

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia		Aprobado		Pág.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA		SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(83)

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	JULIANA ANDREA BAQUERO CONTRERAS		
FACULTAD	EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES		
PLAN DE ESTUDIOS	COMUNICACIÓN SOCIAL		
DIRECTOR	ELVIS FERNANDO RÍOS PACHECO		
TÍTULO DE LA TESIS	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CESAR (COMFACESAR), PARA FORTALECER EL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p style="text-align: center;">CON EL PROPOSITO DE MEJORAR LOS PROCESOS COMUNICATIVOS INTERNOS DE LA EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CESAR, COMFACESAR, SE DISEÑO UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN QUE TUVO COMO OBJETIVO GENERAR FORTALECER EL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA, EN LA QUE SE DESARROLLO UN DIAGNOSTICO QUE PERMITIÓ IDENTIFICAR LAS FALENCIAS QUE SE PRESENTABAN EN LA COMUNICACIÓN INTERNA. ADEMÁS, SE MEJORÓ EL USO DE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CESAR (COMFACESAR), PARA FORTALECER
EL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

AUTORA:

JULIANA ANDREA BAQUERO CONTRERAS - 310931

Propuesta de Pasantías para optar el título de Comunicadora Social

Director:

ELVIS FERNANDO RÍOS PACHECO

MsC. EN DIRECCIÓN DEL DESARROLLO LOCAL

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Ocaña, Colombia

agosto de 2019

Índice

Capítulo 1. Estrategia de comunicación interna en la Caja de Compensación Familiar del Cesar (COMFACESAR), para fortalecer el clima y la cultura organizacional.....	1
1.1 Descripción breve de la empresa.	1
1.1.1 Misión	2
1.1.2 Visión.....	2
1.1.3 Objetivo de la empresa.....	2
1.1.4 Descripción de la estructura organizacional	2
1.1.5 Descripción de la dependencia.....	3
1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada.....	4
1.2.1 Planteamiento del Problema.....	7
1.3 Objetivos de la Pasantías	8
1.3.1 General.....	8
1.3.2 Específicos	8
1.4 Descripción de las actividades a desarrollar.	9
1.5 Cronograma de actividades.....	10
Capítulo 2. Enfoques Referenciales	12
2.1 Enfoque Conceptual.....	12
2.2 Enfoque legal	15
Capítulo 3. Informe de cumplimiento de trabajo	17
3.1 Presentación de resultados	17
3.1.1 Objetivo 1: Realizar un diagnóstico sobre el estado de los canales y flujos de información dentro de la organización.	17
3.1.2. Objetivo 2: Diseñar actividades comunicacionales para fomentar el clima y la cultura organizacional en la empresa.	36
3.1.3. Objetivo 3. Establecer espacios de comunicación y participación para el fortalecimiento de la comunicación organizacional.....	44
Capítulo 4. Diagnóstico Final	50
Capítulo 5. Conclusiones	51
Capítulo 6. Recomendaciones.....	52
Referencias.....	56

Lista de Tablas

Tabla 1. Diario de observación	4
Tabla 2. Estrategia Matriz DOFA	6
Tabla 3. Descripción de actividades	9
Tabla 4. Cronograma de actividades.....	10
Tabla 5. Ficha Técnica: Encuesta para valorar las relaciones interpersonales.....	34
Tabla 6. Ficha Técnica: Encuesta de Satisfacción actividad punto de encuentro.....	47

Lista de Figuras

Figura 1. Estructura organizacional de la empresa (empresarial, s.f.).....	3
Figura 2. Fotografía instalaciones de las oficinas administrativas.....	5
Figura 3. Pantalla de inicio de la plataforma de Intranet de Comfacesar.	18
Figura 4. Pantalla de correo institucional de la oficina de comunicaciones de Comfacesar.....	20
Figura 5. Pantallazo de perfil de la aplicación WhatsApp en el celular corporativo.	21
Figura 6. Pantallazo de aplicación encuesta por internet.	22
Figura 7. Resultado encuesta Clima organizacional	23
Figura 8. Resultado encuesta Clima organizacional	24
Figura 9. Resultado encuesta Clima organizacional	24
Figura 10. Resultado encuesta Clima organizacional	25
Figura 11. Resultado encuesta Clima organizacional	26
Figura 12. Resultado encuesta Clima organizacional	26
Figura 13. Resultado encuesta Clima organizacional	27
Figura 14. Resultado encuesta Clima organizacional	28
Figura 15. Resultado encuesta Clima organizacional	28
Figura 16. Resultado encuesta Clima organizacional	29
Figura 17. Resultado encuesta Clima organizacional	30
Figura 18. Resultado encuesta Clima organizacional	31
Figura 19. Resultado encuesta Clima organizacional	31
Figura 20. Resultado encuesta Clima organizacional	32
Figura 21. Resultado encuesta Clima organizacional	33
Figura 22. Resultados encuesta clima organizacional.	35
Figura 23. Estrategia comunicativa de actividades.....	37
Figura 24. Nota taller de periodista, Página.....	38
Figura 25. Nota taller de periodista, evidencia Correo.	39
Figura 26. Nota visita del Banco Interamericano de Desarrollo a Comfacesar, página.	39
Figura 27. Nota visita del Banco Interamericano de Desarrollo a Comfacesar, evidencia correo.....	40
Figura 28. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.	41
Figura 29. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.	42
Figura 30. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.	42
Figura 31. Pantallazo celular corporativo de la oficina de comunicaciones. Medio de comunicación.	44
Figura 32. Fotografías Punto de encuentro	45
Figura 33. Fotografías Punto de encuentro	46
Figura 34	49

Lista de Apéndices

Apéndice A. Base de datos de COMFACESAR actualizada por el pasante desde el correo.	56
Apéndice B. Contenido de Base de datos de COMFACESAR actualizada por el pasante, Excel.	56
Apéndice C. Metodología diagnostico matriz DOFA.....	57
Apéndice D. Metodología diagnostico matriz DOFA.....	58
Apéndice E. Matriz De Estrategia.....	58
Apéndice F. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.	60
Apéndice G. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.	60
Apéndice H. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.	61
Apéndice I. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.	61
Apéndice J. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.	62
Apéndice K. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.	62
Apéndice L. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.	63
Apéndice M. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.	63
.....	64
.....	64
Apéndice P. Listado de asistencia y aplicación de encuestas.	65
Apéndice Q. Publicación de Nota, Lanzamiento de agencia Viaja Comfacesar; Página.....	68
Apéndice R. Nota Lanzamiento de agencia Viaja Comfacesar, Correo.	68
Apéndice S. Publicación nota, Semana de la Niñez; Página.....	69
Apéndice T. Nota semana de la niñez, Correo.....	69
Apéndice U. Publicación nota, celebración día de las madres en la Pedregosa, Página.....	70
Apéndice V. Publicación Nota, V festival de pintura; página.	70
Apéndice W. Nota V festival de pintura, correo.....	71
Apéndice X. Formato y aplicación de encuestas.	72

Resumen

Para llevar a cabo el desarrollo de la estrategia de comunicación interna en la empresa Caja de Compensación Familiar de Cesar, COMFACESAR, con el fin de fortalecer el clima y la cultura dentro de la organización, se implementó un diagnóstico que ayudó a conocer las fortalezas, debilidades, amenazas y las oportunidades de la misma para desarrollar el trabajo.

Se desarrolló una estrategia para fortalecer el clima y la cultura organizacional de la empresa mejorando en ella las fallas que se presentaban en temas de comunicación descrito en el diagnóstico inicial. El clima organizacional en la empresa se trabajó desde las relaciones interpersonales, el compromiso y el desempeño de los colaboradores, donde se aplicaron unas encuestas que nos permitieron identificar que existe un buen clima organizacional, donde se destacan las buenas relaciones dentro de la empresa con el Jefe y los compañeros de trabajo lo que ayuda a adoptar una cultura de respeto, ayuda y cooperación entre todos.

Se realizó el trabajo de estar en constante comunicación con los colaboradores de la empresa mejorando el flujo de los medios alternativos de la empresa que son la intranet y los correos institucionales, y ahora con el celular corporativo por que se comparte información con cada uno de ellos, para lograr que estén informados de las actividades, noticias, eventos sociales y los avances significativos que se presenten en la empresa, manejando un mismo lenguaje que nos ayude a contribuir con la cultura organizacional.

Introducción

En toda organización privada, pública o mixta; debe existir una dependencia u oficina de comunicaciones que se encargue de la divulgación de información interna y externa de la empresa, que desarrollen proyectos y estrategias comunicacionales que ayuden al fortalecimiento de las debilidades que se presenten en contra del buen funcionamiento de la empresa.

En el siguiente trabajo se realizó un estrategia de comunicación para fortalecer el clima organizacional desde las relaciones interpersonales, evaluando el compromiso y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, y la cultura organizacional desde los procesos comunicativos que desarrolla la oficina de comunicaciones con su público interno mejorando el uso de los medios alternativos de comunicación constituidos en la Caja de Compensación Familiar y su flujo de información.

También se definieron actividades que permitan fortalecer el clima y cultura organizacional, donde se buscaba generar un ambiente laboral armonioso y participativo, generando satisfacción y motivación en los colaboradores de la empresa para que de alguna manera se sientan comprometidos con ella, logrando la eficacia en la recepción y en la comprensión de difusión de la información transmitida, fortaleciendo la cultura y el clima organizacional con la ayuda además del desarrollo y los resultados positivos de las actividades planteadas.

Capítulo 1. Estrategia de comunicación interna en la Caja de Compensación Familiar del Cesar (COMFACESAR), para fortalecer el clima y la cultura organizacional.

1.1 Descripción breve de la empresa.

La Caja de Compensación Familiar del Cesar, COMFACESAR, fue creada mediante la resolución Número 0121 del 2 de abril de 1968 expedida por la Gobernación del departamento del Cesar, con una duración de tiempo indefinido. Se inició la atención al público a partir del 25 de Junio del mismo año recibiendo la afiliación de las primeras 30 empresas, 302 trabajadores con 756 personas a cargo (Comfacesar, s.f.).

COMFACESAR, comprometida en cumplir los sueños de las familias afiliadas y de la comunidad en general, con personería jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro (Empresa, s.f.), fortaleciendo el portafolio de servicios cada día, para responder a las necesidades y expectativas, y de esa manera contribuir con el mejoramiento de la calidad vida y el desarrollo social de la región (Empresa, s.f.).

Los servicios sociales que se brindan a los afiliados, contribuyen a la generación de empleo productivo, disminuyen la brecha del trabajo informal, a través de un portafolio integral en el cual se ofrecen servicios como: Subsidio, Vivienda, Educación, Recreación y Deporte, Turismo, Cultura y Biblioteca, Programas Especiales, Programas de Salud, Agencia de Empleo, Crédito, Red de Medicina Adscrita (Empresa, s.f.).

1.1.1 Misión . Generamos impacto social sostenible (Corporativo, s.f.).

1.1.2 Visión . Ser el actor social que transforme vidas (Corporativo, s.f.).

1.1.3 Objetivo de la empresa . Aliviar las cargas laborales a todos los afiliados de la caja a través de los servicios que brindados. (Corporativo, s.f.).

1.1.4 Descripción de la estructura organizacional . Se propone una estructura lineal conectada debido al tamaño organizacional de la empresa y las funciones que se desarrollan en la caja, las divisiones o áreas que conforman el organigrama son: División directiva, división administrativa, división jurídica y de contratación, división de mercadeo y comunicaciones, división de servicios sociales, división de auditoria interna, división de vivienda, división de educación, división de alianzas estratégicas, división tecnológica, división financiera, planeación y proyectos y gestión para el desarrollo organizacional.

Los principales órganos que conforman el organigrama de la Empresa son: la dirección y administración, a cargo de la asamblea general de afiliados, el consejo directivo, el director administrativo, el subdirector operativo y los ejecutivos de la Caja.



Figura 1. Estructura organizacional de la empresa (*empresarial, s.f.*).

Fuente de información página www.Comfacesar.com

1.1.5 Descripción de la dependencia. La división de Mercadeo y comunicaciones de la empresa Caja de Compensación Familiar del Cesar, está encargada de dos funciones importantes funciones, vender los servicios de la empresa y dar a conocerlos.

El área de Comunicaciones de la división de mercadeo, trabaja para que los servicios y acciones en la Caja de Compensación Familiar del Cesar, lleguen a la población beneficiada y a la comunidad en general, a través de canales de comunicación que nos permiten difundir el acontecer noticioso de la empresa.

La Coordinación y dirección del área cargada de que todo funcione bajo los lineamientos empresariales y las normas de comunicaciones, en apoyo del coordinador de comunicaciones encargado de difundir la información y alimentar los medios de comunicación de la empresa y el coordinador de Mercadeo en compañía de los asesores comerciales encargados de vender y promocionar los servicios que ofrece la empresa a todos sus afiliados.

1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada

Para determinar el diagnóstico inicial de la dependencia de la empresa en cuanto a los aspectos de comunicación interna y externa de la Caja de Compensación Familiar del Cesar, se realizó bajo una metodología cualitativa a través de un diario de observación directa, del cual se extraen las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas para construir la estrategia matriz DOFA.

