

GUÍA INFORME DE PRÁCTICAS DE INMERSIÓN 8VO SEMESTRE**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA****PROGRAMA DE PSICOLOGÍA****SEDE VALLEDUPAR****PRESENTACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

Nombre de los integrantes del grupo:	Danna Ballesteros Toncel, Estefhany Morillo Estrada, Mishel Lozano Escudero, Sebastián Becerra Guerra
Línea de profundización:	Psicología Organizacional
Periodo académico	Octavo semestre
Docente:	Luz Karine Jiménez Ruiz
Institución / Empresa/ Población en la que desarrollará la experiencia:	Aguas del César

ENTREGA 1ER CORTE

<p>Tema a abordar:</p>	<p>Clima Organizacional</p>
<p>Título del proyecto:</p>	<p>Fortalecimiento del clima organizacional en funcionarios públicos en la empresa Aguas Del Cesar Valledupar.</p>
<p>Descripción de la Institución / empresa</p>	<p>Aguas del César es una empresa dedicada a servicios públicos dedicada a las políticas relacionadas con el sector de agua potable y saneamiento básico en distintos municipios del departamento del César, interviniendo en obras de acueducto, alcantarillado y aseo con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de la población cesareense.</p> <p>Misión: La empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P., lidera y articula la política del sector de agua potable, saneamiento básico y desarrollo sostenible, a través de la gestión efectiva y transparente en el manejo de los recursos, mejorando la calidad de vida de los usuarios de todos los Municipios del Cesar.</p> <p>Visión: En el 2027 AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P., se posicionará como una empresa líder, sostenible e innovadora en el sector público Nacional, mejorando la calidad de vida a usuarios de los Municipios del Departamento del Cesar a través de la gestión efectiva de soluciones integrales en servicios públicos de agua, alcantarillado y aseo.</p>

Objetivos de la empresa:

General

Actualizar el plan estratégico (MISIÓN, VISIÓN) para la empresa Aguas del Cesar S.A.

E.S.P. del departamento del Cesar.

Específicos

- Desarrollar un diagnóstico interno y externo que permita establecer los elementos de la cultura organizacional, mediante la participación de todos los trabajadores de la empresa, utilizando sus aportes para actualizar el plan estratégico en la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P.

- Realizar el redireccionamiento del Plan Estratégico para la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P.

- Plantear las conclusiones correspondientes que apoyen al desarrollo de las actualizaciones del plan estratégico trazado.

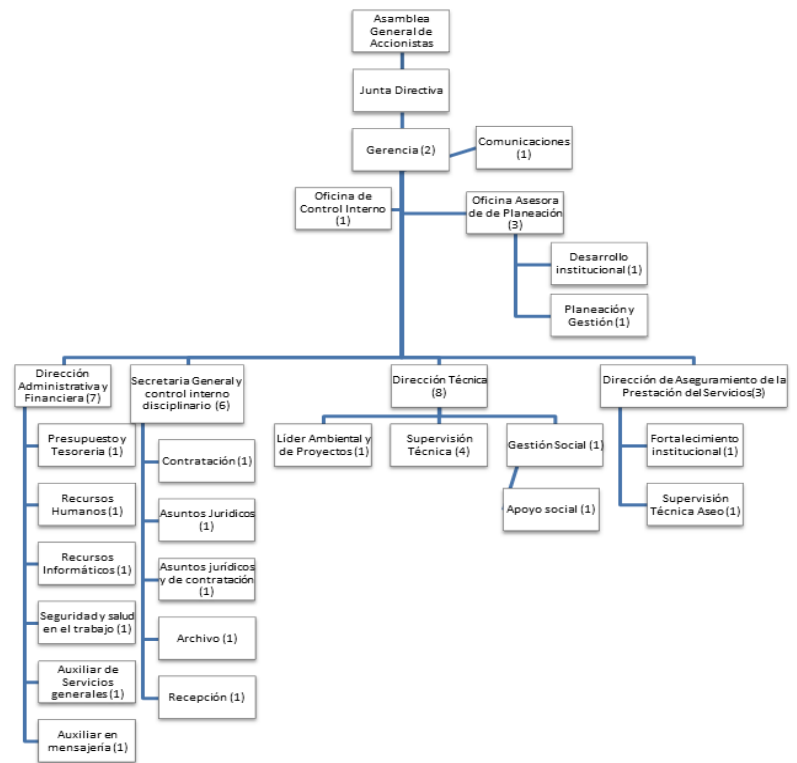
Propósito: Aguas del Cesar apunta a dignificar la Vida con Servicios Ambientales Sostenibles.

Principios y Valores: Diligencia, responsabilidad, honestidad, transparencia, justicia, respeto y compromiso.

Organigrama

La estructura organizacional de la empresa Aguas del Cesar de acuerdo con los niveles de autoridad y responsabilidad son:

Ilustración 1



Fuente: Aguas del Cesar, Organigrama Institucional.

Contextualización de la población

La población objeto está conformada por 11 individuos pertenecientes a la empresa Aguas del Cesar, la mayoría cuenta con niveles educativos de formación profesional y tecnólogos, donde cuentan con ingresos mensuales dentro del rango socioeconómico medio-alto con acceso a los servicios básicos.

Los colaboradores se encuentran distribuidos en distintas áreas de trabajo, según lo establecido en los manuales de funciones de la organización. Relacionado con sus características culturales y organizacionales, se destacan valores como el respeto, la honestidad, el

compromiso y la diligencia, los cuales orientan su desempeño y fortalecen el clima laboral.

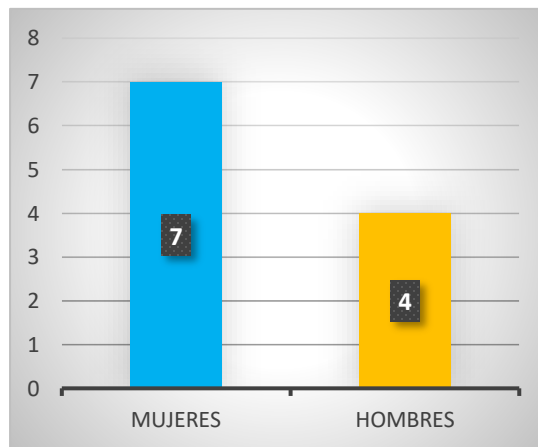
Así, se evidencia un adecuado nivel de comunicación asertiva, manejo y resolución efectiva de los conflictos, aspectos que contribuyen significativamente al fortalecimiento de la identidad y objetivos organizacionales.

La población se encuentra ubicada en la Ciudad de Valledupar, César, específicamente en la Calle 28 N°6ª-15 Barrio Santa Rosa.

El grupo está conformado por un total de 11 personas.

Gráfica 1

Totalidad de Participantes



Fuente: Datos propios de la medición

Situación Inicial o diagnóstico:

En la empresa Aguas de Cesar, en los últimos años se ha venido trabajando en el fortalecimiento del clima organizacional mediante capacitaciones y encuentros orientados por el profesional

responsable. Sin embargo, seguidamente se presentan los resultados de la evaluación de clima organizacional aplicando la prueba EDCO."

