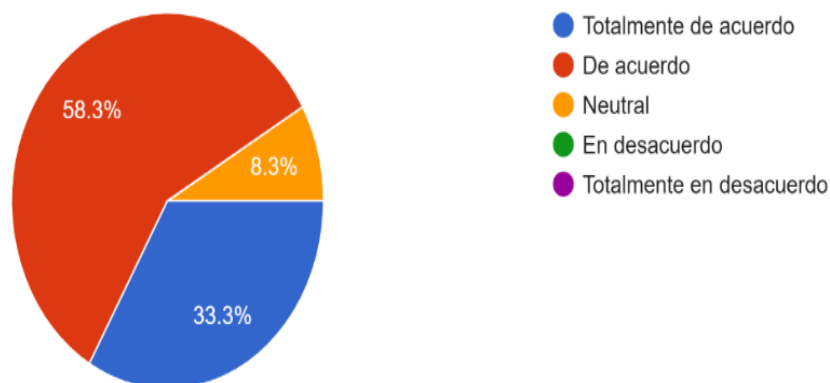
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

En cuanto a la satisfacción de los empleados el 66.6% percibe un entorno laboral positivo, aun así, se debe revisar el 4.2% que se encuentra Insatisfecho y así validar los factores que pueden afectar negativamente el clima organizacional.

Figura 7*Funciones y Objetivos*

7. ¿Considera que sus funciones están claramente definidas y alineadas con los objetivos de la Alcaldía?

24 respuestas



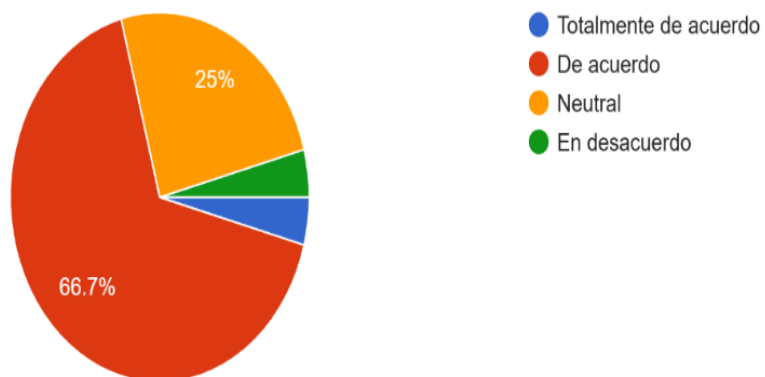
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Se evidencia alineación de las labores realizadas con los objetivos de la alcaldía en la mayoría de los empleados ya que, el 58,3% está De acuerdo con esta afirmación y el 33,3% está Totalmente de acuerdo, por lo que los empleados saben claramente las funciones que se deben realizar para contribuir con las metas propuestas. Por otro lado, se debe revisar e implementar estrategias con el fin de garantizar que todos los empleados fortalezcan estos conocimientos

Figura 8*Entorno Inclusivo*

8 ¿Considera que la Alcaldía promueve un entorno inclusivo y equitativo para todos los empleados?

24 respuestas



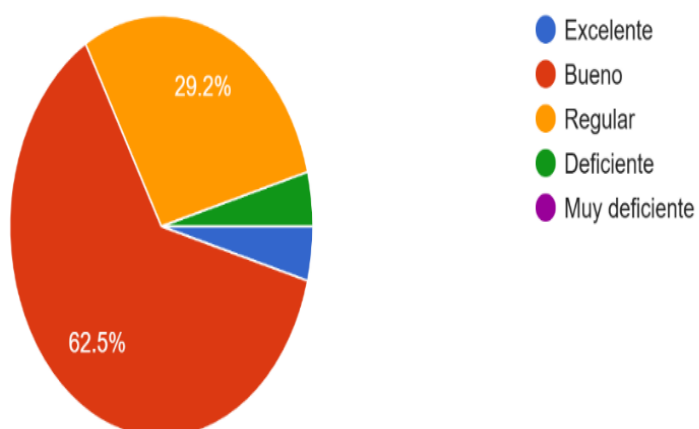
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Pese a que el 656,7% de los empleados está de acuerdo en que la alcaldía promueve un entorno inclusivo y equitativo, hay que tener en cuenta que el 4,3% está en desacuerdo con este punto. Por lo que se debe tomar medidas sobre este pequeño porcentaje

Figura 9*Condiciones Laborales*

9. ¿Cómo califica las condiciones laborales (instalaciones, herramientas, recursos) en la Alcaldía?

24 respuestas



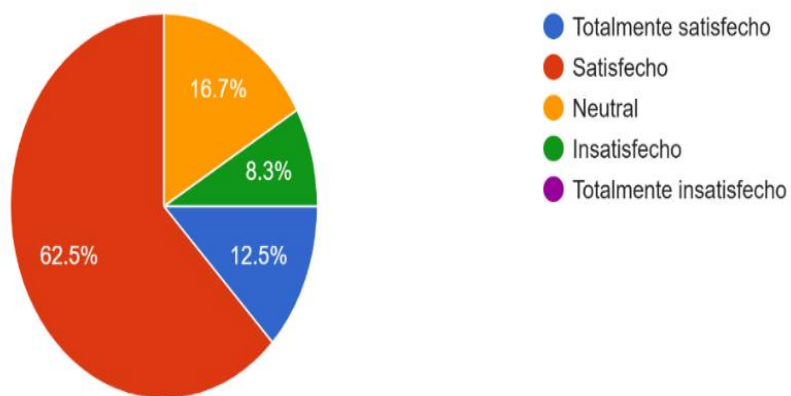
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Respecto a las condiciones laborales se presenta otra acción de mejora ya que se tiene un porcentaje alto del 29,2% que califica como regular las instalaciones o recursos proporcionados.