A continuación, se presenta el modelo de diario de observación utilizado en el proceso de recolección de información:

Tabla 1. Diario de observación

DIARIO DE OBSERVACIÓN	
Nombre del Observador	Juliana Baquero
Lugar:	Caja de Compensación del Cesar
Hora:	14:00 horas
Fecha:	10 de diciembre 2018
Cuidad:	Valledupar Cesar
Temática:	Analizar los componentes comunicativos de la organización (medios, estrategias, acciones comunicacionales, otros)

Descripción:

;

Interpretación: Se debe aprovechar el compromiso y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa para mejorar las falencias que se presenten en los procesos comunicativos que permitan mejorar el clima y la cultura organizacional de la entidad.

Nota:

Figura 2. Fotografía instalaciones de las oficinas administrativas.

Fuente fotografía pasante

La anterior información, fue corroborada en reunión con el auditor interno Luis Joaquín Márquez Martínez, con el cuál se llenó una matriz DOFA a mano (ver apéndice A), en la cual se expuso la información necesaria para establecer el diagnóstico inicial.

Es así, como se plantea la siguiente matriz, en la que se dan a conocer las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas que tiene la empresa y cómo se trabajará sobre ella para fortalecer las debilidades.

Tabla 2. Estrategia Matriz DOFA

		Oportunidades	Amenazas
Externas		Ser la única caja en el departamento del Cesar.	Competencia en servicios.
		Buena reputación en el Cesar y el país, por su gestión.	Perder afiliados por falta de información sobre los procesos de afiliación.
Internas		Empresa con más prestación de servicios a la comunidad.	Temas legales que afecten los servicios de la caja.
		Alianza estratégica con entidades internacionales.	Demandas de los afiliados por un mal servicio.
Fortaleza	Estrategia FO	Estrategia FA	
Sentido de pertenencia de los colaboradores de la caja.	Nos permite proyectar la caja a nivel nacional e internacional, con un factor humano de empleados comprometidos, y con gran sentido de pertenencia que está dispuesto siempre a mantener un buen clima organizacional y a mejorar todas las falencias que en ella se presente.	Aprovechar la labor de los empleados de la caja para mejorar las relaciones interpersonales desde el clima organizacional, incentivando la participación activa dentro de la empresa con los colaboradores.	
Equipo de comunicaciones con estructura de roles definidos.			
Buena organización empresarial.			
Ser un agente de cambio social.			
Buena imagen corporativa			
Infraestructura amplia y cómoda.			
Debilidades	Estrategia DO	Estrategia DA	
Falta de comunicación interna en la empresa.	Aprovechar que es la única Caja de Compensación Familiar en el departamento del Cesar, que maneja buenas relaciones y tiene gran capacidad de gestión para fortalecer el clima y la	La falla de los medios alternativos de comunicación genera una desinformación en los colaboradores, donde se pierde el interés por conocer a la empresa. Lo cual se	
Falta de conocimiento de los procesos comunicativos de la caja.			

Fallas en la comunicación interna	cultura organizacional de la empresa	pretende mejorar esta falla reactivando los canales de comunicación fortaleciendo la cultura para mantener informados a todos los colaboradores, mejorando así la comunicación interna de la empresa.
Recursos humanos sin liderazgo.		
Altos costos de operación.		

Fuente: Pasante

1.2.1 Planteamiento del Problema. Las comunicaciones hoy en día juegan un papel muy importante en la sociedad, ya que es el proceso mediante el cual nos informamos verbal, escrito, etc. Y dentro de este proceso de comunicaciones la tecnología cumple un papel muy importante a través de lo que es la Internet, y todos los medios informativos que existen.

Dentro de las empresas u organizaciones las comunicaciones internas han tenido fallas en su efectividad, el compromiso y el sentido de pertenencia por conocer y saber sobre la misma se ha perdido, por la que se propone un plan de acción para mejorar la comunicación en la organización.

Fortaleciendo los medios de comunicación internos para que todas las personas o colaboradores de la empresa conozcan y sepan las funciones de la misma y los respectivos procesos a los que esta se enfrenta, permite manejar un mismo lenguaje dentro y fuera de la organización, logrando además el sentido de pertenencia.

1.3 Objetivos de la Pasantías

1.3.1 General . Desarrollar una estrategia de comunicación interna en la Caja de Compensación Familiar del Cesar (COMFACESAR), para fortalecer el clima y la cultura organizacional.

1.3.2 Específicos. Realizar un diagnóstico sobre el estado de los canales y flujos de información dentro de la organización.

Diseñar actividades comunicacionales para fomentar el clima y la cultura organizacional en la empresa.

Establecer espacios de comunicación y participación para el fortalecimiento de la comunicación, clima y cultura organizacional.

1.4 Descripción de las actividades a desarrollar.

Tabla 3. Descripción de actividades

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades a desarrollar en la empresa para hacer posible el cumplimiento de los objetivos Específicos
<p>Desarrollar una estrategia de comunicación interna en la caja de compensación familiar del cesar (COMFACESAR), para fortalecer el clima y la cultura organizacional.</p>	<p>Realizar un diagnóstico sobre el estado de los canales y flujos de información dentro de la organización.</p>	<p>Realizar una valorización de los canales comunicacionales de la empresa.</p> <p>Evaluar la comunicación interpersonal de los colaboradores de la empresa, a través de dos encuestas dirigidas a los colaboradores.</p>
	<p>Diseñar actividades comunicacionales para fomentar el clima y la cultura organizacional en la empresa.</p>	<p>Diseñar la matriz de comunicación.</p> <p>A través de prensa escrita mantener informados a los colaboradores de los eventos y avances significativos de la Caja.</p> <p>Realizar y publicar piezas gráficas informativas.</p>
	<p>Establecer espacios de comunicación y participación para el fortalecimiento de la comunicación organizacional.</p>	<p>Compartir el contenido de flash informativo y programa de 5 minutos a los colaboradores.</p> <p>Apoyo logístico para la organización de reuniones grupales en la que se puedan mejorar las relaciones interpersonales.</p>
		<p>Realizar una encuesta de satisfacción sobre las actividades realizadas en las reuniones.</p> <p>Establecer un análisis de la encuesta.</p>

Fuente: Pasante

<p>Apoyo logístico para la organización de reuniones grupales en el que se puedan mejorar las relaciones interpersonales.</p>												
<p>Realizar una encuesta de satisfacción sobre las actividades realizadas en las reuniones.</p>												
<p>Establecer un análisis de la encuesta.</p>												

Fuente: Pasante

Capítulo 2. Enfoques Referenciales

2.1 Enfoque Conceptual

Teniendo en cuenta que el objetivo general del trabajo es desarrollar una estrategia de comunicación interna en la Caja de Compensación Familiar del Cesar (COMFACESAR), para fortalecer el clima y la cultura organizacional, se han establecido los conceptos de: comunicación organizacional y estratégica, comunicación interna y clima y cultura organizacional para llevar a cabo las bases de su desarrollo.

Cuando aplicamos una estrategia de comunicación en una empresa u organización a esto se le denomina comunicación organización, y las estrategias de comunicación así descritas tienen los rasgos que caracterizan a toda estrategia, con la única acotación de que, en este caso, para el logro de sus metas los jugadores utilizan el poder de la interacción simbólica en vez de la fuerza o cualquier otro sistema de interacción física.

Entonces, una estrategia de comunicación cumple al menos tres funciones: obliga a una reflexión y a un análisis periódico sobre la relación de una organización o de una marca con sus públicos, define una línea directriz de la comunicación y da coherencia a la pluralidad de comunicaciones de una organización. (Bozzetti, 2001)

En los últimos tiempos, la comunicación destinada a los colaboradores internos creció en gran medida. Las organizaciones fueron incorporando diversas herramientas con el fin de optimizar la relación entre los empleados, generando motivación en ellos.

En toda organización, la comunicación debe ser eficaz para lograr obtener un mejor desempeño y generar la satisfacción en el trabajo. De esta manera, los empleados se sienten comprometidos de mayor forma con él. (Costa, 2013)

, Hopkins, 2009, p.24), desarrollada por los miembros de una organización. Busca crear un ambiente armonioso y participativo, ofreciendo un buen clima de trabajo, y logrando la eficacia en la recepción y en la comprensión de los mensajes transmitidos.

Hay que tener en cuenta que solo la comunicación promueve la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional. Es fundamental contar con una buena comunicación interna ya que es importante mantener un vínculo entre los empleados y la Dirección General. Debe haber un diálogo constante entre la dirección y los trabajadores, ya que el feedback es fundamental en este tipo de comunicaciones. (Costa, 2013)

A partir de que la comunicación interna es la manera en que las personas que comparten un mismo entorno laboral y cultural se relacionan, se puede decir que los factores que influyen y afectan esas relaciones involucran a las personas, la empresa y el entorno.

Según Ritter (2008) la cultura organizacional es la manera en que actúan los integrantes de una empresa, originada por un conjunto de creencias y valores compartidos. Es decir que es un grupo de normas, comportamientos, tradiciones, valores, políticas, hábitos, cohesión grupal, creencias y expectativas que tienen los miembros de la organización. La cultura organizacional es un proceso compartido por todos los miembros de la organización a partir del cual se genera sentido. Toda organización tiene una cultura corporativa, la cual constituye un elemento distintivo que le permite diferenciarse de las demás organizaciones.

El concepto de motivación conduce al de clima organizacional (en el nivel organizacional). Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro.

Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad.

Según (CHIAVENATO, 2012), el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

2.2 Enfoque legal

Basados en las leyes y normativas que rigen a todo profesional periodista, para su respectivo desarrollo profesional, artí toda persona la libertad de expresar y difundir sus pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e impar poder actuar, fundar y trabajar las comunicaciones en las organizaciones.

comunicación, la información y la educación y los servicios básicos de las TIC y en el desarrollo de los artículos 20 mencionado anteriormente y el 67 de la constitución nacional del Estado propiciará a todos los colombianos el derecho al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones básicas, que permitan el ejercicio pleno de los siguientes derechos: la libertad de expresión y de difundir su pensamiento y opiniones, la informar y recibir información veraz e imparcial, la educación y el acceso al conocimiento, a la ciencia a la técnica y a los demás vienes

Basamos el trabajo bajo las normativas de las TIC con las siguientes: Ley 489 de 1998, que obliga a las entidades públicas a fortalecer sus sistemas de divulgación de información, y la Ley 962 del 2005 que estableció que las entidades públicas deben publicar de manera permanente, y actualizar, todo lo relacionado con sus competencias, funciones y servicios en las plataformas de que disponga para el conocimiento de la ciudadanía: medios impresos y/o electrónicos, atención telefónica y por correos electrónicos; lo cual aplica en el trabajo la divulgación de todas las actividades realizadas en la empresa para el respectivo conocimiento de sus colaboradores a través de sus medios alternativos constituidos como intranet y correos institucionales.

Capítulo 3. Informe de cumplimiento de trabajo

3.1 Presentación de resultados

3.1.1 Objetivo 1: Realizar un diagnóstico sobre el estado de los canales y flujos de información dentro de la organización.

3.1.1.1 Actividad 1: Realizar una valorización de los canales comunicacionales de la empresa. Actualmente la empresa cuenta con dos medios de comunicación directos al interior de la organización mediante los cuales se comunican los colaboradores, estos son: intranet, correos institucionales y un grupo de WhatsApp para compartir información. Cabe aclarar que existen medios de comunicación externos como el portal web, pero para el desarrollo de este proyecto de pasantía, solo se evaluarán los medios internos actuales de la empresa.

De manera jerárquica se comparten la información, que logra ser efectiva en cada uno. Para hacer la valoración, se hizo una observación directa dentro de la empresa y se le asignó una escala de puntuación a cada canal de comunicación de 0.0 como la más baja y 5.0 como la más alta; a continuación, se especifican cada una de las características analizadas:

Canal 1. Intranet. Es una plataforma digital donde se pueden diligenciar formatos de solicitudes internas como: solicitudes de mesa de ayuda, solicitud de transporte, solicitudes de comisiones, vacaciones, permisos etc.

Fortalezas: Este es además un medio por el que se publican noticias, avisos, entre otras informaciones importantes con relación a la empresa.

Debilidades: se desconocen algunos procesos de realización de solicitudes, y los respectivos fallos que se presenten en la red.

Calificación: se le puede asignar una calificación de 4,8.



Figura 3. Pantalla de inicio de la plataforma de Intranet de Comfacerar.

Fuente de información pasante

Canal 2. Correo Institucional. A todos los colaboradores de nómina con contrato indefinido se les asigna un correo personal institucional, por el que puede mantenerse en comunicación, anunciar reuniones o eventos con una o más personas.

Fortalezas: En este medio resulta ser efectiva la comunicación, los avisos de reuniones, y la programación de actividades llega a su destinatario. Es importante aclarar que bajo esta actividad se logró actualizar la base de datos de la empresa y corregir los datos de más de 500 trabajadores, las evidencias se pueden encontrar en apéndices.

Debilidades: Se presentan inconvenientes con la base de datos que estaba desactualizada con correos antiguos de los colaboradores de la empresa, en algunos casos había correos electrónicos de personas que ya no laboraban en la empresa.