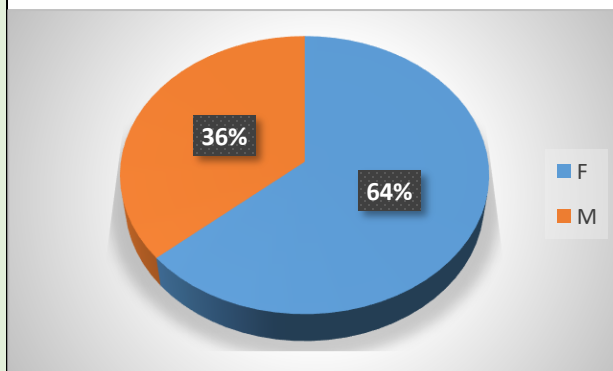
Datos Sociodemográficos

A continuación, se presentan los resultados recogidos a través del instrumento del clima Organizacional.

En la gráfica 2 se presentan los datos sociodemográficos, específicamente según el sexo de los empleados pertenecientes a la empresa, en la que se observa que el 64% corresponde al género femenino, con un total de 7 mujeres, mientras que el 36% restante corresponde al género masculino, con 4 hombres."

Gráfica 2

Sexo

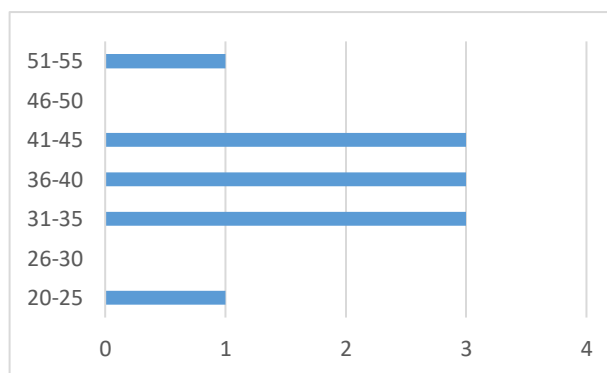


Fuente: Datos propios de la medición

En la gráfica 3 se presentan los datos sociodemográficos según la edad, donde se observa que los empleados abarcan un rango de edad entre los 23 y 53 años. En el intervalo de 20 a 25 años se encuentra un solo empleado, mientras que la mayor concentración se presenta entre los 31 y 45 años, con un total de 9 trabajadores y finalmente, en el grupo de 51 a 55 años se registra un empleado.

Gráfica 3

Edad

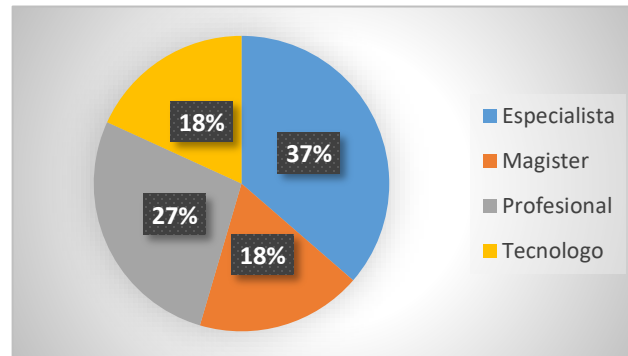


Fuente: Datos propios de la medición

En la gráfica 4 se presentan los niveles educativos de los empleados, el cual distribuye de la siguiente manera: cuatro cuentan con formación de especialistas, dos con grado de magíster, tres con formación profesional y dos con nivel tecnológico.

Grafica 4

Nivel de estudios

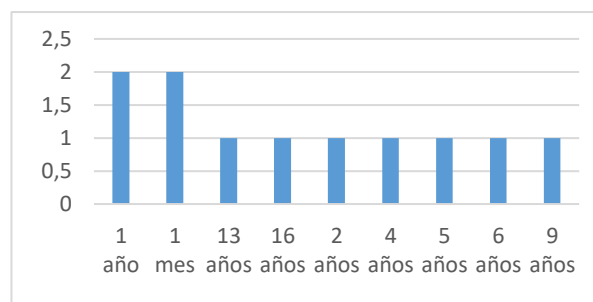


Fuente: Datos propios de la medición

La Gráfica 5 presenta la antigüedad de los empleados en la empresa, donde se evidencia que existe una variabilidad entre 1 mes y 16 años de permanencia. Se observa que 2 trabajadores cuentan con 1 año de vinculación y 2 con apenas 1 mes, los demás empleados se distribuyen de manera individual y equitativa en diferentes periodos de antigüedad: 13, 16, 2, 4, 5, 6 y 9 años de experiencia en la organización.

Grafica 5

Antigüedad

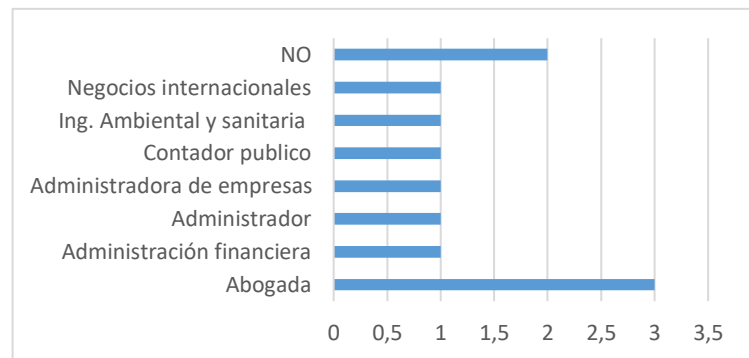


Fuente: Datos propios de la medición

La Gráfica 6 presenta la distribución de las profesiones de los empleados, en la que se observa una diversidad de formaciones académicas, entre las cuales la de mayor representación corresponde al área de derecho con 3 empleados, 2 empleados no reporta información sobre su profesión, mientras que el resto se encuentra distribuido equitativamente con un 1 empleado en áreas como negocios internacionales, ingeniería ambiental y sanitaria, contaduría pública, administración de empresas, administración general y administración financiera.

Grafica 6

Profesión



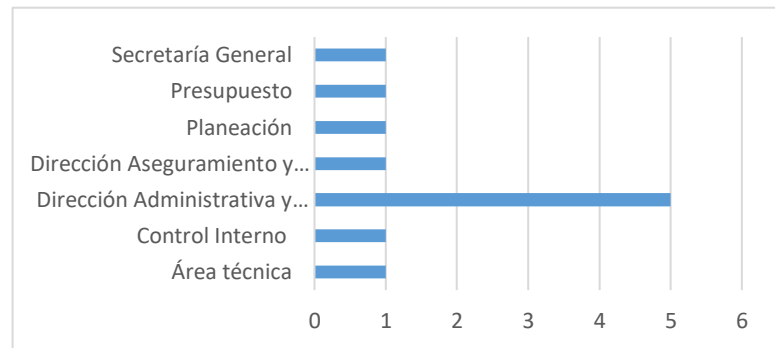
Fuente: Datos propios de la medición

La Gráfica 7 presenta la distribución de los empleados según su dependencia dentro de la empresa. Se evidencia que la mayor concentración corresponde a la Dirección Administrativa y Humana con 5 empleados. Las demás dependencias registran una participación equitativa de 1 empleado en cada una, incluyendo Secretaría General,

Presupuesto, Planeación, Dirección de Aseguramiento y Administración de Servicios, Control Interno y el Área Técnica.