Figura 10*Condiciones Salariales*

10. ¿Está satisfecho con las condiciones salariales y los beneficios que recibe?

24 respuestas



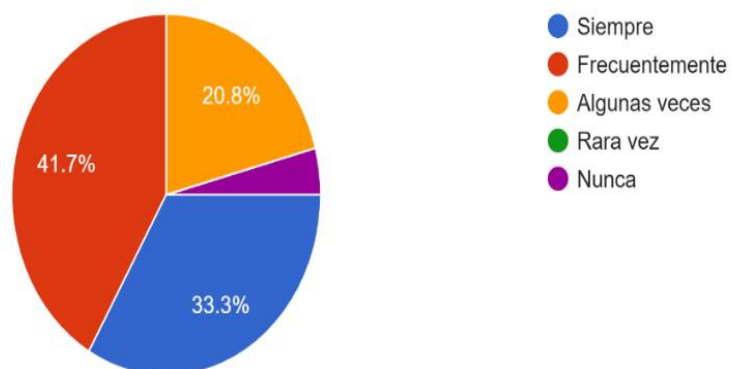
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Sobre las condiciones laborales y beneficios se presenta una opción de mejora e inclusión al plan de compensación para el 16,7% de los empleados que se encuentran Insatisfechos, a nivel general la mayoría se encuentra conforme.

Figura 11*Apoyo de Superiores*

11. ¿Recibe apoyo de sus superiores cuando enfrenta retos laborales?

24 respuestas



Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

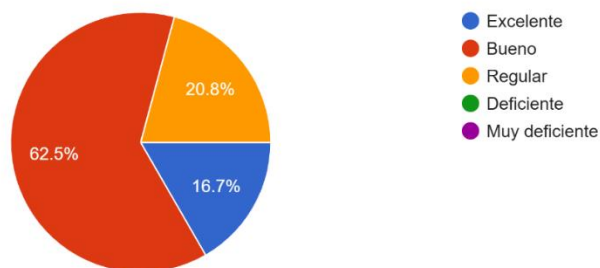
El 73,9% de los empleados siente apoyo de sus superiores, por lo que se facilita afrontar de manera efectiva los retos laborales del día a día, ahora bien, se debe abordar el 4,4% que percibe nunca recibir apoyo de sus líderes.

Figura 12

Liderazgo de los Superiores

12. ¿Cómo califica la capacidad de sus superiores para inspirar y motivar al equipo?

24 respuestas



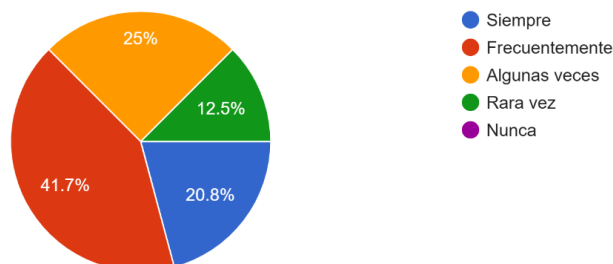
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Figura 13

Participación y Opiniones

13. ¿Siente que sus líderes fomentan la participación y toman en cuenta sus opiniones?

24 respuestas



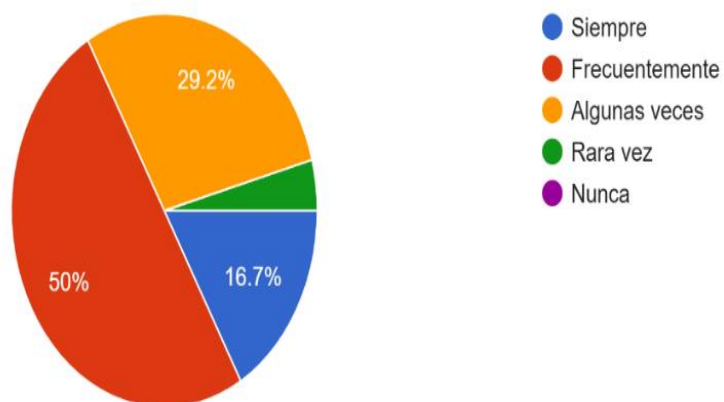
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Para la pregunta 12 y 13 la evaluación del liderazgo muestra que el 62,5% considera esta gestión Buena, lo que es positivo para desarrollar un ambiente de motivación y productividad, sin embargo, se evidencia que un 20,8% califica como Regular esta gestión

Figura 14*Confianza en Trabajo de Equipo*

14. ¿Cree que los líderes fomentan la confianza y el trabajo en equipo?