Calificación: Se le puede asignar una calificación de 4,8.

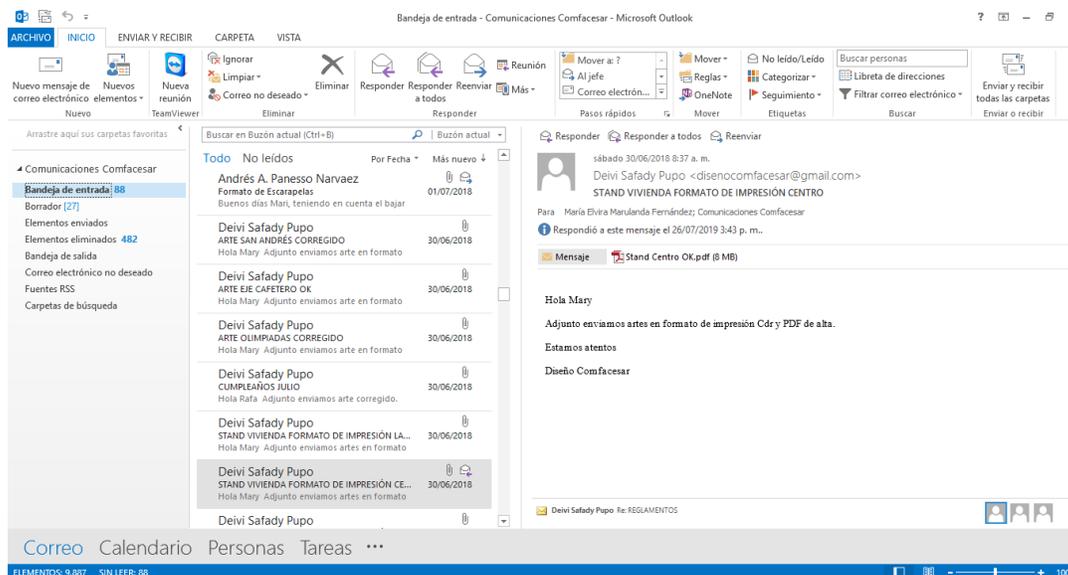


Figura 4. Pantalla de correo institucional de la oficina de comunicaciones de Comfaceres.

Fuente de información pasante

Canal 2. Grupos de WhatsApp. La oficina de comunicaciones opta de un celular corporativo en el que se realizó el registro de los números de contacto de los colaboradores de la empresa para compartir con ellos información.

Fortalezas: Este es un medio rápido y efectivo por el que se puede compartir cualquier información ya sea: audio, texto, imágenes o archivos.

Debilidades: Como la información es compartida a través de grupos de difusión de mensajes, puede que alguno de estos contactos no les llegue la información ya sea por registro del celular corporativo o por la capacidad de participantes en el grupo.

Calificación: Se le puede asignar una calificación de 4,8.

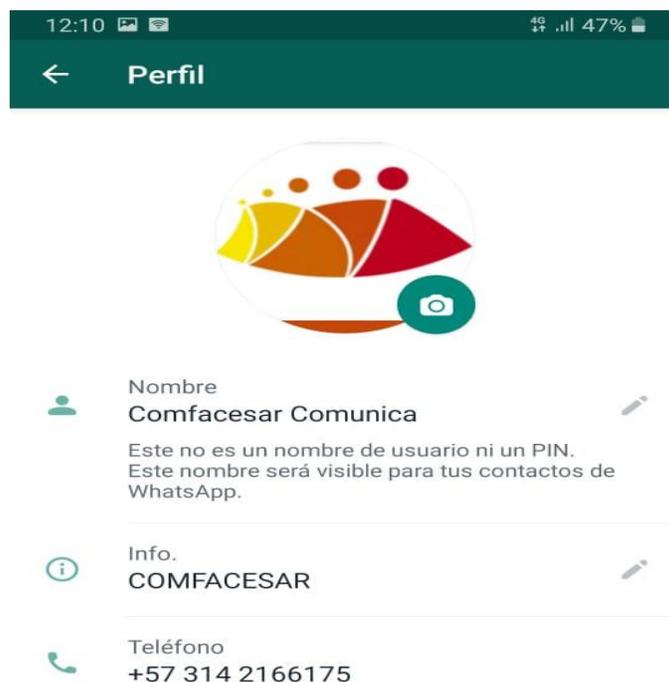
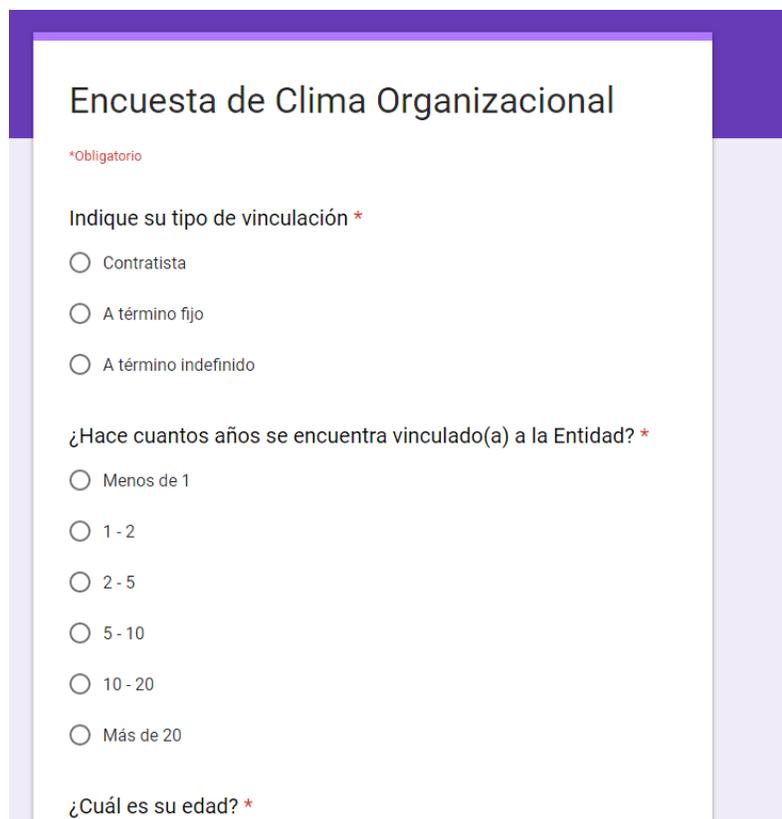


Figura 5. Pantallazo de perfil de la aplicación WhatsApp en el celular corporativo.

Fuente pasante

3.1.1.2. Actividad 2: Evaluar la comunicación interpersonal de los colaboradores de la empresa. Para el cumplimiento de esta actividad, se elaboró una encuesta a través de internet en la que participaron 11 colaboradores que participaron de manera voluntaria, de la empresa; entre coordinadores, auxiliares y secretarios de las diferentes oficinas mencionadas anteriormente.



The image shows a screenshot of a web-based survey form. The title is 'Encuesta de Clima Organizacional'. Below the title, there is a red asterisk and the word 'Obligatorio'. The first question is 'Indique su tipo de vinculación *' with three radio button options: 'Contratista', 'A término fijo', and 'A término indefinido'. The second question is '¿Hace cuantos años se encuentra vinculado(a) a la Entidad? *' with seven radio button options: 'Menos de 1', '1 - 2', '2 - 5', '5 - 10', '10 - 20', and 'Más de 20'. The third question is '¿Cuál es su edad? *'.

Figura 6. Pantallazo de aplicación encuesta por internet.

Fuente pasante

La encuesta se puede encontrar en el siguiente link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfqXcqTK09pGYBxGLscr08-hy0pqbAkt4oYhAe1YGk1mDypEw/formResponse>

A través de la encuesta se logró evaluar la comunicación interpersonal de los colaboradores de la caja, coordinadores, auxiliares y secretarios en las divisiones de subsidio, atención al cliente, créditos y comunicaciones. A continuación se presentan los resultados obtenidos durante la recolección de información.

Resultados de la encuesta anterior, para evaluar las relaciones interpersonales de los trabajadores, conocimiento, competencias y habilidades dentro de lo laboral.

¿Hace cuantos años se encuentra vinculado(a) a la Entidad?

11 respuestas

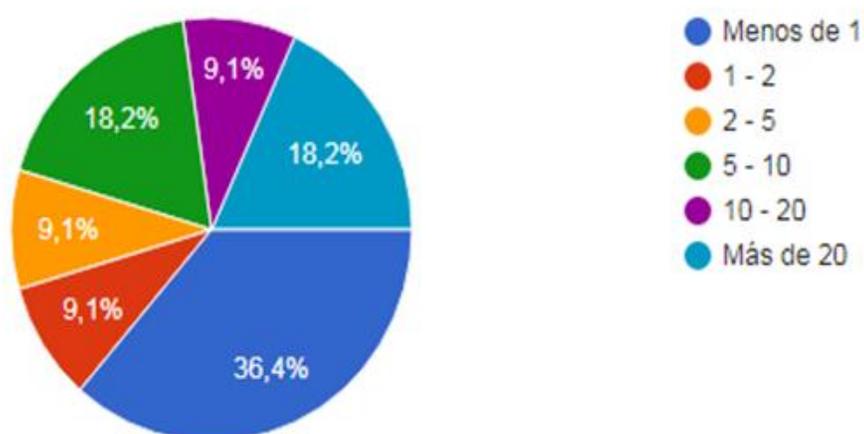


Figura 7. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información Pasante.

Análisis de resultado: La mayor parte de los colaboradores en la empresa han estado vinculados a esta durante más de 5 años por lo que se puede decir, que existe un alto sentido de pertenencia y experiencia en el funcionamiento y el crecimiento de la organización.

¿Cuál es su edad?

11 respuestas

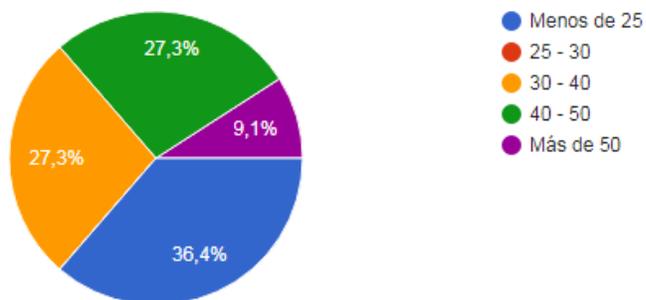


Figura 8. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información Pasante

Análisis de resultado: Según los resultados se puede decir que la población de la organización esta categorizada entre jóvenes y adultos, donde se puede destacar un porcentaje de conocimiento y habilidades en un nivel alto según la edad.

Género

11 respuestas

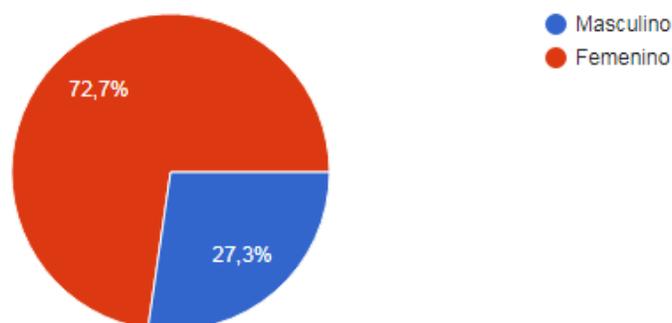


Figura 9. Resultado encuesta Clima Organizacional

Fuente de información Pasante

Análisis de resultado: Dentro de la población el 72,7% de las personas son de sexo femenino y el otro porcentaje son de sexo masculino, lo que permite connotar que el trabajo organizacional, debe ser enfocado a actividades más acordes a un público específico.

Me siento orgulloso(a) de trabajar en COMFACESAR

11 respuestas

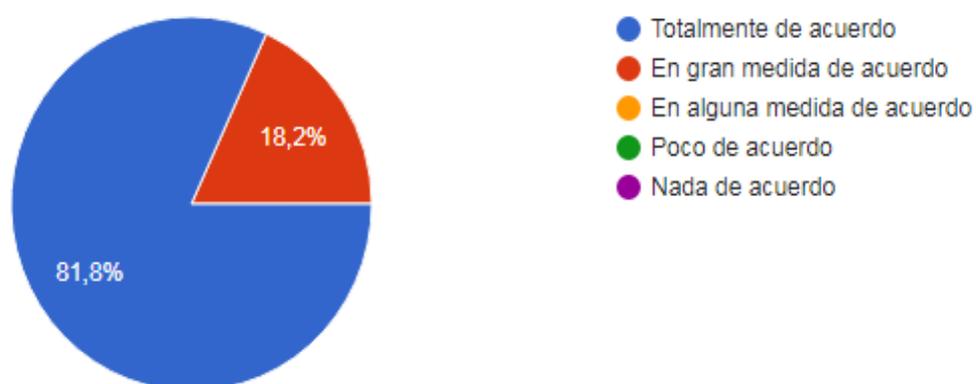


Figura 10. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante.

Análisis de resultado: Las personas encuestadas según los resultados expresan un gran sentido de pertenencia por ser parte de esta importante organización que ha actuado de manera efectiva en su crecimiento personal donde manifiestan estar orgullosos de trabajar en la organización.