Grafica 7

Dependencia

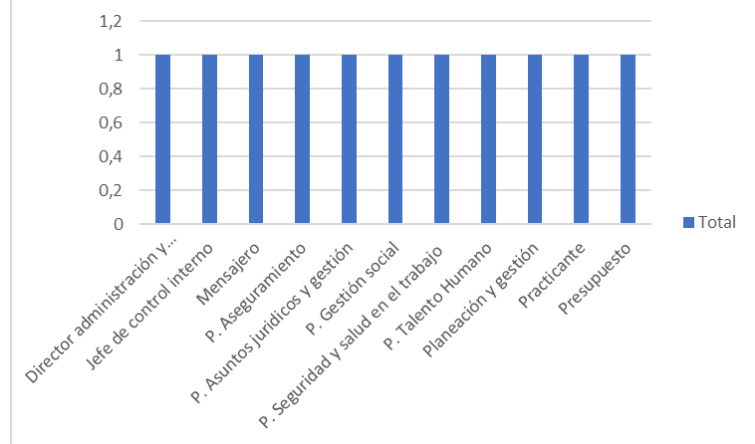


Fuente: Datos propios de la medición

La Gráfica 8 presenta los cargos desempeñados por los empleados de la empresa. Se observa una distribución equitativa, ya que cada cargo está representado por un trabajador, para un total de 11 empleados. Entre los cargos identificados se encuentran: director de administración y talento humano, jefe de control interno, profesional en aseguramiento, profesional en asuntos jurídicos y de gestión, profesional en gestión social, profesional en seguridad y salud en el trabajo, profesional en talento humano, profesional en planeación y gestión, profesional en presupuesto, practicante y mensajero.

Grafica 8

Cargo



Fuente: Datos propios de la medición

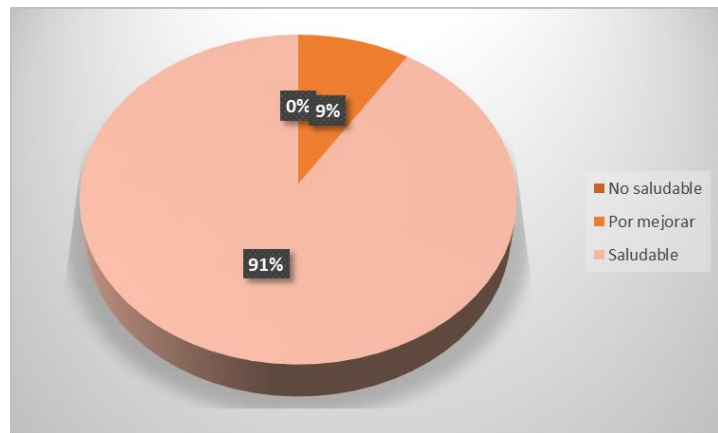
Gráficas Dimensiones Evaluadas

En la gráfica 9 se presentan los resultados de la dimensión de relaciones interpersonales, refleja un resultado altamente positivo, dado que el 91% de los colaboradores la perciben como saludable, lo cual indica que en la organización predominan la confianza, la colaboración y la comunicación efectiva entre compañeros y jefes, favoreciendo un ambiente laboral armónico y propicio para el trabajo en equipo; un 9% considera que este aspecto está por mejorar, lo que sugiere la existencia de algunas situaciones puntuales que pueden estar generando pequeñas barreras en la interacción, como dificultades de comunicación o falta de retroalimentación, mientras que ningún trabajador (0%) lo percibe como no saludable, lo cual confirma la ausencia de relaciones conflictivas o dañinas; en conjunto, los resultados evidencian una fortaleza institucional que contribuye a la cohesión y al logro de objetivos comunes, aunque se

recomienda atender oportunamente las percepciones minoritarias para evitar que escalen a problemáticas mayores.

Grafica 9

Relaciones interpersonales



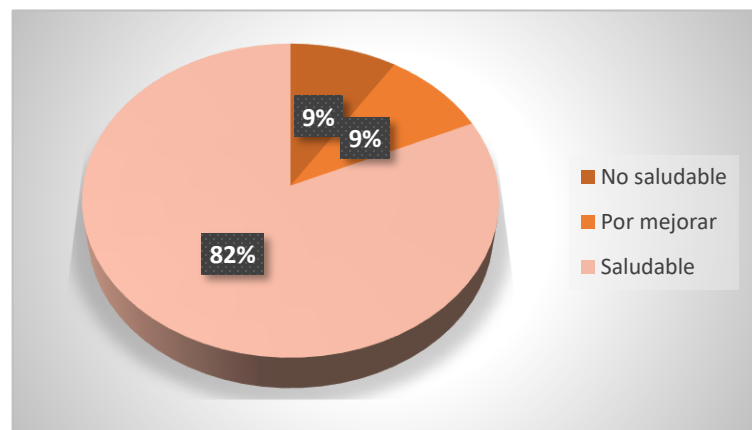
Fuentes: Datos propios de la medición

La grafica 10 se presentan los resultados de la dimensión de estilos, se observa que el 82% de los colaboradores la perciben como saludable, lo que refleja que la mayoría reconoce en sus líderes prácticas de gestión adecuadas, con capacidad de orientar, apoyar y motivar al equipo en el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, un 9% considera que este aspecto está por mejorar, lo cual indica la necesidad de fortalecer ciertos elementos de liderazgo, posiblemente en temas de comunicación, delegación de responsabilidades o reconocimiento del trabajo, mientras que otro 9% lo percibe como no saludable, lo que sugiere que en algunos casos concretos se presentan estilos directivos que generan malestar o poca satisfacción en los colaboradores; en conjunto, los resultados muestran que, aunque el

liderazgo en la organización se valora de manera positiva, es importante prestar atención a los grupos minoritarios para evitar que estas percepciones se amplíen y garantizar así una dirección más participativa, cercana y coherente con las necesidades del talento humano.

Grafica 10

Estilo de dirección



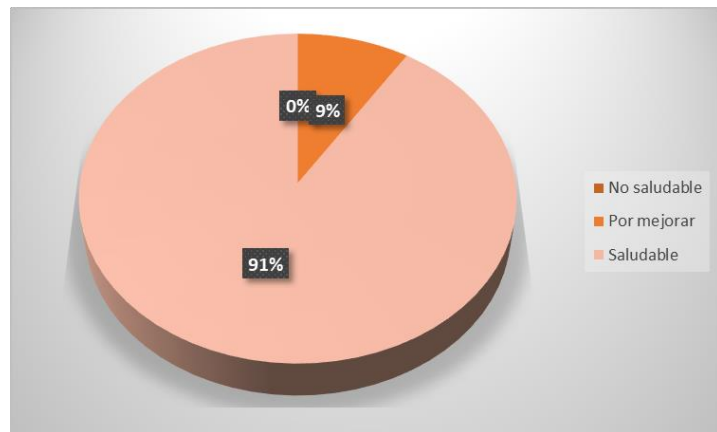
Fuentes: Datos propios de la medición

En la gráfica 11 se presentan los resultados de la dimensión de sentido de pertenencia, los resultados muestran que el 91% de los colaboradores la perciben como saludable, lo que evidencia un fuerte compromiso y orgullo por hacer parte de la organización, así como identificación con su misión de gestionar los servicios de agua y saneamiento en el departamento; un 9% considera que este aspecto está por mejorar, lo que sugiere que, aunque la mayoría siente arraigo institucional, existen algunos trabajadores que podrían no sentirse totalmente integrados o motivados, posiblemente por factores

relacionados con oportunidades de desarrollo, reconocimiento o comunicación interna, mientras que ninguno de los participantes (0%) lo percibe como no saludable, lo que confirma que no existen señales de desapego o rechazo hacia la empresa; en conclusión, la organización cuenta con un alto nivel de lealtad y cohesión en su talento humano, aunque conviene fortalecer las estrategias de motivación y participación para consolidar aún más ese vínculo con la institución.