24 respuestas



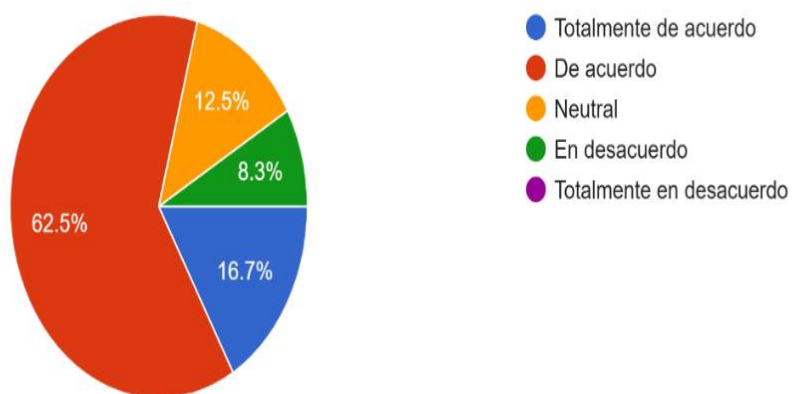
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Se encuentran señales positivas sobre la inclusión de los empleados en los aspectos generales de la alcaldía, pero 13,1% opinan que rara vez son tomados en cuenta, así las cosas, se debe profundizar en el porqué de estas opiniones

Figura 15*Comunicación y Metas*

15. ¿Sus líderes se comunican de manera clara y transparente respecto a las metas y expectativas?

24 respuestas



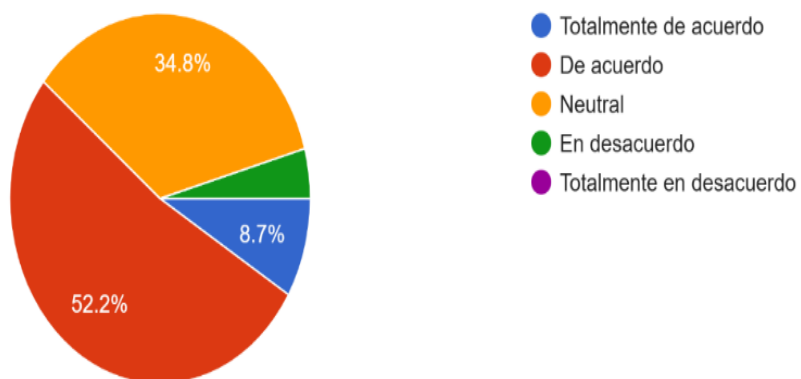
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Punto para resaltar ya que se refleja un alto fomento en las buenas prácticas de liderazgo trabajo en equipo.

Figura 16*Comunicación Interna*

16. ¿Considera que los canales de comunicación interna (reuniones, correos, boletines) son efectivos y suficientes?

23 respuestas



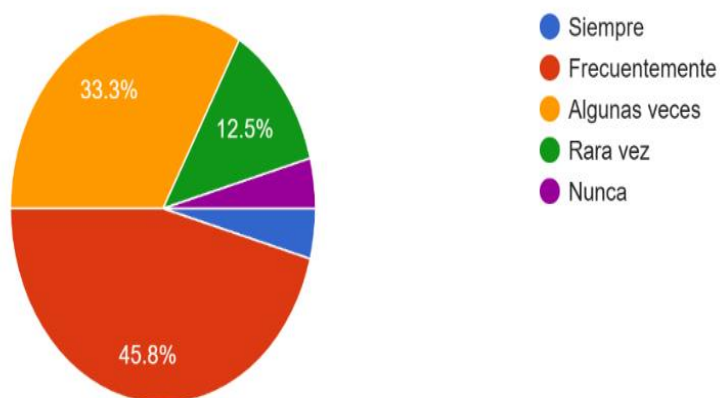
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

La comunicación interna en general es buena en la alcaldía, pero el 4,3% señala que esta es deficiente por lo que se debe identificar las áreas o puntos de ruptura para desarrollar un plan de mejora continua

Figura 17*Retroalimentación Constructiva*

17. ¿Recibe retroalimentación frecuente y constructiva sobre su desempeño laboral?

24 respuestas



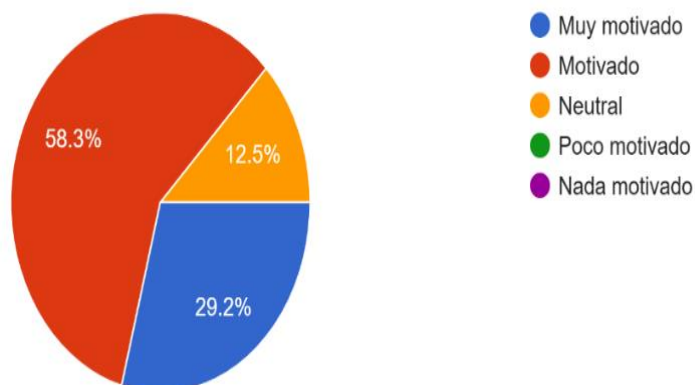
Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

La retroalimentación a los empleados se hace un tema necesario a intervenir ya que, el 52.1% no recibe comentarios sobre cómo se ejecutan las labores diarias.

Figura 18*Motivación en las Funciones*

18. ¿Qué tan motivado se siente para realizar sus funciones laborales?

24 respuestas



Fuente. Encuesta Clima Organizacional Empleados Alcaldía de Chocontá

Según los empleados de la alcaldía, el 58,3% se siente motivados en su trabajo, si bien esta calificación es optimista se muestra un porcentaje considerable que tienen una posición Neutral 12,5%, lo que indica que pueden no tener el compromiso para el desempeño y productividad de sus labores.