Hay un ambiente de compromiso en mi equipo de trabajo

11 respuestas

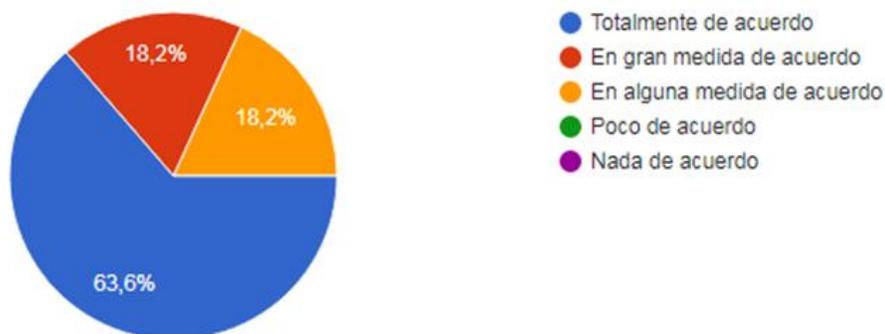


Figura 11. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante.

Análisis de la encuesta: El porcentaje más alto infiere que en las oficinas de la organización, se maneja un ambiente laborar sano de compromiso, ayuda y cooperación con las labores encomendadas a cada equipo de trabajo; lo que quiere decir que el grado de compromiso con la entidad es fuerte.

En la empresa se valoran los altos niveles de desempeño

11 respuestas

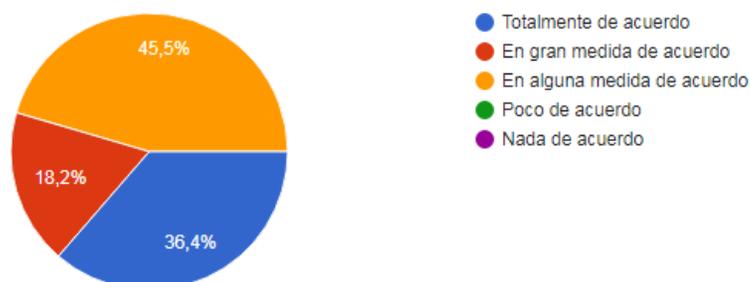


Figura 12. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: La organización se destaca por reconocer el compromiso y desempeño de sus colaboradores, la entrega en las actividades encomendadas con resultados satisfactorios que cooperan directa o indirectamente con el crecimiento de la empresa.

Percibo que mi trabajo es importante para la consecución de los objetivos de mi equipo de trabajo

11 respuestas

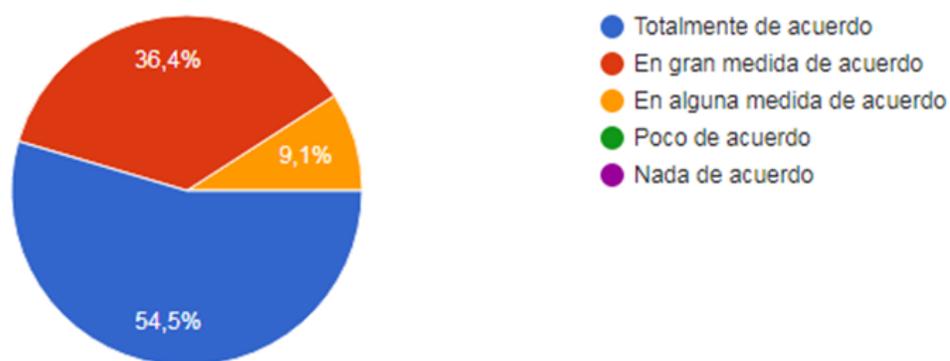


Figura 13. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: La cooperación de las actividades realizadas por equipo de trabajo es importante en gran medida para el cumplimiento de las metas propuestas por la división.

Conozco la estructura de funcionamiento de COMFACESAR

11 respuestas

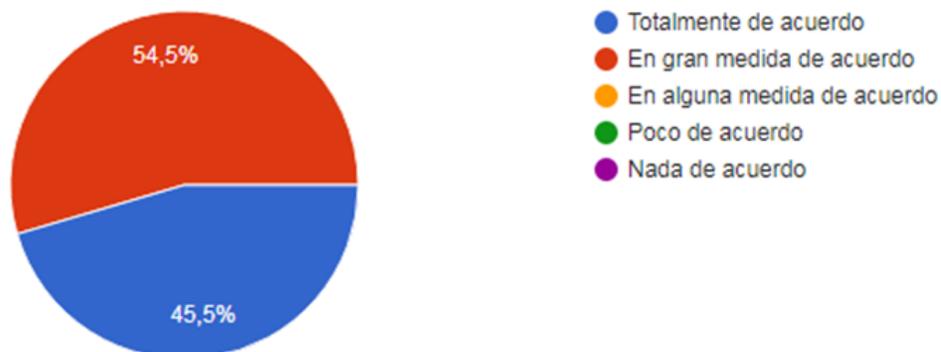


Figura 14. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: La estructura organizacional del funcionamiento en la empresa es conocido por los colaboradores respecto al conocimiento de los cargos definidos por áreas, y sus relaciones directas para cumplir con los objetivos trazados.

Tengo claro mi rol y el objetivo de mi cargo

11 respuestas

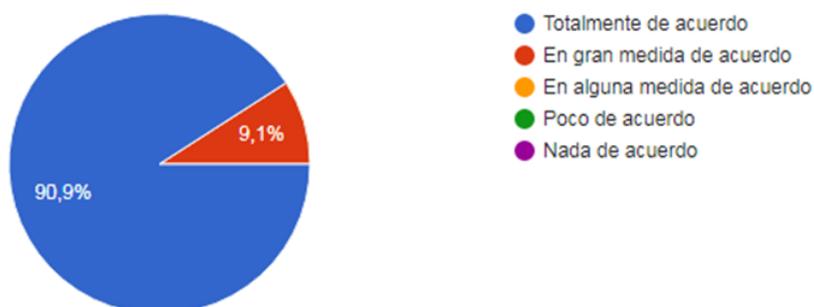


Figura 15. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: El mayor porcentaje de las personas encuestas conocen sus habilidades y destrezas, y tienen claras los objetivos y las actividades por las que tienen que cumplir con responsabilidad su cargo dentro de la empresa.

La posibilidad de desarrollo profesional en la empresa es:

11 respuestas

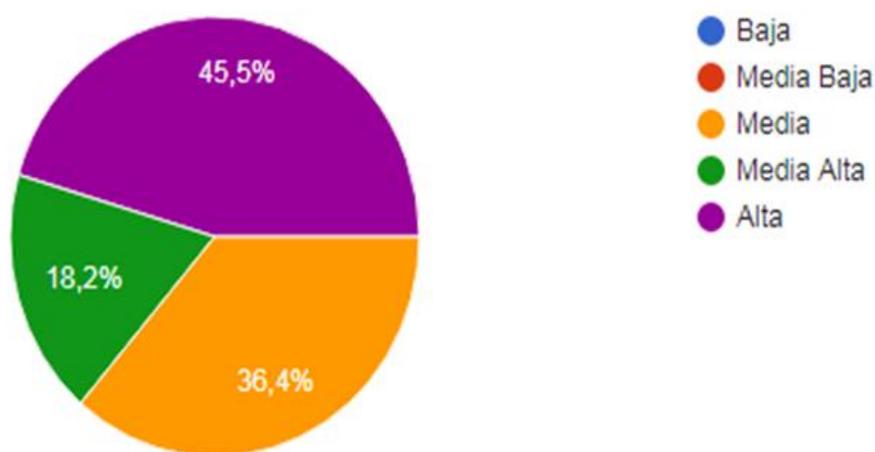


Figura 16. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: La organización se destaca por mantener en constantes capacitaciones a sus afiliados, en dictar charlas y talleres para ampliar su crecimiento y contribuir con su desarrollo profesional.

Las tareas asignadas por mi jefe/supervisor me hacen sentir que crezco profesionalmente

11 respuestas

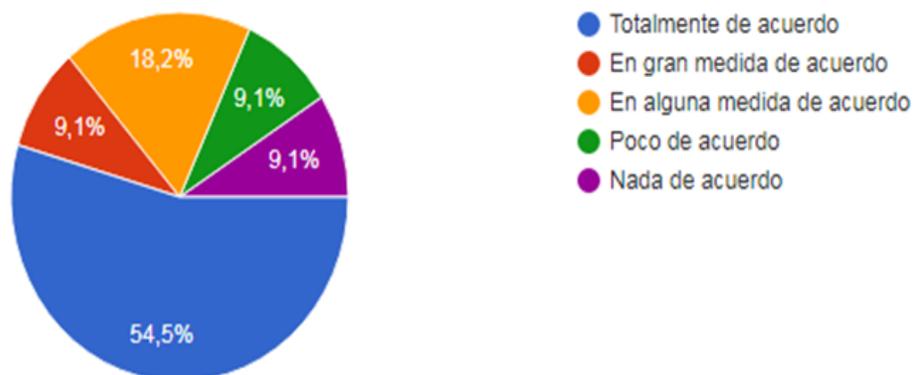


Figura 17. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: El mayor porcentaje de los colaboradores encuestados se sienten seguros de sus conocimientos y en la capacidad de ampliarlos para desarrollar cada una de las actividades que se le asignen.

Es decidido y toma decisiones firmes a pesar de las incertidumbres o las presiones

11 respuestas

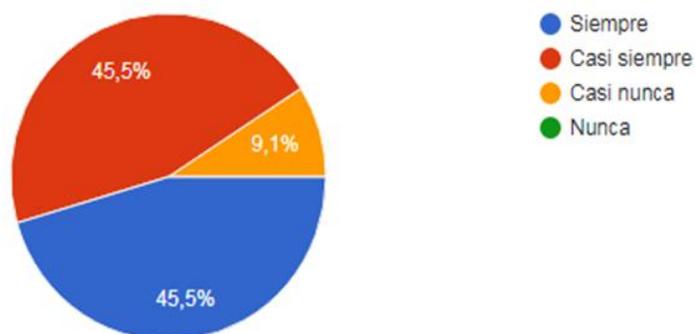


Figura 18. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: A pesar de las inquietudes y adversidades los colaboradores de la empresa son autónomos en la toma de decisiones y toman la iniciativa en cualquier situación que se presente en su función dentro de la empresa.

Se muestra seguro de sí mismo

11 respuestas

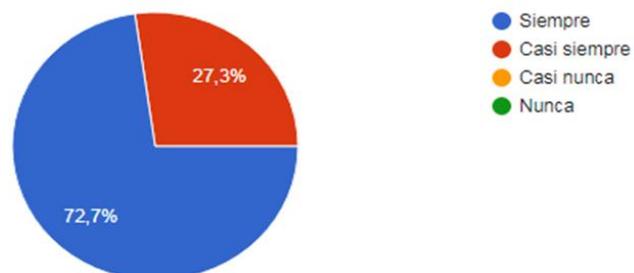


Figura 19. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: Los colaboradores de la empresa se muestran seguros de sí mismos en su cargo laboral, de desempeñarse y realizar cualquier actividad con la seguridad de presentar resultados positivos.

Brinda ayuda basada en la comprensión de las necesidades o sentimientos de los compañeros

11 respuestas

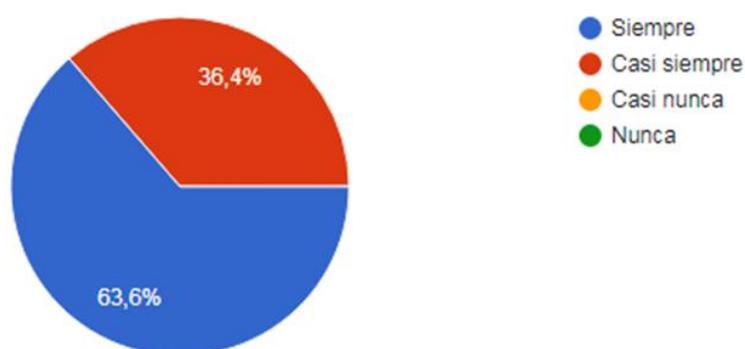


Figura 20. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado: La mayor parte de las personas encuestadas brindan ayuda basada en la comprensión de las necesidades que se presentan con los compañeros, en entender y ayudar a manejar cualquier situación en un ambiente laboral sano de buenas relaciones.

Reconoce las virtudes, los logros y el progreso de sus compañeros

11 respuestas

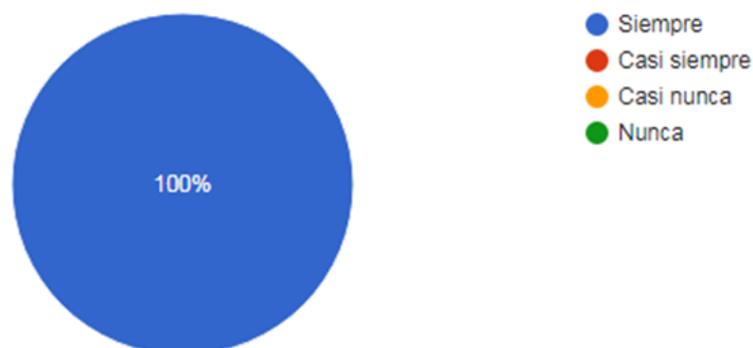


Figura 21. Resultado encuesta Clima organizacional

Fuente de información pasante

Análisis de resultado. En la organización el reconocimiento de las aptitudes, los logros y el crecimiento profesional propio y del equipo de trabajo permite reconocer las cosas interesantes y las aptitudes positivas que se puedan aprehender del equipo de trabajo.