Grafica 11

Sentido de pertenencia



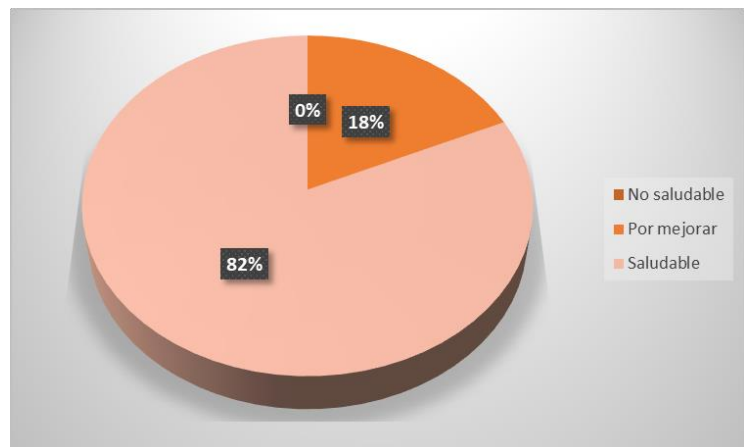
Fuentes: Datos propios de la medición

En la gráfica 12 se presentan los resultados de la dimensión de retribución, se observa que el 82 % considera que las compensaciones, beneficios y reconocimientos que recibe son adecuados y contribuyen positivamente a su satisfacción laboral. No obstante, un 18 % percibe que este aspecto requiere mejoras, lo que indica la necesidad de revisar e implementar estrategias que optimicen

los incentivos económicos y no económicos para fortalecer aún más esta área. Es importante destacar que ningún colaborador (0 %) considera la retribución como no saludable, lo que evidencia la ausencia de percepciones críticas o negativas significativas en torno a este factor dentro de la organización.

Grafica 12

Retribución



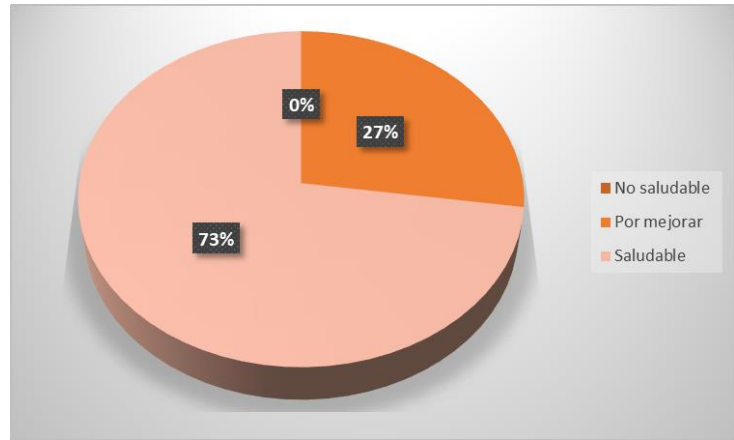
Fuentes: Datos propios de la medición

En la gráfica 13, correspondiente a la dimensión de disponibilidad de recursos, se observa que el 73 % de los colaboradores considera que cuenta con las herramientas, equipos e insumos necesarios para realizar su labor de manera adecuada, lo que refleja una percepción mayormente positiva. Sin embargo, un 27 % percibe que este aspecto podría mejorar, lo que sugiere la necesidad de optimizar la provisión y mantenimiento de los recursos para garantizar un desempeño más eficiente. Cabe resaltar que ningún

colaborador (0 %) considera esta dimensión como no saludable, evidenciando la ausencia de valoraciones críticas o negativas significativas dentro de la organización.

Grafica 13

Disponibilidad de recursos



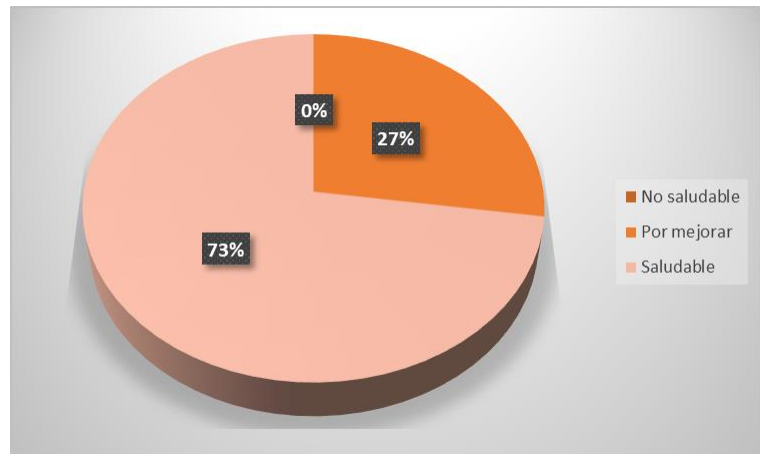
Fuentes: Datos propios de la medición

En la gráfica 14, correspondiente a la dimensión de estabilidad, se evidencia que el 73 % de los colaboradores percibe esta área como saludable, lo que indica que la mayoría siente seguridad y confianza en la permanencia de su empleo y en las condiciones que la organización les ofrece. Por otro lado, un 27 % considera que este aspecto está por mejorar, lo que sugiere la importancia de implementar estrategias que fortalezcan la percepción de estabilidad laboral, tales como planes de carrera o comunicación clara sobre políticas de continuidad. Es relevante destacar que ningún colaborador (0 %) percibe esta dimensión como no saludable,

reflejando la ausencia de valoraciones negativas significativas dentro de la organización.

Gráfica 14

Estabilidad



Fuentes: Datos propios de la medición

En la gráfica 15 se presentan los resultados de la dimensión de claridad y coherencia en la dirección. Se observa que el 82 % considera que los lineamientos, decisiones y acciones de la dirección son claros y coherentes, lo que contribuye positivamente al entendimiento y alineación del equipo con los objetivos organizacionales.

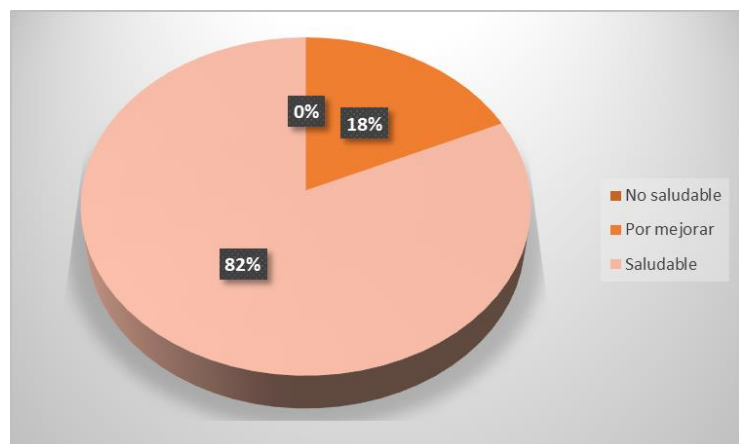
No obstante, un 18 % percibe que este aspecto requiere mejoras, lo que indica la necesidad de revisar e implementar estrategias que fortalezcan la comunicación directiva y la coherencia

en las decisiones institucionales para consolidar aún más esta dimensión.