19. ¿Qué aspectos considera que deben mejorarse en los canales de comunicación interna de la Alcaldía?

Según las respuestas recibidas se debe realizar mejoras en la comunicación interna, temas tecnológicos, claridad en la que se comparte la información y la retroalimentación, para fortalecer el clima organizacional y de esta manera aumentar la motivación y satisfacción laboral

20. ¿Qué acciones concretas sugeriría para fortalecer el ambiente laboral y la motivación de los empleados?

De acuerdo con la pregunta los empleados de la alcaldía muestran la necesidad implementar un plan de bienestar donde se incluyan capacitaciones, reconocimientos a la labor e incentivos monetarios.

Por último, podemos concluir que, según la encuesta realizada la Alcaldía de Chocontá cuenta con un ambiente laboral optimo a nivel general, sin embargo, se encuentran aspectos de mejora con respecto a liderazgo, comunicación, estabilidad y bienestar laboral, para garantizar un clima organizacional superior al reflejado en este ejercicio.

Conclusiones

El clima organizacional juega un papel importante en cada una de las áreas de trabajo en la alcaldía del municipio de Chocontá, con este proyecto de investigación permite identificar que es fundamental identificar que está llegando a afectar el clima en cada una de las personas que componen la organización y que conlleva a la vez la afectación con el servicio al cliente que se maneja en la alcaldía, para ello se debe reconocer que el buen manejo del clima permitiendo alcanzar los objetivos y metas propuesto para su cumplimiento a corto plazo.

También se reconoce que, al momento de generar un mal clima y ambiente organizacional en los grupos de trabajo, impacta negativamente a la organización ya que no se presenta una buena atención al público e implementa conflictos con la comunidad que evitan la colaboración continua en los trabajos de campo, al tener estos problemas se causan insatisfacciones laborales en cada uno de los trabajadores evitando dar su 100% en cada una de las actividades, demostrando ineficiencia e insatisfacción propia con las labores no alcanzadas.

Al momento de presentar cambios por el clima organizacional permite identificar que la motivación de los trabajadores se disminuye y bajan la productividad de sus actividades diarias y objetivos, no presentan buena atención al público y causan controversias con cambios o decisiones que tomen las directrices, la comunicación interna se complica aún más, ya que entre los trabajadores se encontrara una riña y mala comunicación entre ellos.

El liderazgo se ve afectado porque ningún empleado tendrá la iniciativa de poder colaborar o dar sus puntos de vista al momento de tener una mala comunicación con los grupos de trabajo, generando perdida de liderazgo y autoridad al momento de una actividad, por otro lado si la alcaldía de Chocontá no le brinda las condiciones óptimas a cada uno de los

trabajadores para que cumplan con las actividades contratadas causara ineficiencia y perdida de producción y cumplimiento en los objetivos establecidos para el periodo seleccionado.

La motivación es un pilar fundamental que debe aplicar y mantener la alcaldía del municipio de Chocontá, los incentivos diarios, quincenales o mensuales, ayudaran a mejorar el ánimo, incrementar más la productividad laboral y excelente servicio al cliente, también es oportuno establecer de manera continua metas volantes que se puedan cumplir con facilidad e incremente más los incentivos económicos que se ven reflejados en cada uno de los pagos adicionales de los salarios, esto permite demostrar el público y a los lideres de cada equipo de trabajo el buen funcionamiento que se está causando al momento de motivar e incentivar a cada área y trabajador de la alcaldía.

Se concluye que el clima organizacional es fundamental equilibrarlo y evitar que se afecten en la organización, ya que esto conlleva varios aspectos importantes como lo son la emoción, la productividad, alcanzar los objetivos, el servicio al cliente, el rotar constantemente el personal y la motivación diaria que presentan los empleados, si se tiene un mal clima organizacional no se alcanzaran oportunamente y no se tendrá buena comunicación interna, en cambio sí se maneja un buen clima organizacional permitirá cumplir con cada una de las tareas y objetivos propuestos en menos el tiempo estipulado por cada puesto de trabajo.

Recomendaciones

Fortalecer la comunicación interna

Establecer un Canal Oficial Único

Implementar un software de comunicación interna (como intranet o sistemas de mensajería corporativa) que permita centralizar la información y asegurar su claridad.

Capacitar en Comunicación Efectiva

Realizar talleres enfocados en la redacción de mensajes claros y en la retroalimentación constructiva.

Reuniones Regulares

Institucionalizar reuniones periódicas por dependencia para actualizar sobre metas y logros, fomentando la interacción directa.

Fomentar la Articulación de Dependencias

Organizar mesas de trabajo por despachos para coordinar esfuerzos y reducir desacuerdos.

Recomendaciones Específicas Derivadas de Datos

Según las encuestas, el 50% de los empleados considera que los canales de comunicación interna son efectivos, pero el 36.4% se mostró neutral. Se sugiere implementar un canal único, como un software de correspondencia interna, y capacitar a los empleados sobre su uso.

Varias respuestas abiertas mencionaron la necesidad de comunicación más clara y directa. Se recomienda realizar capacitaciones en comunicación efectiva y retroalimentación constructiva cada semestre.

El 47.8% indicó que la comunicación entre dependencias puede mejorar. Se deben organizar reuniones interdepartamentales mensuales para revisar avances y fortalecer la colaboración.