Encuesta número 2. La segunda encuesta se realizó para valorar las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa, en la que participaron 14 Auxiliares, 2 coordinadores, 2 asistentes de área y 2 secretarías de las oficinas de subsidios y aportes, crédito, atención al cliente y comunicaciones en su totalidad 20 personas.

Tabla 5. Ficha Técnica: Encuesta para valorar las relaciones interpersonales.

Nombre:

Cargo:

Dependencia:

Marca con una X tu respuesta a la siguiente encuesta realizada para valorar el clima organizacional desde las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa.

Ítems	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos				
Mi relación con los compañeros de trabajo se fortalece a través de la comunicación interpersonal				
El comportamiento de mis compañeros es bueno				
Intercambio información del trabajo con los compañeros				
Manejamos un ambiente laboral sano				
Me comunico con mi jefe				
Aparte de lo laboral, compartimos experiencias personales con el jefe				
Recibo un trato respetuoso en la empresa				
Mis ideas son tomadas en cuenta para la realización de trabajos				

Fuente: Pasante

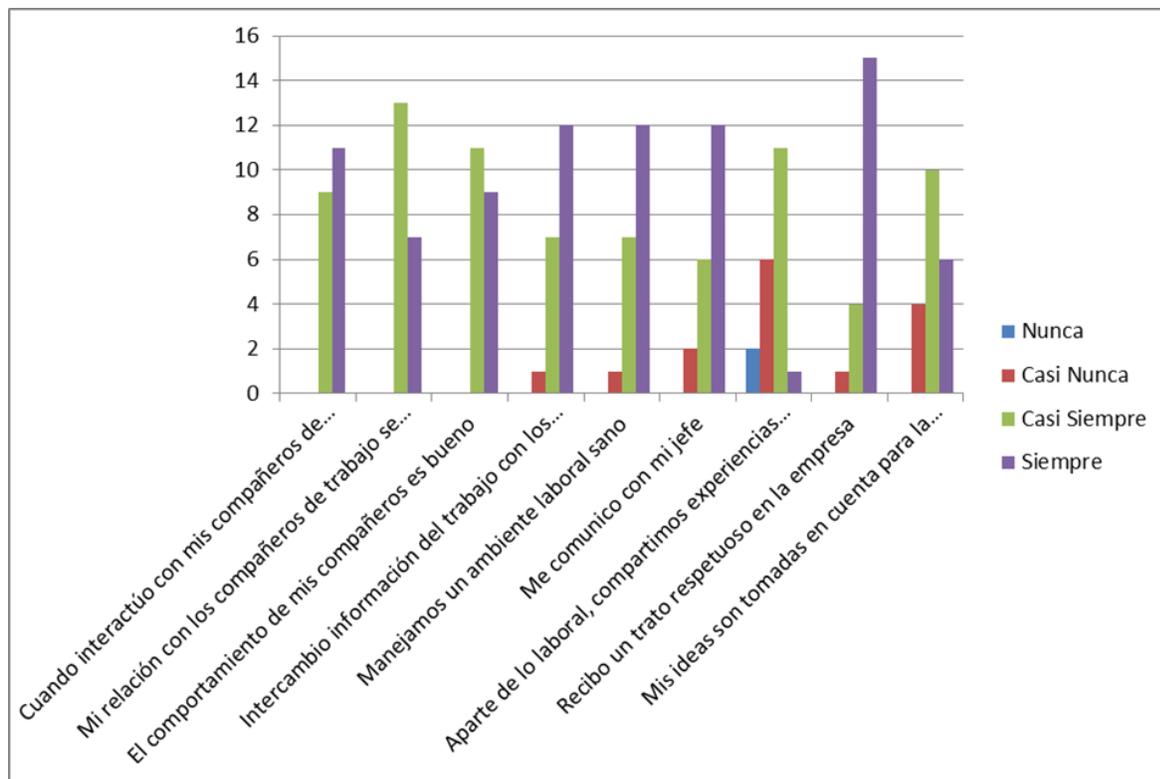


Figura 22. Resultados encuesta clima organizacional.

Análisis de la segunda encuesta. De los resultados se pudo establecer que dentro de la empresa se maneja un buen clima organizacional en los que se puede destacar la buena relación entre los compañeros de trabajo, del jefe, y el buen trato dentro de la organización, lo que ayuda a mantener un buen clima organizacional y adoptar una cultura de respeto ayuda y cooperación entre todos. Así mismo (Mora, Gómez & Orozco, 2016) citado por (Porrás, Lalinde, Santos, Cruz, & Sánchez, 2018) La psicología del trabajo busca preparar a los trabajadores por medio de la motivación, para que puedan mejorar sus aptitudes y fortalecer sus habilidades, mejorando así su motivación, desempeño y relaciones interpersonales .

Diagnóstico situacional: se puede identificar en los resultados de la encuesta aplicada que dentro de la estructura organizacional, en las oficinas de trabajo se maneja un buen clima organizacional con respecto al desempeño, el respeto, la ayuda y cooperación del equipo de trabajo para enfrentar cualquier situación, el comportamiento y las relaciones entre los colaboradores permite que se maneje un ambiente laboral sano que motiva de manera colectiva a contribuir por el crecimiento y el desarrollo de la organización.

Los resultados de la encuesta aplicada a través de la internet arrojaron resultados positivos en cada una de las preguntas planteadas, lo que nos permite fortalecer en los colaboradores el compromiso y desempeño, además de su gran sentido de pertenencia por la empresa, a través de la organización de actividades donde se les incluya y se permita una participación activa dentro de algunos de los eventos culturales y sociales que representen la organización.

3.1.2. Objetivo 2: Diseñar actividades comunicacionales para fomentar el clima y la cultura organizacional en la empresa. A continuación, se evidencia la estrategia comunicativa diseñada para el logro del objetivo, las actividades y la matriz de comunicación se puede observar en un tamaño óptimo en el apéndice E.

ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMFACESAR									
Planteamiento del problema: Las comunicaciones internas han tenido fallas en su efectividad, el compromiso y el sentido de pertenencia por conocer y saber sobre la misma se ha perdido. Por lo que se propone un plan de acción para mejorar la comunicación en la organización.									
Objetivo General: Desarrollar una estrategia que fomente y fortalezca la cultura y clima organizacional.									
Objetivos específicos:									
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar actividades de clima organizacional para el mejoramiento del ambiente laboral. • Crear acciones comunicacionales que fortalezcan la cultura organizacional. 									
Lineamientos comunicativos	Actividades Comunicacionales	Desarrollo			Tiempo		Recursos	Medición	
Líneas estratégicas	Actividad	Público Meta	Canales	Mensaje	Periodicidad	Fecha	Responsable	Indicadores	Observación/ evidencia
Cultura Organizacional	Elaborar notas periódicas	Comunidad en general	Interpersonal	Mantener informados a los colaboradores.	2 por mes	Durante las pasantías en la empresa	Juliana Bequero	6 notas periódicas	Fotografías
	Realizar y publicar piezas graficas informativas.	Comunidad en general	Interpersonal	Mantener informados a los colaboradores.	2 veces por mes	Durante las pasantías en la empresa	Juliana Bequero	No de piezas elaboradas (6)	Fotografías
	Compartir Rash Informativo y programa de 3 Minutos	Comunidad en general	Interpersonal	Mantener informados a los colaboradores.	2 vez por semana	Durante las pasantías en la empresa	Juliana Bequero	24 rash con partidos y 6 programas de "3 minutos"	Fotografías y audios
Clima Organizacional	Punto de encuentro	Comunidad en general	Interpersonal	Encuentro entre el director y los colaboradores para mejorar las relaciones interpersonales.	1 por mes	25 de abril de 2019	Equipo de comunicaciones, Juliana Bequero Contreras	No. De participantes (13 personas)	Fotografías de asistencias y listados de asistencias

Figura 23. Estrategia comunicativa de actividades

Fuente pasante

3.1.2.1. Actividad 1: A través de prensa escrita mantener informados a los colaboradores de los eventos y avances significativos de la Caja.

La redacción y publicación de notas y boletines de prensa, permitieron mantener informados a los colaboradores de la caja de los diferentes eventos que se realizaban y los avances significativos en cuanto a convenios y alianzas con otras empresas.

Estas notas eran publicadas a través de la página web www.comfacesar.com y la Intranet de la empresa a la cual solo los colaboradores tienen acceso, se realizaron varias publicaciones semanales en el tiempo comprendido desde el primero de marzo hasta el mes de mayo, las mencionadas pueden ser evidenciadas en los Apéndices.

TALLER DE PERIODISTAS “MARKETING DIGITAL Y GENERACIÓN DE CONTENIDOS”

Valledupar, 28 de Febrero de 2019.

En aras de fortalecer y actualizar la evolución del periodismo en los medios digitales, la división de mercadeo y comunicaciones de Comfacesar, lideró un taller para más de 80 comunicadores sociales de Aguachica y Valledupar, con el objetivo de lograr una actualización y el manejo de nuevas herramientas tecnológicas.

En la capacitación se trataron temas como: la evolución periodística tradicional, redes sociales y las herramientas para su gestión, marketing de contenidos y las buenas prácticas de SEO para mejorar el posicionamiento del sitio web.

El Director de Comfacesar, Frank Montero Villegas, expresó que para la Cata la educación es un tema clave para el progreso. Desde siempre el gremio periodístico ha sido un aliado para nosotros, por ello le apostamos a su actualización y capacitación.

Figura 24. Nota taller de periodista, página web www.comfacesar.com

link de publicación en

Fuente pasante

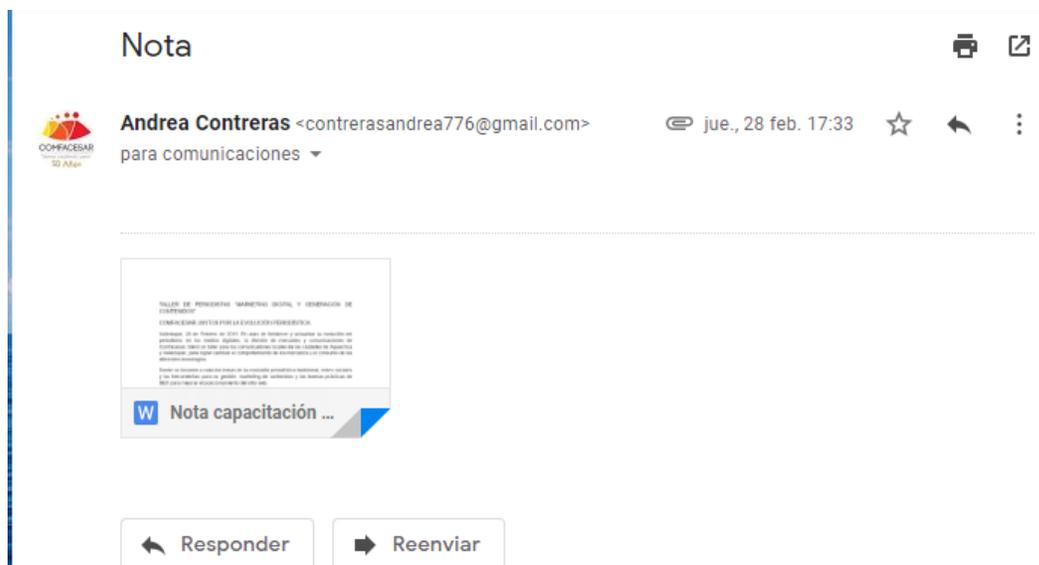


Figura 25. Nota taller de periodista, evidencia correo.

Fuente pasante

**BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
CONOCE EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN DE
COMFACESAR**

Valledupar, 09 de mayo de 2019.

Con la visita del líder en educación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Juan Maragall, a las Instituciones públicas de la Jagua de Ibaricá y Becerril, beneficiarias del programa de mejoramiento de calidad educativa, la Caja de Compensación Familiar del Cesar (COMFACESAR), hizo el primer acercamiento con esta entidad en aras de conseguir más apoyo para la formación de niños y jóvenes vulnerables.

La Caja recibió al asesor de este organismo internacional para evaluar la posibilidad de hacer alguna cooperación con el BID, en los programas de educación que actualmente desarrollan en las regiones.

Maragall, se mostró complacido con el programa y expresó que: "Estamos impresionados de los trabajos que viene realizando Comfasesar, los docentes muestran compromiso, dinamis y disposición para trabajar con las escuelas. También nos gustó mucho hablar con los rectores y directores, personas con gran capacidad de liderazgo y organización para que sus instituciones

Figura 26. Nota visita del BID a Comfasesar, <http://www.comfasesar.com/articulo.aspx?idc=1123> link de publicación en página web www.comfasesar.com página.

Fuente pasante



Figura 27. Nota visita del Banco Interamericano de Desarrollo a Comfasesar, evidencia correo.