Es importante destacar que ningún colaborador (0 %) considera la dirección como no saludable, lo que evidencia la ausencia de percepciones críticas o negativas significativas en torno a este factor dentro de la organización.

Grafica 15

Claridad y coherencia en la dirección



Fuentes: Datos propios de la medición

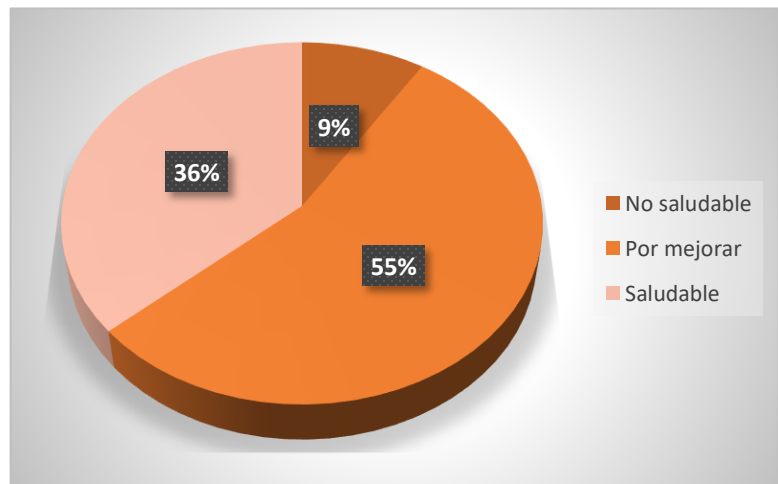
En la gráfica 16 se presentan los resultados de la dimensión de valores colectivos. Se observa que el 36 % de los colaboradores considera que los valores compartidos dentro de la organización están bien integrados y se reflejan en las prácticas cotidianas, lo cual contribuye positivamente al clima organizacional y al sentido de pertenencia.

No obstante, un 55 % percibe que este aspecto requiere mejoras, lo que indica la necesidad de reforzar la vivencia y promoción de los valores institucionales, asegurando que estos se traduzcan en comportamientos coherentes a todos los niveles de la organización.

Es importante destacar que un 9 % de los colaboradores considera los valores colectivos como no saludables, lo que evidencia la existencia de percepciones críticas que deben ser atendidas con estrategias claras para fortalecer la cultura organizacional y recuperar la confianza en los principios que orientan la labor institucional.

Grafica 16

Valores colectivos



Fuentes: Datos propios de la medición

En la gráfica 17 se presentan los resultados de la dimensión de clima organizacional general. Se observa que el 82 % de los colaboradores considera que el clima laboral es de nivel alto, lo que

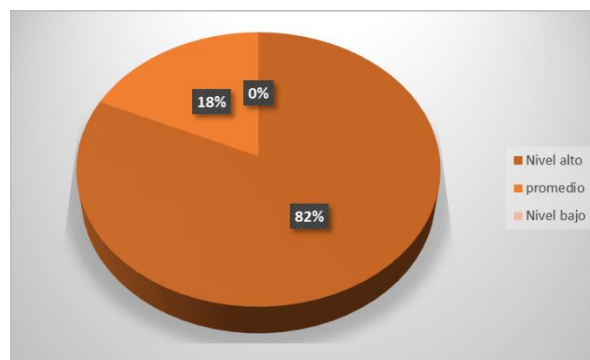
indica una percepción positiva respecto al ambiente de trabajo, la convivencia, y las condiciones que favorecen el desarrollo personal y profesional dentro de la entidad.

No obstante, un 18 % lo califica como promedio, lo que señala la necesidad de implementar estrategias que refuercen aspectos como la comunicación, el reconocimiento, la motivación y la cohesión entre los equipos, con el fin de fortalecer aún más el entorno organizacional.

Es importante destacar que ningún colaborador (0 %) percibe el clima como de nivel bajo, lo cual evidencia la ausencia de percepciones críticas o negativas significativas frente a este factor dentro de la organización.

Grafica 17

Clima organizacional general



Fuentes: Datos propios de la medición

Justificación:

El desarrollo de este proyecto es pertinente porque permite mantener y nutrir los avances que como empresa han alcanzado en la creación de un clima organizacional saludable, focalizando esas áreas

o dimensiones que aún presentan oportunidades de mejora, por lo cual, esta intervención contribuye a potenciar la motivación y la satisfacción laboral, que influye directamente en la productividad, en los resultados y en el compromiso de los trabajadores con la institución lo que a su vez trabaja los riesgos psicosociales que se pueden presentar en el ambiente laboral.

Los beneficios que aporta a la institución es que este proyecto emplea la participación y mediación un profesional de psicología en formación, lo cual se refleja en un ambiente un poco más saludable y estable al fortalecer los procesos como: comunicación asertiva, liderazgo y gestión del talento humano, con una visión más participativa y coherente con las necesidades organizacionales. A nivel formativo, esta participación permite aplicar los conocimientos de psicología organizacional, para el desarrollo de competencias prácticas en el análisis del diagnóstico e intervención que enriquecen la formación profesional y el crecimiento personal.

ENTREGA 2DO CORTE

<p>Objetivo General:</p>	<p>Fortalecer el clima organizacional en los funcionarios públicos de la empresa Aguas del Cesar en Valledupar</p>
<p>Objetivos Específicos:</p>	<p>1. Identificar el nivel de clima organizacional en la empresa Aguas del Cesar.</p>

	<p>2. Implementar actividades de intervención que promuevan l el clima organizacional de acuerdo los resultados de la fase de evaluación.</p> <p>3. Describir el nivel de satisfacción de los trabajadores frente a las actividades evaluativas y de intervención realizadas. intervención en la percepción del clima organizacional de los funcionarios.</p>
<p>Referentes teóricos:</p>	<p>El clima organizacional puede concebirse como un estado de equilibrio que resulta de la interacción entre las políticas formales de una institución y las necesidades, valores y características personales de sus trabajadores. A lo largo del tiempo, diferentes disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología han contribuido a enriquecer su definición, lo que ha generado diversas interpretaciones de acuerdo con el enfoque desde el cual se analice (Contreras et al., 2015).</p> <p>Según Cortez Rodríguez (2023) El clima organizacional se entiende como la percepción que tienen los colaboradores sobre diversos aspectos del entorno laboral, los cuales facilitan la implementación de estrategias preventivas y correctivas orientadas a generar satisfacción y al logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Si bien se ha planteado que es el clima organización y distintos conceptos acerca de este mismo, el clima también se relaciona con otros aspectos importantes, ya que existen unos factores que influyen directamente con el CO los cuales son la motivación y el desempeño laboral.</p> <p>El desempeño laboral “capacidad o competencia que tiene el trabajador para la producción, terminación y realización de labores en un tiempo optimo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad (Olivera et al.,2021).</p>

La motivación laboral se refleja según el empleado perciba el clima y la cultura de la empresa, esta variable permite conocer el nivel de satisfacción de los servidores ante los estímulos que se presentan en la organización, existen mecanismos que aumentan esta variable como lo son los incentivos, el reconocimiento y participación en la toma de decisiones (Carillo et al., 2020).