Implementar un Plan de Bienestar Laboral

Bonos e Incentivos

Ofrecer bonos semestrales por cumplimiento de objetivos, que reconozcan el desempeño sobresaliente de los empleados.

Bonos por Antigüedad

Incentivos económicos para quienes cumplan ciertos años de servicio, promoviendo la retención del talento.

Incentivos no Monetarios

Reconocimientos Públicos

Certificados o trofeos entregados en eventos institucionales para destacar el desempeño o logros específicos.

Días Libres

Otorgar días adicionales de descanso como recompensa por cumplimiento de objetivos.

Premios Simbólicos

Obsequios como kits de oficina, utensilios útiles, o accesorios personalizados.

Actividades de Bienestar

Jornadas Recreativas e Integraciones

Eventos para fomentar la unión y motivación, como picnics, campeonatos deportivos o talleres grupales.

Capacitaciones y Talleres

Ofrecer programas de formación en liderazgo, comunicación efectiva o desarrollo personal.

Plan de Incentivos Culturales

Entradas a eventos culturales, espectáculos o cine.

Bonos en Especie

Paquetes de Bienestar

Incluyen sesiones al gimnasios o consultas médicas.

Equipos y Herramientas de Trabajo Mejorados

Entrega de tecnología o mobiliario para facilitar las labores diarias.

Recomendaciones Específicas Derivadas de Datos

Las respuestas cualitativas resaltaron la importancia de integrar a todos los empleados, independientemente de su tipo de vínculo laboral. Se recomienda planear actividades recreativas trimestrales que incluyan tanto a contratistas como a empleados de planta.

La necesidad de mejorar la motivación emocional fue recurrente. Se propone desarrollar un programa de reconocimiento mensual para destacar logros individuales y grupales.

Mejorar las Condiciones Laborales

Dotación de Herramientas y Recursos

Modernizar equipos y mejorar las condiciones físicas de las oficinas para garantizar un ambiente de trabajo cómodo y eficiente.

Espacios para el Bienestar

Habilitar áreas de descanso o espacios recreativos que permitan un respiro durante la jornada laboral.

Revisar equidad salarial

Realizar estudios comparativos de salarios y beneficios para evaluar mejoras que incentiven la permanencia y motivación de los empleados.

Recomendaciones Específicas Derivadas de Datos

El 30.4% de los empleados considera que las condiciones laborales son regulares, lo cual indica margen de mejora. Se recomienda realizar un diagnóstico técnico para priorizar la dotación de herramientas modernas en las áreas con mayores carencias.

Varias respuestas mencionaron “mejorar los equipos de trabajo”. Se propone invertir en la actualización tecnológica y mobiliaria en las oficinas con mayores requerimientos.

Fortalecer el Liderazgo Organizacional

Capacitación en Liderazgo

Implementar programas de formación para líderes y jefes de área enfocados en liderazgo transformacional, comunicación asertiva y gestión de equipos.

Liderazgo Participativo

Fomentar la participación de empleados en la toma de decisiones y en la planeación de actividades, promoviendo el sentido de pertenencia.

Evaluaciones de Liderazgo

Aplicar evaluaciones regulares para medir el desempeño de los líderes y ajustar prácticas según los resultados.

Recomendaciones Específicas Derivadas de Datos

Según los datos, el 39.1% de los empleados siente que frecuentemente son incluidos en decisiones, pero el 26.1% solo a veces. Se sugiere realizar reuniones periódicas por dependencia donde los líderes incluyan a sus equipos en la toma de decisiones.

Se menciona en respuestas cualitativas la necesidad de mejorar el liderazgo efectivo. Se propone capacitar a los líderes en estrategias de liderazgo participativo y gestión emocional.

Promover la Motivación

Plan de Desarrollo Profesional

Ofrecer talleres y capacitaciones que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y crecer profesionalmente.

Transparencia en las Metas

Garantizar que todos los empleados comprendan claramente los objetivos organizacionales y su papel en alcanzarlos.

Reconocimientos emocionales

Además de incentivos económicos, fomentar el reconocimiento verbal y simbólico del esfuerzo de los empleados.

Recomendaciones Específicas Derivadas de Datos

El 56.5% de los empleados se siente motivado, pero el 13.1% se encuentra neutral. Se sugiere desarrollar un plan de incentivos profesionales que incluya talleres de habilidades técnicas y liderazgo para mejorar la percepción de crecimiento profesional.

Varias respuestas abiertas mencionaron “reconocimiento y forma de liderar”. Se recomienda reforzar la práctica de reconocimientos públicos para empleados destacados en reuniones trimestrales.

Diseñar Estrategias para Mejorar la Atención al Público

Capacitación en atención al ciudadano

Realizar talleres para fortalecer la empatía, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva con la comunidad.

Medición Constante del Servicio

Implementar encuestas de satisfacción ciudadana y retroalimentar los resultados al personal para motivar mejoras.

Propuestas Viables

Actividades Recreativas

Realizar jornadas de integración bimestrales.

Organizar torneos deportivos o eventos culturales.

Capacitación

Talleres en liderazgo y comunicación asertiva.

Formación en herramientas tecnológicas para agilizar procesos.

Mejoras Tecnológicas

Implementar software para la gestión de correspondencia.

Optimizar sistemas internos de seguimiento de actividades.