Fuente pasante

3.1.2.2 Actividad 2. Realizar y publicar piezas gráficas informativas.

En la Intranet institucional está diseñado un espacio para Banner, el cual no estaba siendo bien aprovechado porque no se publicaba información importante, se podían hacer a través de infografías o imágenes que ampliaran la información sobre algún tema.

Se logró visitar algunas oficinas de la empresa para preguntar cuáles eran las inquietudes más requeridas por los colaboradores, ya que este era una de las debilidades descritas en el diagnóstico realizado, del cual se realizaron piezas gráficas informativas como Banner e infografías que brindaban la información pertinente; lo anterior ayudó a que disminuyeran las solicitudes por áreas sobre inquietudes sobre los procesos para diligenciar formularios,

peticiones, inquietudes y ayudas en los servicios brindados por la Caja, y se lograron mantener la comunicación jerárquica en las divisiones.

Los diseños se realizaron con el apoyo del diseñador contratado por la empresa, se lograron realizar 6 publicaciones aprobadas por el jefe directamente de manera verbal, estas publicaciones son permanentes, se realizan nuevas publicaciones solo a través de solicitudes, en este espacio también se comparten mensualmente las fechas de cumpleaños de los colaboradores y fechas de celebración.

Oficina Jurídica. Una de las solicitudes más requeridas a esta oficina son los procesos jurídicos que se deben realizar al momento de firmar y recibir documentaciones externas, y los documentos de contratación. Esta información que dirige al solicitante a la página requerida da a conocer el paso a paso para diligenciar los formatos.



Figura 28. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.

Fuente pasante

Oficina de obra e infraestructura. Para disminuir el tráfico de solicitudes de área se realizó este documento donde se explica a qué oficina recurrir en caso de un daño infraestructura o de mantenimiento.



Figura 29. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.

Fuente pasante

Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta es una pieza de prevención para evitar los accidentes laborales.



Figura 30. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.

Fuente pasante

3.1.2.3. *Actividad 3.* Compartir el contenido de Flash Informativo y programa de a los colaboradores.

el área de comunicaciones realiza semanalmente los días miércoles y jueves, estos flashes son publicados a través de las emisoras del departamento del Cesar y se comparten a todos los trabajadores de la caja a través del celular corporativo; asimismo, el program a los viernes cada 15 días. Estos permiten informar a los afiliados sobre los próximos eventos organizados en los Centros Recreacionales, las promociones en tarifas de los servicios, eventos culturales y avances de gestión.

La misión del pasante en esta actividad, fue gestionar la utilización del celular corporativo para que se lograra a través del medio alternativo de comunicaciones (celular corporativo), se compartieran a los 750 colaboradores de la Caja que se encuentran en las sedes administrativas, Colegio, Instituto Técnico y los Centros de Desarrollo Infantil de Valledupar, a través de mensajes de difusión organizados por 6 grupos el programa de 5 minutos los viernes cada 15 días y el flash informativo los días miércoles y jueves de cada semana.

Esto con el fin de que todos los colaboradores también se informen por nosotros mismos, y el medio de información corporativo de la oficina de comunicaciones sobre la Caja. Para este fin

fue de gran utilidad también la base de datos actualizada por el pasante para poder conseguir los números de contactos.

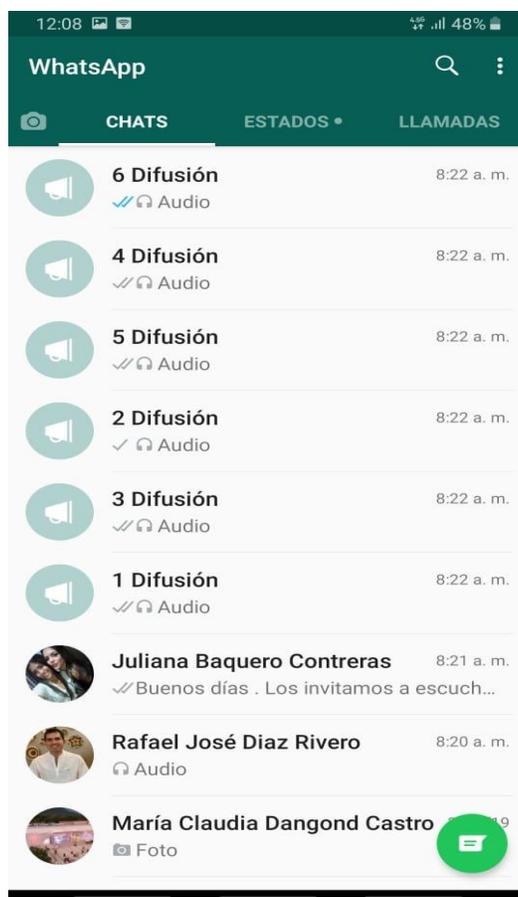


Figura 31. Pantallazo celular corporativo de la oficina de comunicaciones. Medio de comunicación.

Fuente pasante

3.1.3. Objetivo 3. Establecer espacios de comunicación y participación para el fortalecimiento de la comunicación organizacional.

3.1.3.1. Actividad 1. Apoyo logístico en la organización de reuniones grupales en la que se puedan mejorar las relaciones interpersonales.

Con el fin de romper con las jerarquías organizacionales, se logró gestionar un espacio de dos horas mensuales en la agenda del director para reunirse con 25 colaboradores de la empresa, para mejorar las relaciones, conocerse y conocer el trabajo de cada uno de ellos.

A e e se pueden reunir el director de la empresa, jefes, coordinadores, auxiliares y demás trabajadores de los diferentes cargos en la empresa.

Para llevar a cabo esta actividad, se realizó el contacto con las personas seleccionadas para asistir al evento, realizar las listas de asistencia, solicitar los permisos, buscar el lugar del acopio, organizar el desayuno y el protocolo del evento.



Figura 32. Fotografías Punto de encuentro

Fuente pasante



Figura 33. Fotografías Punto de encuentro

Fuente pasante

1.1.3.2. Actividad 2. Realizar una encuesta de satisfacción sobre las actividades realizadas en las reuniones.

Para cumplir con el objetivo planteado se realizó una encuesta de satisfacción a las 13 personas que asistieron al encuentro se les realizó una encuesta de satisfacción para conocer qué tan efectiva había sido la actividad. De las que se incluye la ficha técnica de la encuesta.

Tabla 6. Ficha Técnica: Encuesta de Satisfacción actividad punto de encuentro.

Encuesta

Nombre:

Cargo:

Área Laboral:

¿Cómo le pareció el encuentro con el Director?

¿Qué expectativas tiene frente a la nueva Dirección Administrativa de la Caja?

¿Qué idea o sugerencia le aporta a Comfacesar y los servicios que presta?

Fuente: Pasante

1.3.3.3 Actividad 3. Establecer un análisis de la encuesta.

Sobre la a

realizó un breve informe que además fue solicitado por el director de la empresa el señor Frank David Villegas, para su conocimiento de los resultados de la misma.

Informe

El punto de encuentro con el director permitió a los colaboradores integrarse, interactuar, compartir y conocerse uno al otro y sus funciones como colaborador. Es un grato espacio que rompe las barreras de ver al jefe como alguien superior e imposible de tratar.

Las expectativas de cada uno de los asistentes, es seguir cumpliendo los sueños de muchas personas, y esperan que con esta nueva administración joven, capaz, responsable y comprometida se sigan realizando las gestiones, que contribuyen al crecimiento y el desarrollo de la Caja.

En cuanto a los servicios de la Caja, se sugiere apoyar más a los jóvenes en todas las artes y el deporte, capacitar continuamente al personal e incentivar también el compromiso y el sentido de pertenecía hacia la empresa, expresan la idea de invertir en una nueva Sede del Colegio y crear estrategias que permitan vender más los servicios especialmente de turismo y recreación para llegar a más afiliados.

Los asistentes expusieron sus agradecimientos, las anécdotas en el tiempo que llevan trabajando en la Caja, es un espacio de respeto donde compartieron además de un desayuno que permitió que el ambiente fuera más agradable para ellos.

Doc. Punto de Encuentro



Andrea Contreras <contrerasandrea776@gmail.com>

para jefemercadeo ▾

Buenas Tardes,

Adjunto envié informe de Punto de Encuentro



Responder



Reenviar

Figura 34

Fuente pasante

Capítulo 4. Diagnóstico Final

En toda organización es importante implementar estrategias de comunicación que permitan mejorar las relaciones y el buen funcionamiento de la empresa, es importante que las actividades dirigidas por las oficinas de comunicaciones permitan conseguir resultados positivos e impacten a sus públicos más importantes.

La comunicación interna en las empresas es una herramienta estratégica que permite potenciar el sentido de pertenencia de todos los empleados y es importante también que ellos se encuentren informados de todo lo relacionado con la empresa como lo son la misión, la visión, los objetivos de la empresa y sus avances significativos.

Con lo mencionado anteriormente, a través del trabajo realizado se logró el mejor aprovechamiento de los espacios en las plataformas digitales de la empresa donde se pudo compartir las notas y compartir información importante para el conocimiento de los colaboradores, y hacer un mejor uso de los medios de comunicación con el celular corporativo y el registro de contacto de más de 700 empleados para que a través de estos se permita mantener informados a los colaboradores para el respectivo conocimiento de los avances y la gestión de la Caja.

Capítulo 5. Conclusiones

A través del trabajo realizado en la empresa se lograron muchas cosas importantes que hay que resaltar como: el mejor aprovechamiento de los medios alternativos de comunicación de la empresa, los alcances de gestión para el logro de las actividades, los espacios de información y comunicación dentro de la organización.

Se resalta la colaboración y el apoyo para el cumplimiento de los objetivos; la armonía de las acciones de la empresa a partir del diálogo y la comunicación con las diferentes áreas; se logró la proporción de la información relevante sobre empresa asegurándose de que sea recibida por todos los empleados, el clima de confianza y la motivación de cada uno; reforzar la integración de los empleados; mejorar la productividad generando una clara comunicación interna haciendo que los empleados conozcan los objetivos; y por último, hacer públicos los logros conseguidos por la empresa.

Se estableció una actividad muy importante que permitirá en la empresa mejorar las relaciones interpersonales, conocer mejor el funcionamiento de la Caja y dar un auge significativo a la participación y el sentido de pertenencia de todos los colaboradores de la empresa.

Capítulo 6. Recomendaciones

La comunicación interna es una base en la construcción de la cultura de la empresa. Por lo que se sugiere seguir motivando a los colaboradores, inculcarles una cultura corporativa, con la cual puedan sentirse identificados.

Se recomienda a la empresa Caja de Compensación Familiar del Cesar seguir con la realización de actividades no solo de reuniones sino también actividades culturales que permitan seguir mejorando las relaciones, mejorar la participación, el clima, la cultura de la organización y mantener siempre informados a todos los colaboradores a través de los medios de comunicación de la empresa.

También se recomienda a la empresa, crear un programa televisivo a través de sus alianzas con los medios donde puedan mostrar todo el trabajo que realiza la organización como Caja de Compensación Familiar, organizar un espacio radial donde no solo compartan flashes sino que puedan interactuar con los afiliados y atender sus solicitudes, crear buzones de PQRS para las personas que no conocen la nueva tecnologías, crear carteleras informativas, y permitir a los pasantes aplicar sus conocimientos, darles más participación en los eventos culturales y sociales de la empresa, permitirles realizar más trabajos de campos.

Referencias

- Bozzetti, L. S. (2001). *Portal de Relaciones Publicas* . Recuperado el 03 de Mayo de 2019, de <http://www.rppnet.com.ar/comunicacionestrategica.htm>
- CHIAVENATO, I. (Agosto de 2012). Obtenido de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc//blog/alumnos/trabajos/5988_5393.pdf
- Colombia, C. p. (1991). *Constitución politica de colombia*. Obtenido de www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-20
- colombia, C. P. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991. 3.
- Comfacesar, H. (s.f.). *Caja de Compensaciónn Familiar del Cesar*. Obtenido de www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=486
- Corporativo. (s.f.). *Caja de Compensación Familiar del Cesar*. Obtenido de COMFACESAR: www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=487
- Costa, J. (Marzo de 29 de 2013). *fido palermo educativo*. Obtenido de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc//blog/alumnos/trabajos/5988_5393.pdf
- Empresa, R. S. (s.f.). *Comfacesar*. Obtenido de Comfacesar: www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=484
- empresarial, O. (s.f.). *Comfacesar*. Obtenido de www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=495
- Porras, D. A., Lalinde, J. D., Santos, J. O., Cruz, N. J., & Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 17.