Las investigaciones y prácticas en marcha han determinado que el manejo del clima organizacional en la actualidad es indispensable debido a su mayor influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje y la motivación ya que repercuten en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros (Iglesias et al., 2020). Lo anteriormente mencionado, deja claro la razón por la cual las empresas en los últimos años han puesto la mirada en el CO, por la necesidad de que existan condiciones óptimas en el interior de la organización el cual logre un impacto positivo directamente en la productividad.

Las problemáticas de un clima laboral deficiente o poco saludable se han abordado mediante la implementación de estrategias organizacionales orientadas a la eficiencia y eficacia, las cuales inician con la aplicación de evaluaciones sobre las estructuras y el comportamiento de los trabajadores, para así identificar las necesidades y el diagnóstico real que luego lleva a tomar decisiones correctivas que favorezcan al desarrollo organizacional (Olivera et al., 2021). Además, el área de recursos humanos se encarga de promover cambios en el ambiente laboral, la estructura interna, la planificación y la gestión de recursos con el fin de mejorar el clima organizacional con el que se mantenga el bienestar, la sostenibilidad, la innovación y la rentabilidad empresarial por medio de la implementación de estrategias y condiciones laborales estables para lograr buenos desempeños en los trabajadores, teniendo en

cuenta la salud laboral, donde el entorno permita que los trabajadores tengan buenas condiciones físicas, emocionales y sociales.

La evaluación del clima organizacional suele realizarse a través de encuestas dirigidas a los trabajadores de una empresa o de un área específica que se desee analizar. Aunque existen diferentes herramientas y metodologías para este propósito, la mayoría coincide en que es fundamental medir dos aspectos: por un lado, el clima organizacional que realmente se vive en el presente y, por otro, el clima que los colaboradores consideran ideal (González & González, 2010). La diferencia entre estas dos percepciones resulta clave para identificar posibles problemáticas dentro de la organización y plantear soluciones adecuadas.

Entre las variables más influyentes al momento de evaluar el clima laboral se destacan la flexibilidad, la responsabilidad, los estándares de trabajo, las formas de reconocimiento, la claridad en los procesos y el compromiso del equipo, ya que todas ellas inciden directamente en los resultados que obtiene la organización (Sánchez García, 2015).

Además, el análisis del clima organizacional por parte de los directivos es una herramienta muy útil para comprender y gestionar los retos que enfrentan los trabajadores en su labor diaria, especialmente en sectores sensibles como la salud. Cuando se implementan estrategias que promueven un clima laboral positivo, se logra mejorar tanto el desempeño de los colaboradores como la satisfacción de los pacientes y la calidad del servicio. En cambio, un ambiente laboral desfavorable puede afectar seriamente la motivación, el rendimiento profesional y el cumplimiento de la misión institucional.

Dada la importancia de implementar instrumentos validos y confiables en el proceso de evaluación del clima organizacional, se opto por aplicar la prueba EDCO, la cual mide el CO desde una perspectiva amplia en la que se permite observar las percepciones y disposiciones

de los trabajadores ante la empresa, esta cuenta con ocho dimensiones y una escala de medición tipo Likert.

A continuación, se describen las dimensiones según Valencia et al. (2020):

Relaciones interpersonales.

Refiere el grado en el que los empleados se colaboran entre sí, no solo de manera corporativa, sino que también las relaciones establecidas son respetuosas e importante entre ellos.

Estilo de dirección.

Refiere el grado en el que sus superiores o jefes apoyan, acompañan, respaldan y dan participación o integran a los empleados.

Sentido de pertenencia.

Refiere el grado de orgullo o satisfacción del empleado en su incorporación a la empresa, reflejado en un sentimiento compromiso, honor y responsabilidad con los objetivos de la organización.

Retribución.

Alude a la equidad en cuanto a los beneficios otorgados de manera justa por la participación en el trabajo.

Disponibilidad de recursos.

Alude al nivel en el que los colaboradores cuentan con información, conocimiento, apoyos, recursos y aportes necesarios para el desarrollo o realización del trabajo por parte de la empresa.

Estabilidad.

	<p>Alude al grado en el que los empleados perciben en la organización claras posibilidades hacia la pertenencia, permanencia o despido con un criterio justo.</p> <p>Claridad y coherencia.</p> <p>Hace referencia a la claridad brindada por parte de los directivos sobre el futuro y visión de la organización en cuanto a los objetivos o programas de la gerencia.</p> <p>Valores colectivos.</p> <p>Refiere el nivel que perciben los trabajadores en la cooperación, responsabilidad y respeto en el interior de la empresa.</p>
<p>Propuesta De Intervención:</p>	<p>Esta intervención busca fortalecer el clima organizacional en los funcionarios públicos de la empresa Aguas del Cesar en Valledupar, a través de estrategias orientadas a la comunicación, el liderazgo y la vivencia de valores institucionales esto teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento. Los hallazgos muestran una percepción positiva del clima laboral en la cual se destacan dimensiones como relaciones interpersonales refleja un resultado altamente positivo, dado que el 91% de los colaboradores la perciben como saludable, lo cual indica que en la organización predominan la confianza, la colaboración y la comunicación efectiva entre compañeros y jefes, así como la dimensión de estilos, donde se observa que el 82% de los colaboradores la perciben como saludable, por otro lado en la dimensión de sentido de pertenencia, los resultados muestran que el 91% de los colaboradores la perciben como saludable, lo que evidencia un fuerte compromiso y orgullo por hacer parte de la organización. Sin embargo, se identificaron áreas en las cuales se puede trabajar para lograr obtener un clima organización y ambiente laboral como lo puede ser en la dimensión de valores colectivos donde un 55 % percibe que este aspecto requiere mejoras, lo que indica la necesidad de reforzar la vivencia y promoción de los valores institucionales,</p>

asegurando que estos se traduzcan en comportamientos coherentes a todos los niveles de la organización.

En este sentido, la intervención se centrará en tres ejes principales:

Fortalecimiento del clima organizacional en los funcionarios públicos de la empresa Aguas del Cesar en Valledupar, a través de estrategias orientadas a la comunicación, el liderazgo y la vivencia de valores institucionales.

Promoción de la empatía y buen ambiente laboral, a través de actividades que reconozcan el valor del trabajo en equipo, de la cohesión y de las relaciones interpersonales, fomentando la inclusión, un excelente ambiente laboral y la cooperación.

Fortalecimiento de las áreas positivas y de motivación identificadas, reforzando los comportamientos a través de las actividades que han generado altos niveles de satisfacción, como el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la empatía, y el sentido de pertenencia, con el fin de mantener excelentes relaciones interpersonales, motivación y la cohesión del equipo.