Recomendaciones Específicas Derivadas de Datos

Aunque este punto no se evalúa directamente en las encuestas, se puede inferir que la mejora de la comunicación y el liderazgo tendrá un impacto positivo en la atención al público. Por lo tanto, se recomienda capacitar a los empleados en empatía y resolución de conflictos para mejorar la interacción con los ciudadanos.

Estas acciones no solo mejorarían el clima organizacional y la satisfacción laboral, sino que también impactarían positivamente en la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios ofrecidos por la Alcaldía.

Bibliografía

- Alcaldía de Santiago de Cali, (2021). Medición del clima y cultura organizacional Alcaldía de Santiago de Cali Santos Andrade Consultores. <https://intranet.cali.gov.co/wp-content/uploads/2023/03/Informe-de-Intervencion-Clima-Organizacional-2021.pdf>
- Bogotá, A. M. (2024). www.bogota.gov.co. <https://bogotá.gov.co/servicios/guía-de-tramites-y-servicios>: <https://bogota.gov.co/servicios/guia-de-tramites-y-servicios/herramientas-para-la-gestion-del-talento-humano-distrital>
- Bouzas O, Reyes G, (2019). Gestión del talento humano. ed. México: IURE Editores, p. 229. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372?page=29>.
- Cali, A. d. (2024). www.cali.gov.co. <https://intranet.cali.gov.co/gestion-y-desarrollo-humano/> Constitución Política de Colombia, <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Campos Villaorduña, E. (2024). Tesis. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, periodo 2021. Huancayo.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Cúcuta, A. M. (2024). Plan Estratégico de Talento Humano. San José de Cúcuta.
- D.C., S. G. (2024). Plan Estratégico de Talento Humano. Bogotá.
- Decreto 1072 de 2015, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión.

<http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Instrumenten>

Fondo de Riesgos Laborales. (2010).

<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/comisionessectoriales/sectorpublico/Estr-es-Laboral-Funcionarios-Provisionales.pdf>

Función Pública (s.f). El liderazgo y las emociones.

https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-liderazgo-y-las-emociones/28585938?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28747108&redirect=https%3A%2F%2Fwww1.funcionpublica.gov.co%2Fpreguntas-frecuentes%2F-%2Fasset_publisher%2FsqxafjubsrEu%2Fcontent%2Fel-liderazgo-y-las-emociones%2F28585938

Great place to Work, (2022). Consecuencias del mal ambiente laboral y cómo lidiar con él..

<https://www.greatplacetowork.es/consecuencias-mal-ambiente-laboral/>

Indias, A. d. (2024). <https://talentohumano.cartagena.gov.co/>.

<https://talentohumano.cartagena.gov.co/procesos>

Kotter,J.P (1996). Al frente del cambio. Editorial Diaz de Santos

Ley 909 (2004). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 1361 (2009). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=38145>

Ley 1496 (2011). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>

Ley 1562 (2012). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Ley 1618 (2013). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Medellín, A. d. (2024). www.Medellin.gov.co. Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía: <https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-de-gestion-humana/>

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario

Ministerio del Trabajo de Colombia: www.mintrabajo.gov.co

Organización Internacional del Trabajo (OIT): www.ilo.org

Parra, H (2020). *Clima Organizacional en la Gestión Pública. Una perspectiva desde la efectividad de la gestión*. Universidad Estatal de Milagro Ecuador.

<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5284>

Paz Gloria, Sorto Zeida. (2015) *Descripción y valoración de los puestos en el departamento de efectividad y control del recurso humano de la UNAH. Universidad tecnológica centroamericana UNITEC - Honduras*.

República, C. d. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>

Rubio E, (2021). *Liderazgo y toma de decisiones como instrumento para el mejoramiento de las organizaciones*. Universidad militar nueva Granada Bogotá Colombia. P 5.

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/5c1e9c83-6869-41e2-bf32-135d74dda3f5/content>

SENA. (2024). *Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2024. Plan Institucional aprobado por el Comité Extraordinario N.º 2 de Gestión y Desempeño el*

<https://www.sena.edu.co>. Recuperado el 17 de octubre de 2024

Vargas. T. (2021). Cómo afecta el clima laboral a tu empresa y cómo mejorarlo.

<https://www.tramitapp.com/blog/como-afecta-el-clima-laboral-a-tu-empresa-y-como-mejorarlo/>

Zambrano Y, (2019). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas. Universidad Externado de Colombia.

Apéndices

Apéndice A

Encuesta Clima Organizacional Alcaldía de Chocontá.

Agradecemos responder con sinceridad; sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y utilizadas únicamente para fines de esta investigación.

Encuesta sobre el Clima Organizacional en la Alcaldía de Chocontá

Instrucciones

- ✓ Lea cuidadosamente cada pregunta.
- ✓ Marque la opción que mejor refleje su percepción.
- ✓ Responda con sinceridad; sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y utilizadas únicamente para fines de esta investigación.