TIC, M. d. (28 de diciembre de 1998). *Ley 489 de 1998*. Obtenido de

<https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3676.html>

TIC, M. d. (7 de junio de 2005). *Ministerio de las TIC*. Obtenido de Ley 962 de 2005:

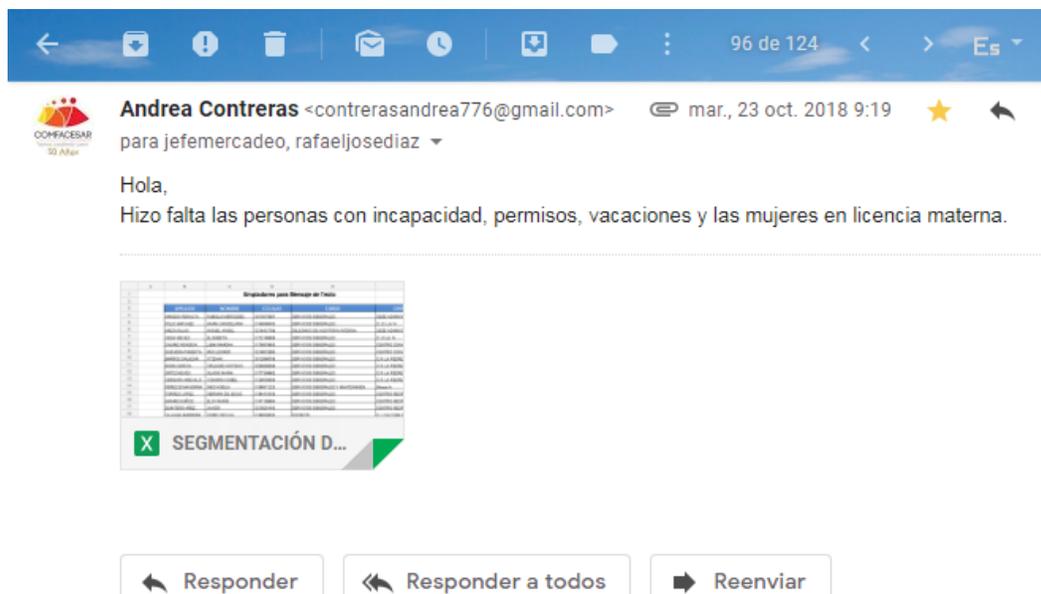
<https://mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3725.html>

TIC, M. d. (29 de julio de 2009). *Ley 1341 de 2009*. Recuperado el 29 de Julio de 2019, de

Ministerio de las TIC: <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3707.html>

Apéndices

Apéndice A. Base de datos de COMFACESAR actualizada por el pasante desde el correo.



Fuente pasante

Apéndice B. Contenido de Base de datos de COMFACESAR actualizada por el pasante, Excel.

A	B	C	D	E	F	G
32	GUTIERREZ GOMEZ	EVANGELINA ISABEL	MANIPULADORA DE ALIMENTOS	CDI BELLO HORIZONTE	3148000599	
33	MORENO RODRIGUEZ	LETICIA ESTHER	DOCENTE	CDI BELLO HORIZONTE	3163823579	leticiaesther@gmail.com
34	RINCONES DAZA	JACKELINE	MANIPULADORA DE ALIMENTOS	CDI BELLO HORIZONTE	3013479757	jacke26rincones@gmail.com
35	ROMERO TUEÑAS	LUZ DAPRI	DOCENTE	CDI BELLO HORIZONTE	3004389446	luzromero.1@hotmail.com
36	TAPIAS MUÑOZ	JOHANNA SANDRICH	PSICOLOGO	CDI BELLO HORIZONTE	3013318773	johanna01@hotmail.com
37	VILLAFANE ROMERO	ROSARIO ELENA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	CDI BELLO HORIZONTE	3225128552	rossy2705@outlook.es
38	MENDOZA ARCINIEGA	ROSA ANGELA	DOCENTE	CDI BELLO HORIZONTE	3135593900	rosangela.arciniegas@hotmail.com
39	TORRES CARDON	OMAIRA ESTHER	SERVICIOS GENERALES	CDI BELLO HORIZONTE	3004663572	
40	ACOSTA REGALADO	ADERLEIDI	MANIPULADORA DE ALIMENTOS	CDI LOS MILAGROS	3006847048	ADEPLEIDISACOSTA@GMAIL.COM
41	ARAGON ALVAREZ	SINDY PATRICIA	DOCENTE	CDI LOS MILAGROS	3114302751	MISHELLISIN@HOTMAIL.COM
42	ARISTIZABAL AVE	JORGE GERARDO	SERVICIOS GENERALES	CDI LOS MILAGROS	3118105012	ARISTIZABAL.93@HOTMAIL.COM
43	ARRIETA MARTIN	YESENIA MARIA	NUTRICIONISTA	CDI LOS MILAGROS	3225348090	
44	ASCANIO ROPER	BLANCA ROSA	DOCENTE	CDI LOS MILAGROS	3108959429	ASCANIAELANCAROSA@HOTMAIL.COM
45	CAMARGO ALVAREZ	YIVIANA PAOLA	SERVICIOS GENERALES	CDI LOS MILAGROS	3043779233	
46	CAÑAS MENDOZA	TAMARA AIDEE	ADMINISTRADORA	CDI LOS MILAGROS	3178494875	AIDEECANAS@HOTMAIL.COM
47	CONTRERAS NINO	YULEIDYS	MANIPULADORA DE ALIMENTOS	CDI LOS MILAGROS	3143548239	YCONTRERASMINO@HOTMAIL.COM
48	CONTRERAS SUAREZ	BLEIDYS ESTHER	AUXILIAR PEDAGOGICA	CDI LOS MILAGROS	3207338196	BLEY1318@HOTMAIL.COM
49	DOMINGUEZ GONZALEZ	GENITH MARGOTH	SERVICIOS GENERALES	CDI LOS MILAGROS	3108964445	
50	GUERRA RUZ	SARA MARIA	PSICOLOGO	CDI LOS MILAGROS	3145959678	CHIGUIGRAND@HOTMAIL.COM
51	GUTIERREZ MADRUGA	NELBA	DOCENTE	CDI LOS MILAGROS	3086319520	NELVAGUTIERREZM@GMAIL.COM
52	LIMA CARRILLO	MILENA PATRICIA	DOCENTE	CDI LOS MILAGROS	3186771517	MILENALIMACARRILLO76@GMAIL.COM
53	MALDONADO MORALES	EDNA MARGARITA	AUXILIAR PEDAGOGICA	CDI LOS MILAGROS	3214925620	MALDONADOEDNA56@GMAIL.COM
54	MENDOZA OÑATE	ESTEFANIC PAOLA	AUXILIAR PEDAGOGICA	CDI LOS MILAGROS	3015513945	MENDOZAESTEFANIC23@GMAIL.COM
55	PALOMINO LIMA	DIANA PAOLA	DOCENTE	CDI LOS MILAGROS	3007974245	LATOTA06@HOTMAIL.COM

Fuente pasante

Apéndice C. Metodología diagnóstico matriz DOFA

Para realizar el análisis:

1. Haga una lluvia de ideas con el equipo de colaboradores y escoja un máximo de 5 factores para cada una de las categorías (Oportunidades, Amenazas, Fortalezas y Debilidades). Anote los resultados en la siguiente tabla.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
→ La caja goza de una buena imagen ante los medios de comunicación.	- Las áreas no trabajan en llave, articulando sus procesos.
→ A nivel gremial hay una buena relación con entidades como Asocias, que apoya el fortalecimiento del área de comunicación.	- Atención al cliente en cuanto a información y solución inmediata a las necesidades del afiliado.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Excelente relación en el ámbito político, gubernamental y empresarial para la suscripción de convenios y acuerdos de cooperación.	- Falta de planeación en las actividades, agenda o eventos que dificultan la organización en materia de comunicaciones de los mismos.
- Actualización en el tema de Plan de Comunicaciones y refrescamiento de la marca.	- Bajo compromiso de los mismos funcionarios del direccionamiento de la organización.

Fuente pasante

Apéndice D. Metodología diagnóstico matriz DOFA

Para realizar el análisis:

1. Haga una lluvia de ideas con el equipo de colaboradores y escoja un máximo de 5 factores para cada una de las categorías (Oportunidades, Amenazas, Fortalezas y Debilidades). Anote los resultados en la siguiente tabla.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar que es la única caso de compensación familiar de 1 Departamento. • La empresa más grande del Departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de socialización de los servicios de la clínica frente a los empresarios. • Perder Afiliados por falta de información sobre los procesos de afiliación.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ① Buena organización en las dependencias. ② El factor humano de sus empleados comprometidos y con gran sentido de pertenencia con la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ① Falta de conocimiento de los procesos para hacer que la clínica sea más proactiva en el servicio al usuario. ② Comunicación interna entre las diferentes dependencias, sobre los servicios y cambios dentro de los procesos.

Fuente pasante

Apéndice E. Matriz De Estrategia

ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMFACESAR

Planteamiento del problema: Las comunicaciones internas has tenido fallas en su efectividad, el compromiso y el sentido de pertenencia por conocer y saber sobre la misma se ha perdido. Por la que se propone un plan de acción para mejorar la comunicación en la organización.

Objetivo General: Desarrollar una estrategia que fomente y fortalezca la cultura y clima organizacional.

Objetivos específicos:

- Elaborar actividades de clima organizacional para el mejoramiento del ambiente laboral.
- Crear acciones comunicacionales que fortalezcan la cultura organizacional.

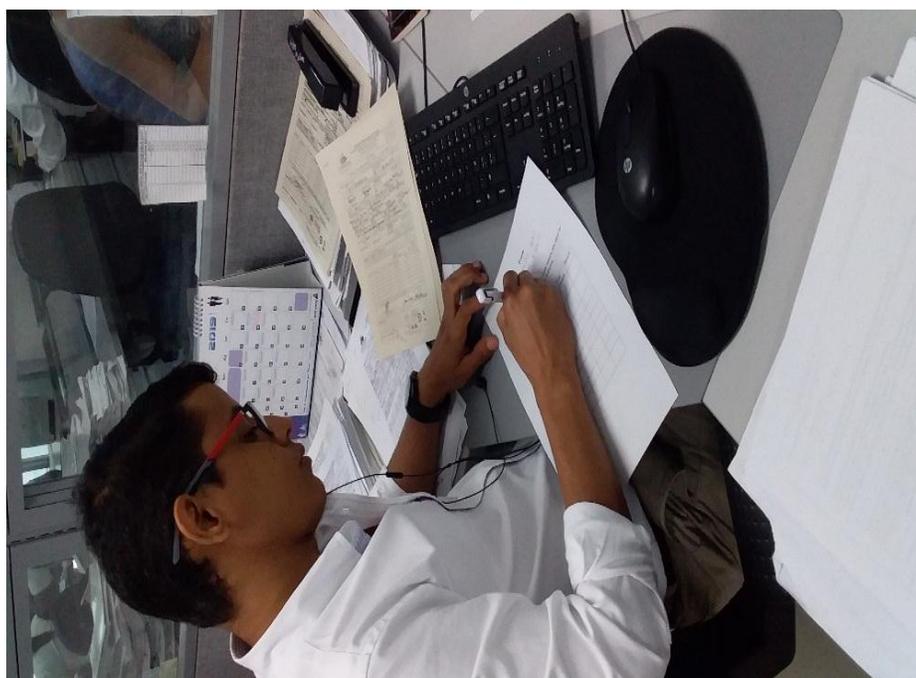
Lineamientos comunicativos	Actividades Comunicacionales	Desarrollo			Tiempo		Recursos	Medición	
Líneas estratégicas	Actividad	Público Meta	Canales	Mensaje	Periodicidad	Fecha	Responsable	Indicadores	Observación/evidencia
Cultura Organizacional	Elaborar notas periodísticas	Comunidad en general	Interpersonal	Mantener informados a los colaboradores.	2 por mes	Durante la pasantía en la empresa	Juliana Baquero	6 notas periodísticas	Fotografías
	Realizar y publicar piezas graficas informativas.	Comunidad en general	Interpersonal	Mantener informados a los colaboradores.	2 veces por mes	Durante la pasantía en la empresa	Juliana Baquero	No de piezas elaboradas (6)	Fotografías
	Compartir Flash Informativo y programa de 5 Minutos	Comunidad en general	Interpersonal	Mantener informados a los colaboradores.	2 vez por semana	Durante la pasantía en la empresa	Juliana Baquero	24 flash compartidos y 6 programas de "5 minutos"	Fotografías y audios
Clima Organizacional	Punto de encuentro	Comunidad en general	Interpersonal	Encuentro entre el director y los colaboradores para mejorar las relaciones interpersonales.	1 por mes	25 de abril de 2019	Equipo de comunicaciones, Juliana Baquero Contreras	No. De participantes (13 personas)	Fotografías de asistencias y listados de asistencias

Apéndice F. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.



Fuente pasante

Apéndice G. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.



Fuente pasante

Apéndice H. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.



Fuente pasante

Apéndice I. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.



Fuente pasante

Apéndice J. Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa COMFACESAR.



Fuente pasante

Apéndice K. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.



Fuente pasante

Apéndice L. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.



Fuente pasante

Apéndice M. Pieza gráfica informativa, Banner intranet.



Fuente pasante

Apéndice N. Evidencias fotográficas evento “Punto de encuentro”.



Fuente fotografía, pasante.

Apéndice O. Evidencias fotográficas evento “Punto de encuentro”.



Fuente fotografía Pasante.

Apéndice P. Listado de asistencia y aplicación de encuestas.

Encuesta

Nombre: Jorge Luis Cotes Calderón
 Cargo: Delegado de Auditoría Interna
 Área Laboral: Auditoría Interna

¿Cómo le pareció el encuentro con el Director?