Sustento teórico

El clima organizacional puede concebirse como un estado de equilibrio que resulta de la interacción entre las políticas formales de una institución y las necesidades, valores y características personales de sus trabajadores. A lo largo del tiempo, diferentes disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología han contribuido a enriquecer su definición, lo que ha generado diversas interpretaciones de acuerdo con el enfoque desde el cual se analice. (Contreras. V; et al, 2015)

De acuerdo con (Cortez Rodríguez, 2023) El clima organizacional se entiende como la percepción que tienen los colaboradores sobre diversos aspectos del entorno laboral, los cuales

	<p>facilitan la implementación de estrategias preventivas y correctivas orientadas a generar satisfacción y al logro de los objetivos institucionales.</p> <p>En conclusión, se pretende con la propuesta de intervención aportar una herramienta para dar respuestas a los retos, dificultades y adversidades detectados en la fase inicial de evaluación, esto mediante estrategias que no solo busquen la mejoría del ambiente laboral y del clima organizacional si no también sirva como herramienta para conocer, adquirir y representar los valores de la empresa, la cohesión de equipo, su visión y su misión.</p>
<p>Metodología:</p>	<p>El presente proyecto tiene como finalidad fortalecer el clima organizacional en la empresa Aguas del Cesar, a través de un diseño e implementación de estrategias de evaluación, intervención y seguimiento mediante el impacto generado en la percepción de los funcionarios. La metodología se divide en cuatro fases principales: Acercamiento, Evaluación, Intervención y Seguimiento, las estrategias de intervención se dividen en talleres, actividades, espacios de diálogo y participación que tenga como objetivo promover un ambiente organizacional saludable y adecuado., teniendo en cuenta:</p>

Figura 1: Fases del proyecto

Fase 1
Acercamiento

- Establecer contacto inicial con la organización.
- Reunión inicial con la Gerencia de Aguas del César para explicación de propósitos relacionado con el proyecto y autorización formal para iniciar el proceso de evaluación.
- Recolección de información relacionado con los datos de la estructura organizativa, número de empleados y distribución de áreas y niveles jerárquicos de la organización.

Fase 2
Evaluación

- Evaluar el clima organizacional en la empresa Aguas del César.
- Aplicación del instrumento EDCO orientado a medir las dimensiones relacionadas con las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertinencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia de la dirección y valores colectivos.
- Tabulación y análisis de resultados.
- Elaboración de informe relacionado con el diagnóstico.

Fase 3
Intervención

- Desarrollar actividades de intervención que busca la promoción de la comunicación, valores y el trabajo en equipo.
- Ejecución de actividades: Talleres, dinámicas grupales y psicoeducación.
- Promoción de espacios de diálogos e interacción para el fortalecimiento de relaciones laborales.

Fase 4
Seguimiento


- Evaluación de la satisfacción del impacto realizado en el proceso de evaluación e intervención.
- Aplicación de instrumento relacionado con la satisfacción del empleado.
- Elaboración de informe final con resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones que fortalezcan el clima organizacional.


Fuente: Fuente elaboración propia

Actividades realizadas

En los siguientes cuadros relacione el desarrollo de cada actividad propuesta en la metodología según los ítems solicitados.

NOMBRE ACTIVIDAD N. 1: Aplicación Escala EDCO	
Objetivo	Evaluar la percepción de los empleados sobre los distintos aspectos relacionados con el clima organizacional dentro de la organización.
Breve descripción	Los empleados deben responder los ítems correspondientes de la prueba “EDCO” aproximadamente entre 10-15 minutos relacionadas con las percepciones que tienen acerca de la organización, Cada ítem está diseñado para ser respondido a través de una escala tipo Likert, donde generalmente son: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo y medir las dimensiones relacionadas con: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia de la dirección, finalmente, los valores colectivos.
Fecha	Agosto 21 de 2025
Participantes	Se aplicó la escala EDCO a un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.

<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados. • Recursos materiales y físicos: Cuestionarios y consentimientos informados impresos para su aplicación, uso de papelería (lápices, lapiceros) para llenar la escala y uso de salón para llevar a cabo la realización de la actividad. 																																																																																																												
<p>Evidencias fotográficas</p>																																																																																																													
<p>Anexos</p>	<p>Escala EDCO</p> <p>ESCALA DE CLIMAORGANIZACIONAL Para contestar las preguntas lee cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una 'X' entre la opción con la cual este de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.</p> <p>Nombre: _____ Sexo: Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/></p> <p>Dependencia donde trabaja: _____ Sede: _____ Car. estado Civil: _____</p> <p>Antigüedad: _____ Profesión: _____ Nivel de estudios: _____</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Preguntas</th> <th>Siempre</th> <th>Casi siempre</th> <th>Algunas veces</th> <th>Casi nunca</th> <th>Nunca</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Los miembros del grupo tienen en cuenta sus opiniones</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>2. Soy respetado por mi grupo de trabajo</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>3. Los miembros del grupo son distantes conmigo</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>5. El ambiente de trabajo vale a mis aportes</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>7. Mi jefe es mal educado</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>10. El jefe desconfía del grupo de trabajo</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>14. Mis expectativas se ven frustradas por las políticas de la empresa</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>16. Recuerdo que interese el futuro de la empresa</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	1. Los miembros del grupo tienen en cuenta sus opiniones	5	4	3	2	1	2. Soy respetado por mi grupo de trabajo	5	4	3	2	1	3. Los miembros del grupo son distantes conmigo	1	2	3	4	5	4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	1	2	3	4	5	5. El ambiente de trabajo vale a mis aportes	5	4	3	2	1	6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	5	4	3	2	1	7. Mi jefe es mal educado	1	2	3	4	5	8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	5	4	3	2	1	9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	1	2	3	4	5	10. El jefe desconfía del grupo de trabajo	1	2	3	4	5	11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	5	4	3	2	1	12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	5	4	3	2	1	13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	5	4	3	2	1	14. Mis expectativas se ven frustradas por las políticas de la empresa	1	2	3	4	5	15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	1	2	3	4	5	16. Recuerdo que interese el futuro de la empresa	5	4	3	2	1	17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	5	4	3	2	1
Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca																																																																																																								
1. Los miembros del grupo tienen en cuenta sus opiniones	5	4	3	2	1																																																																																																								
2. Soy respetado por mi grupo de trabajo	5	4	3	2	1																																																																																																								
3. Los miembros del grupo son distantes conmigo	1	2	3	4	5																																																																																																								
4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	1	2	3	4	5																																																																																																								
5. El ambiente de trabajo vale a mis aportes	5	4	3	2	1																																																																																																								
6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	5	4	3	2	1																																																																																																								
7. Mi jefe es mal educado	1	2	3	4	5																																																																																																								
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	5	4	3	2	1																																																																																																								
9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	1	2	3	4	5																																																																																																								
10. El jefe desconfía del grupo de trabajo	1	2	3	4	5																																																																																																								
11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	5	4	3	2	1																																																																																																								
12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	5	4	3	2	1																																																																																																								
13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	5	4	3	2	1																																																																																																								
14. Mis expectativas se ven frustradas por las políticas de la empresa	1	2	3	4	5																																																																																																								
15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	1	2	3	4	5																																																																																																								
16. Recuerdo que interese el futuro de la empresa	5	4	3	2	1																																																																																																								
17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	5	4	3	2	1																																																																																																								



NOMBRE ACTIVIDAD N. 2: Socialización de resultados y Psicoeducación: Relaciones interpersonales y Valores colectivos	
Objetivo	Fortalecer las relaciones interpersonales y promover los valores colectivos en el entorno laboral, mediante estrategias psicoeducativas que fomenten la comunicación asertiva, el respeto, empatía y el sentido de pertenencia entre los funcionarios.
Breve descripción	Los funcionarios deben reconocer la importancia de las relaciones interpersonales, los valores colectivos que los caracterizan y la relación que existe con el clima organizacional.
Fecha	Septiembre 11 de 2025
Participantes	Se realizó la psicoeducación a un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados. • Recursos físicos: Salón para llevar a cabo la actividad.
Evidencias fotográficas	





<p>NOMBRE ACTIVIDAD N. 3: Celebración “Amor y Amistad”</p>	
<p>Objetivo</p>	<p>Fomentar la comunicación y las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la empresa de Aguas del César.</p>
<p>Breve descripción</p>	<p>Los funcionarios por medio de una dinámica de amor y amistad reconocerán los aspectos positivos de sus compañeros los cuales se sortearán por medio de una dinámica al azar, asimismo, entregaran una caja de regalo que contienen un detalle y refrigerio a su compañero.</p>
<p>Fecha</p>	<p>Septiembre 18 de 2025</p>
<p>Participantes</p>	<p>Se realizó la actividad de amor y amistad con un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.</p>
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados.