Sección 1: Datos Generales

1. ¿Qué tipo de vínculo laboral tiene con la Alcaldía?
 - Carrera Administrativa
 - Provisional
 - Libre Nombramiento y remoción
 - Contrato por Prestación de Servicios (OPS)
2. ¿A qué dependencia de la Alcaldía pertenece?
 - Secretaría de Gobierno
 - Secretaría de Planeación
 - Secretaría de Hacienda
 - Secretaría de Obras Públicas
 - Desarrollo Social
 - Secretaría de Cultura y Turismo

- Umata
 - Otra _____. Cuál. _____
3. ¿Tiene a su cargo personal o equipos de trabajo?
- Si
 - No.
4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Alcaldía?
- Menos de 1 año
 - 1-3 años
 - 4-6 años
 - Más de 6 años

Sección 2: Clima Organizacional

5. ¿En general, ¿cómo calificaría el ambiente laboral en la Alcaldía en términos de colaboración, respeto y confianza?
- Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
 - Muy malo
6. ¿Qué tan satisfecho se siente con el nivel de colaboración, respeto y confianza es un entorno laboral?
- Muy bueno
 - Muy satisfecho
 - Satisfecho

- Neutral
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho.

7. ¿Considera que sus funciones están claramente definidas y alineadas con los objetivos de la Alcaldía?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo.

8. ¿Considera que la Alcaldía promueve un entorno inclusivo y equitativo para todos los empleados?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo

Sección 3: Satisfacción Laboral

9. ¿Cómo califica las condiciones laborales (instalaciones, herramientas, recursos) en la Alcaldía?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Deficiente

- Muy deficiente
10. ¿Está satisfecho con las condiciones salariales y los beneficios que recibe?
- Totalmente satisfecho
 - Satisfecho
 - Neutral
 - Insatisfecho
 - Totalmente insatisfecho
11. ¿Recibe apoyo de sus superiores cuando enfrenta retos laborales?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca

Sección 4: Liderazgo Laboral

12. ¿Cómo califica la capacidad de sus superiores para inspirar y motivar al equipo?
- Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Deficiente
 - Muy deficiente
13. ¿Siente que sus líderes fomentan la participación y toman en cuenta sus opiniones?
- Siempre
 - Frecuentemente.

- Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca
14. ¿Cree que los líderes fomentan la confianza y el trabajo en equipo?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca
15. ¿Sus líderes se comunican de manera clara y transparente respecto a las metas y expectativas?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Neutral
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

Sección 5: Comunicación y Motivación

16. ¿Considera que los canales de comunicación interna (reuniones, correos, boletines) son efectivos y suficientes?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Neutral
 - En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo
17. ¿Recibe retroalimentación frecuente y constructiva sobre su desempeño laboral?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Rara vez
 - Nunca
18. ¿Qué tan motivado se siente para realizar sus funciones laborales?
- Muy motivado
 - Motivado
 - Neutral
 - Poco motivado
 - Nada motivado

Sección 6: Preguntas Abiertas

19. ¿Qué aspectos considera que deben mejorarse en los canales de comunicación interna de la Alcaldía?

20. ¿Qué acciones concretas sugeriría para fortalecer el ambiente laboral y la motivación de los empleados?

****Fin cuestionario****

Apéndice B*Respuestas a las Preguntas Abiertas**Pregunta 19*

Ninguno

Que los canales de comunicación sean presencial.

La comunicación directa con el empleado

Directrices claras y concisas, que vayan dirigidas a alcanzar las metas y objetivos, alimentada con una excelente planeación, y cumplimiento de cronogramas

Consultar que canales desean los compañeros para enterarse de las comunicaciones

Un software de correspondencia

Más comunicación entre las dependencias

Na

.

Mejorar los equipos de trabajo *herramientas*

Ser más cordiales y respetuosas al dirigir los jefes sus correcciones o llamados te atención

Nada por mejorar

N/A

Realizar capacitaciones con los contratistas respecto al desarrollo de la contratación el proceso y los formatos definidos.

Se podría mejorar en brindar la información clara de los tiempos que se maneja para cada uno de los procesos o solicitudes de las diferentes dependencias.

Trabajo en equipo entre secretarías

Personal y Prudente

Más capacidad para decisiones en los jefes

La comunicación interna

Exceso de información cansa y se deja de ver lo importante por lo mismo

Claridad y fluidez

Que se realice retroalimentación entre dependencias de los planes y proyectos que se desarrollan

Que la comunicación sea efectiva, es decir que lo conversado se ponga en practica

Retroalimentación

Pregunta 20

Más incentivos para motivar

Motivación emocional y lucrativo

Aplicar estrategias de liderazgo efectivo y pensamiento sistemático, ya que desde las diferentes dependencias debe entenderse el trabajo como una acción grupal, y focalizada en el servicio publico

Estimular la comunicación abierta; proponer trabajos en equipo; programas de gestión del talento

Para motivación de los funcionarios sería unos Bonos de valor para fin de año

Más reuniones con los funcionarios

Na

Integraciones y reconocimientos a quienes lo merecen

Actividades recreativas

Trabajo en comunicación asertiva

Cumplir con todo lo relacionado ante todos los beneficios que nos ofrece la ley

reuniones activas

Mi sugerencia sería por dependencia cada jefe reunir su equipo de trabajo e ir informando cómo va la función de la dependencia y el porcentaje de cumplimiento de cada una de las actividades que tiene cada contratista y funcionario.

Realizar jornadas de integración con la participación del personal de planta y contratistas

Oportunidad para aplicar conocimientos adquiridos de acuerdo a la academia profesional para mejorar los ingresos

Más confianza de los jefes hacia los empleados

RECONOCIMIENTO Y LA FORMA DE LIDERAR

Que la contratación sea por igual.