Excelente nos integramos, interactuamos
 y aprendimos algo más de la Caja.
 Es la primera vez que asiste a un en-
 cuentro como este con el director con
 la participación de todas las áreas, es
 pero se siga realizando.

¿Qué expectativas tiene frente a la nueva Dirección Administrativa de la Caja?

que se sigan realizando las gestiones
 iniciativas que han contribuido con el
 crecimiento y desarrollo de la Caja,
 y se avance más en forma continua
 para lograr el objetivo propuesto que
 llegar a todos los rincones del departa-
 miento.

¿Qué idea o sugerencia le aporta a Comfacesar y los servicios que presta?

Capacitar continuamente al personal
 e incentivar el compromiso y sentido
 de pertenencia hacia la empresa.

Encuesta

Nombre: Teresa Delgado Vargas
Cargo: Supervisora Comercial
Área Laboral: División Mercadeo y Comunicación

¿Cómo le pareció el encuentro con el Director?

Excelente! Fue una experiencia para interactuar con nuestro director y hacer historia sobre cómo era y cómo ha crecido Comfasesar.

¿Qué expectativas tiene frente a la nueva Dirección Administrativa de la Caja?

La expectativa es que estoy segura que la nueva Dirección va a continuar manteniendo a Comfasesar como la mejor empresa del Departamento del Cesar, que va a continuar posicionada.

¿Qué idea o sugerencia le aporta a Comfasesar y los servicios que presta?

Sugiero hacer convenios con Gimnasio o almacenes (con) en los municipios donde contamos con un gran número de afiliados como Bochón - Curumani - San Alberto - San Martín - con el fin de que vean que Comfasesar cumple sueños - Endealeutos y a Chuidad como el Gimnasio.

	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FORMATO REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 08/05/2017

AREA: Div. Mercadeo - Comunicación

FECHA: 25 Abril - 2019

ASUNTO: Punto de Encuentro

A CARGO DE: Div. Mercadeo - Comunicación

LUGAR: Pedregosa.

HORA: 7:00 am

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	1032431234	Humberto I. Gomez	Intermediador laboral	<i>[Signature]</i>
2	49738511	Rita Luc Manga C	Docente	<i>[Signature]</i>
3	46387970	Teresa Delgado Vargas	Supervisora	<i>[Signature]</i>
4	49769812	Diana Oaza	Docente	<i>[Signature]</i>
5	49739326	DEYSY Correa Abril	Sec. Rectoria	<i>[Signature]</i>
6	49606214	LUZ MARLEN Quintana	Aux SUB Y PAI	<i>[Signature]</i>
7	77022788	Jorge Luis Cotes	Del Aud. Interna	<i>[Signature]</i>
8	12435696	Juan E. Cujia Lopez	Analista Gest. Tec.	<i>[Signature]</i>
9	49716059	Juan Fernando Vazquez	Asistente Acad.	<i>[Signature]</i>
10	4973136	Claudia Perez Vega	Sec. Vivanda	<i>[Signature]</i>
11	49787732	Valeria Cepeda	Docente	<i>[Signature]</i>
12	77183808	José Manuel Pérez R.	Entrenador	<i>[Signature]</i>
13	77180171	Alvaro Sanchez C	Recreador	<i>[Signature]</i>
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

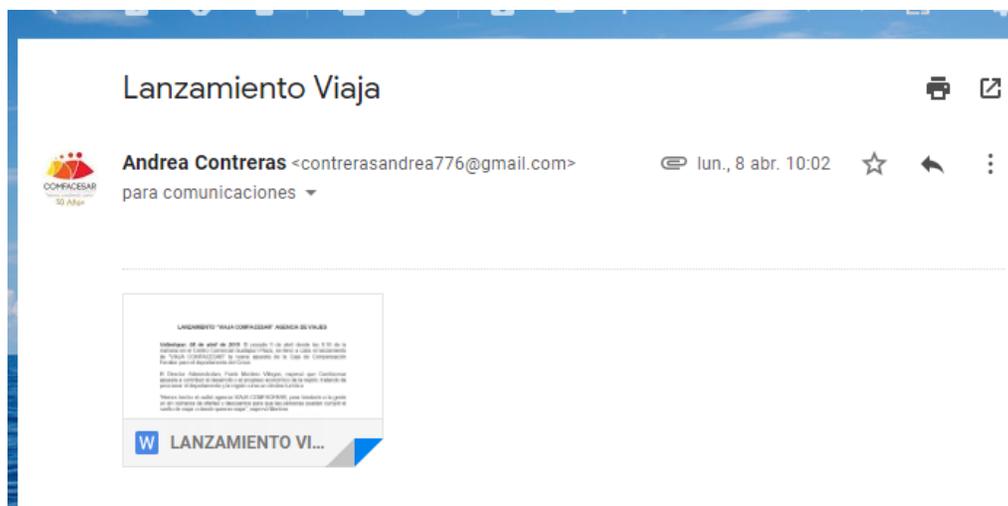
OBSERVACIÓN:

Apéndice Q. Publicación de Nota, Lanzamiento de agencia Viaja Comfasesar;
<http://www.comfasesar.com/articulo.aspx?idc=1114> link de publicación página web
www.comfasesar.com



Fuente pasante

Apéndice R. Nota Lanzamiento de agencia Viaja Comfasesar, Correo.



Fuente pasante

Apéndice S. Publicación nota, Semana de la Niñez;
<http://www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=1116> link de publicación página web
www.comfacesar.com

COMFACESAR CELEBRA SEMANA DE LA NIÑEZ

Valledupar, 09 de abril de 2019.

Con un encuentro de danzas y rondas infantiles, la Casa de Compensación Familiar del Cesar (COMFACESAR) inició la celebración de la Semana de la Niñez. Un espacio para promover el aprovechamiento del tiempo libre por medio de la práctica de las artes desde la primera infancia.

Esta iniciativa busca crear espacios de convivencia para la construcción de la paz, con encuentros artísticos por modalidades de (Danza, Lectura, Pintura y Rondas Infantiles), dirigidos a niños entre los 3 y los 5 años de los Centros de Desarrollo Infantil, instituciones educativas públicas y privadas de Valledupar.

La agenda para este jueves, prevé una jornada de pintura y lectura en el parque principal del barrio Panamá y el viernes será el cierre con un gran Desfile Político - Cultural de la primera infancia, que saldrá a las 7 de la mañana desde la plaza de la Gobernación hasta el

Fuente pasante

Apéndice T. Nota semana de la niñez, Correo.

Semana de la Niñez

Andrea Contreras <contrerasandrea776@gmail.com> para comunicaciones

mar., 9 abr. 8:36

COMFACESAR CELEBRA SEMANA DE LA NIÑEZ

Valledupar, 09 de abril de 2019. En el marco de la promoción del aprovechamiento del tiempo libre por medio de la práctica de las artes desde la primera infancia, la Casa de Compensación Familiar del Cesar (COMFACESAR) inició la celebración de la Semana de la Niñez. Un espacio para promover el aprovechamiento del tiempo libre por medio de la práctica de las artes desde la primera infancia.

Esta iniciativa busca crear espacios de convivencia para la construcción de la paz, con encuentros artísticos por modalidades de (Danza, Lectura, Pintura y Rondas Infantiles), dirigidos a niños entre los 3 y los 5 años de los Centros de Desarrollo Infantil, instituciones educativas públicas y privadas.

La agenda para este jueves, prevé una jornada de pintura y lectura en el parque principal del barrio Panamá y el viernes será el cierre con un gran Desfile Político - Cultural de la primera infancia, que saldrá a las 7 de la mañana desde la plaza de la Gobernación hasta el

COMFACESAR CEL...

Fuente pasante

Apéndice U. Publicación nota, celebración día de las madres en la Pedregosa,
<http://www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=1128> link de publicación en página web
www.comfacesar.com

DÍA DE LAS MADRES EN LA PEDREGOSA

Más de 4500 afiliados vivieron un día en familia, acompañados de la buena música en la voz de los cantantes Miguel Morales y Los K Morales. Comfacesar en alianza con la emisora Olímpica Stereo brindó a las madres un espectáculo musical una jornada llena de diversión y premios a todas las asistentes.

La alegría, las sonrisas y los momentos de sano esparcimiento entre los afiliados, son la razón de ser de los eventos recreativos que la Caja viene realizando en sus Centros Recreacionales, con tarifa 100% subsidiada para las categorías A y B.

COMUNICACIONES COMFACESAR
 JUNTOS Estamos Cumpliendo Sueños.

Fuente pasante

Apéndice V. Publicación Nota, V festival de pintura;
<http://www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=1121> link de publicación en página web
www.comfacesar.com

"EL VALLENATO TAMBIEN SE PINTA" EN FASE ELIMINATORIA

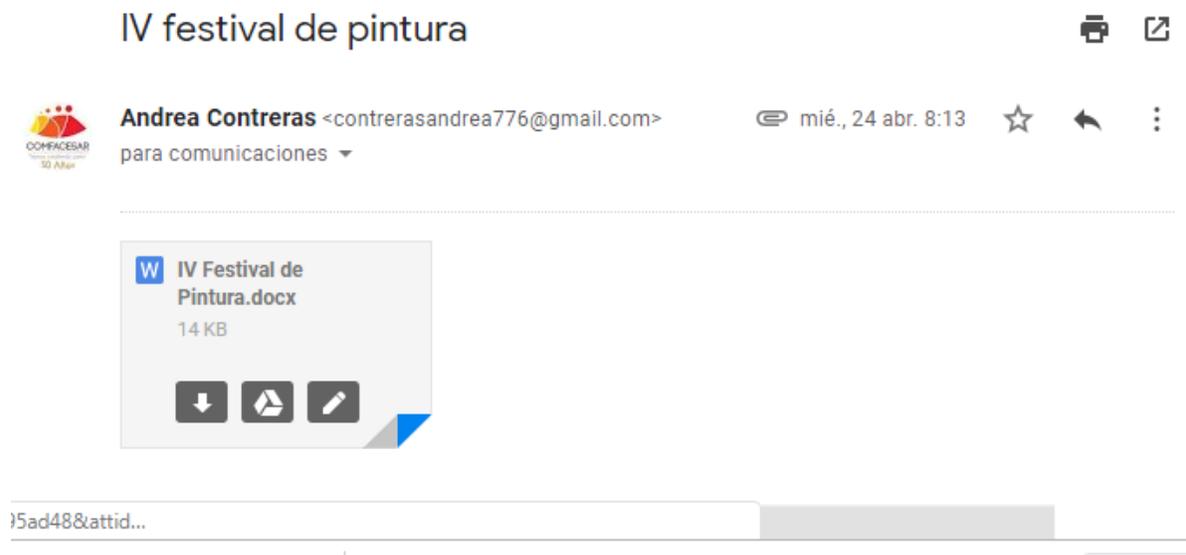
La Biblioteca Mercedes Romero de Quintana con la ayuda de la extensión de cultura realiza el Festival de Pintura "El Vallenato también se pinta", como una de las actividades que se realizan en el marco del Festival Vallenato, impulsadas por esta extensión. En total participaron 52 obras artísticas de estudiantes de diferentes instituciones educativas de Valledupar.

En la primera presentación quedaron como finalistas 10 obras por cada categoría, las cuales fueron expuestas del 20 de abril al 2 de mayo en el Centro Comercial Unicentro. Las pinturas de los participantes se dividieron en la categoría infantil, pre juvenil y juvenil.

El próximo 9 de mayo a las 5 de la tarde se llevará a cabo la ceremonia de premiación en el teatro de la Casa de la Cultura del municipio de Valledupar.

Fuente pasante

Apéndice W. Nota V festival de pintura, correo.



Fuente pasante

Apéndice X. Formato y aplicación de encuestas.

Encuesta

Nombre: Alvaro Luis Medina Galvis
 Cargo: Auxiliar subsidios y aportes
 Dependencia: Subsidios y Aportes

Marca con una X tu respuesta a la siguiente encuesta realizada para valorar las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa.

Ítems	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado con ellos.				X
Mi relación con los compañeros de trabajo se fortalece a través de la comunicación interpersonal				X
El comportamiento de mis compañeros es bueno			X	
Intercambio información del trabajo con los compañeros			X	
Manejamos un ambiente laboral sano			X	
Me comunico con mi jefe			X	
Aparte de lo laboral, compartimos experiencias personales con el jefe			X	
Recibo un trato respetuoso en la empresa			X	
Mis ideas son tomadas en cuenta para la realización de trabajos		X		

Encuesta

Nombre: *Myrian Campo Cabana*Cargo: *Secretaria*Dependencia: *Marketing y Comunicaciones*

Marca con una X tu respuesta a la siguiente encuesta realizada para valorar las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa.

Ítems	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado con ellos.				✓
Mi relación con los compañeros de trabajo se fortalece a través de la comunicación interpersonal				✓
El comportamiento de mis compañeros es bueno				✓
Intercambio información del trabajo con los compañeros				✓
Manejamos un ambiente laboral sano				✓
Me comunico con mi jefe				✓
Aparte de lo laboral, compartimos experiencias personales con el jefe				✓
Recibo un trato respetuoso en la empresa				✓
Mis ideas son tomadas en cuenta para la realización de trabajos				✓

Fuente pasante.