Escucha

Que se creen incentivos para los empleados

Crear un Plan de Incentivos con el fin de que los trabajadores sientan pertenencia

Plan de capacitación

Apéndice C

Programa de Compensación e Incentivos.

Programa de Compensación e Incentivos para la Alcaldía de Chocontá

Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de compensación e incentivos que motive, retenga y recompense a los empleados de la alcaldía de Chocontá, mejorando su desempeño y alineando sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la entidad.

Nombre del Programa

Excelencia y Compromiso Laboral

Componentes del Programa

Compensación Económica. Bonos por desempeño trimestral.

Criterios Específicos: Detallar las metas que califican para bonificaciones, por ejemplo:

Cumplimiento del 100% de objetivos individuales o departamentales.

Superación de indicadores clave de desempeño (KPIs) definidos previamente por el área de Recursos Humanos y los jefes de departamento.

Bonificación Escalable: Implementar un porcentaje variable en las bonificaciones:

3% del salario base para cumplimiento entre 85%-99%.

5% del salario base para cumplimiento del 100% o más.

Garantizar que las evaluaciones sean transparentes y objetivas, con retroalimentación a los empleados.

Compensación No Económica

Reconocimiento público.

Ampliación de Modalidades.

Incorporar herramientas digitales para reconocimientos, como videos de agradecimiento o perfiles destacados en redes sociales oficiales.

Realizar eventos virtuales mensuales, asegurando la inclusión de empleados en todas las áreas.

Premios especiales en fechas clave, como aniversarios institucionales.

Flexibilidad Laboral

Día libre por desempeño sobresaliente.

Posibilidad de teletrabajo (hasta 2 días al mes).

Garantizar Equidad:

Establecer un sistema de rotación para asignar días libres o teletrabajo, con criterios como desempeño individual y necesidades operativas.

Implementar un sistema de solicitud y aprobación claro y transparente, monitoreado por Recursos Humanos.

Capacitaciones y Desarrollo Profesional

Identificar temáticas prioritarias, como liderazgo, habilidades técnicas específicas y manejo de herramientas digitales.

Crear un calendario anual de cursos, diferenciando niveles básicos, intermedios y avanzados.

Evaluar el impacto de las capacitaciones mediante encuestas post-evento y aplicación práctica en el entorno laboral.

Incentivos Grupales

Premios por cumplimiento de objetivos departamentales:

Salidas recreativas, cenas institucionales o paquetes turísticos.

Condición: El 80% del equipo debe cumplir metas establecidas.

Mejor Proyecto del Año

Reconocimiento y recursos adicionales para implementar ideas innovadoras que beneficien a la comunidad.

Tabla 1

Acciones y Cronograma

Acción	Responsable	Recursos Necesarios	Tiempo de Ejecución
Diagnóstico y análisis inicial	Director de recursos Humanos	Encuestas, entrevistas, software	1 mes
Diseño del programa	Comité de Recursos Humanos	Consultorías Externas (Opcional)	1 mes
Socialización con los colaboradores	Equipo de comunicación	Reuniones, presentaciones, boletines	1 mes
Implementación Piloto	Jefes de Departamento	Bonos, recursos de capacitación	3 meses
Evaluación y ajustes	Comité de Recursos Humanos	Análisis de Indicadores	1 mes

Indicadores de Control

Encuestas trimestrales para medir la percepción de reconocimiento y motivación, comparando resultados antes y después de la implementación.

Tabla 2

Tabla de Control

Indicador	Meta	Frecuencia de Medición
Tasa de satisfacción Laboral	Incrementar un 20%	Trimestral
Tasa de Rotación de personal	Reducir en un 10%	Anual
Porcentaje de metas cumplidas	85% de metas organizacionales	Trimestral
Nivel de participación en incentivos	80% de empleados beneficiados	Semestral
Retorno sobre Inversión (ROI)	Al menos 1,5 veces el costo del programa	Anual

El Retorno sobre la Inversión (ROI, por sus siglas en inglés) es un indicador financiero que mide la rentabilidad de una inversión, evaluando cuánto beneficio o rendimiento se obtiene en comparación con el costo inicial de esa inversión.

Participación en Capacitaciones

Evaluar la asistencia, el porcentaje de empleados capacitados y su retroalimentación sobre los cursos.

Medir el impacto mediante proyectos o tareas aplicadas tras las capacitaciones.

Responsabilidad y Transparencia

Asignar a Recursos Humanos la responsabilidad de recopilar y analizar los indicadores, publicando reportes semestrales para la administración y los empleados.

Presupuesto Estimado

- ✓ Reconocimientos y eventos: \$ 20 millones anuales
- ✓ Capacitaciones: \$ 30 Millones anuales
- ✓ Total, Anual: \$ 50 Millones COP

Este programa se enfoca en motivar y reconocer a los empleados por su contribución al desarrollo del municipio, promoviendo una cultura de excelencia y compromiso.

Sustentabilidad y Mejora Continua

Plan de Contingencia

Definir acciones en caso de recortes presupuestales, como priorizar actividades de alto impacto (bonos y capacitaciones clave).

Buscar alianzas con instituciones educativas o programas estatales para reducir costos de formación.

Escalabilidad

Alinear los objetivos del programa con el Plan de Desarrollo Municipal.

Establecer revisiones anuales para adaptar el programa según los resultados obtenidos y las necesidades emergentes.