	<ul style="list-style-type: none">• Recursos materiales: uso de papelería (lápices, lapiceros), cajas, pegamento, cinta decorativa, impresiones de tarjetas y cartas.• Recursos físicos: uso de salón para llevar a cabo la realización de la actividad.• Recursos financieros: compra de refrigerios (pasabocas y jugos).
<p>Evidencias fotográficas</p>	
<p>Anexos</p>	

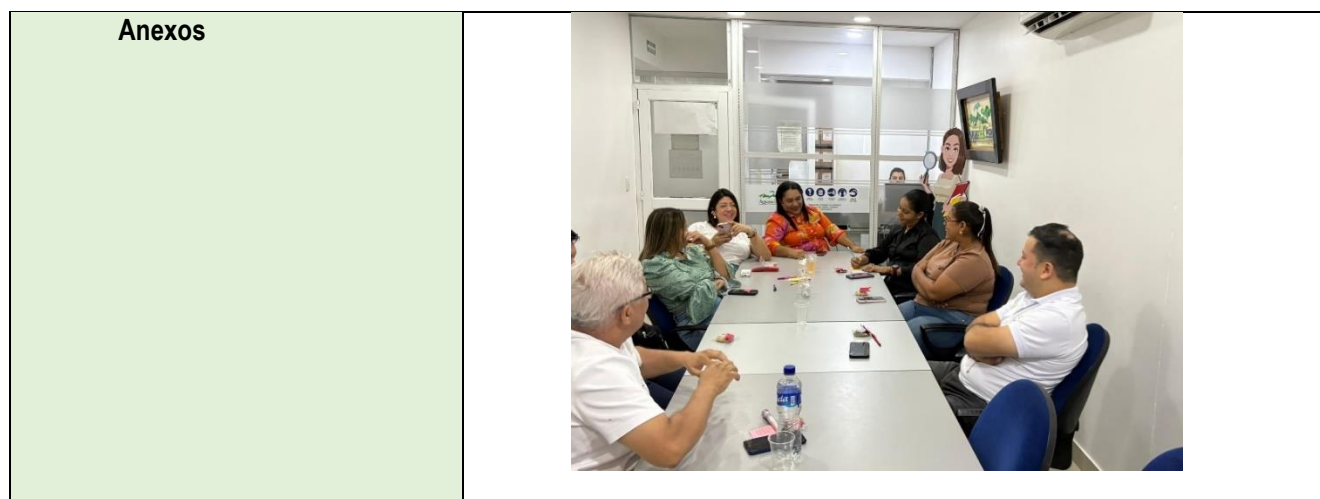
NOMBRE ACTIVIDAD N. 4: ¿Cuáles son los aspectos positivos de mis compañeros?	
Objetivo	Fomentar la comunicación y reconocer los aspectos positivos que tiene mi compañero de trabajo.
Breve descripción	Los funcionarios deben decir cinco aspectos positivos del compañero/a que tiene a su lado, asimismo los estudiantes llevarán galletas con una frase motivacional, donde los funcionarios deben regalarse las galletas como símbolo de amabilidad entre ellos mientras expresan las palabras con sinceridad y respeto.
Fecha	Septiembre 18 de 2025
Participantes	Se realizó la actividad con un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados. • Recursos materiales: uso de papelería (lapiceros), cinta decorativa, marcadores, pegamento, hojas de papel para las frases motivacionales. • Recursos físicos: uso de salón para llevar a cabo la realización de la actividad. • Recursos financieros: compra de galletas para la actividad.

<p>Evidencias fotográficas</p>	
<p>Anexos</p>	


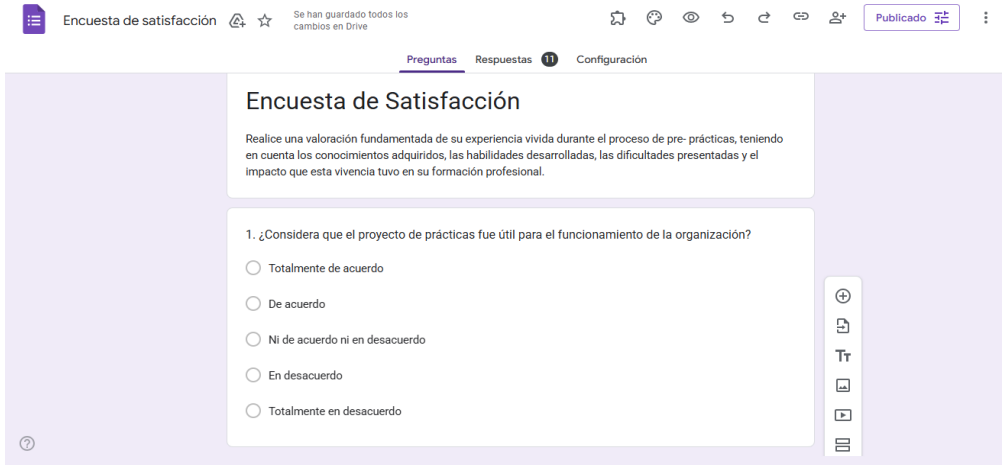
<p>NOMBRE ACTIVIDAD N. 5: ¿Qué piensa sobre su ambiente laboral?</p>	
<p>Objetivo</p>	<p>Explorar las percepciones individuales de los funcionarios sobre su ambiente laboral, con el fin de identificar aspectos positivos, necesidades de mejora y factores que inciden en su bienestar y desempeño dentro de la organización.</p>
<p>Breve descripción</p>	<p>Los funcionarios por medio de sus percepciones y a través de memos seleccionados por colores escribirán los aspectos positivos, los aspectos por mejorar, cómo se sienten en la empresa y dibujar cómo se sienten en el día de hoy, al final cada uno socializará sus respuestas con el grupo.</p>

<p>Fecha</p>	<p>Septiembre 25 de 2025</p>
<p>Participantes</p>	<p>Se realizó la actividad con un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.</p>
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados. • Recursos materiales: uso de papelería (lápices, lapiceros), cinta, memos de colores, pinturas, cinta decorativa, colores, marcadores, pegamento, cartulina. • Recursos físicos: uso de salón para llevar a cabo la realización de la actividad.
<p>Evidencias fotográficas</p>	
<p>Anexos</p>	


NOMBRE ACTIVIDAD N. 6: Gracias por...	
Objetivo	Fomentar la comunicación y gratitud en el equipo de trabajo.
Breve descripción	En parejas por medio de una dinámica al azar los funcionarios deben decirle a su compañero “Gracias por...” agradeciéndole por algún hecho o suceso en su ambiente laboral, asimismo, fomentando la empatía y comunicación.
Fecha	Octubre 02 de 2025
Participantes	Se realizó la actividad con un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados. • Recursos materiales: Hojas y lapiceros para escribir los nombres de los funcionarios. • Recursos físicos: Salón de juntas para llevar a cabo la realización de la actividad.
Evidencias fotográficas	

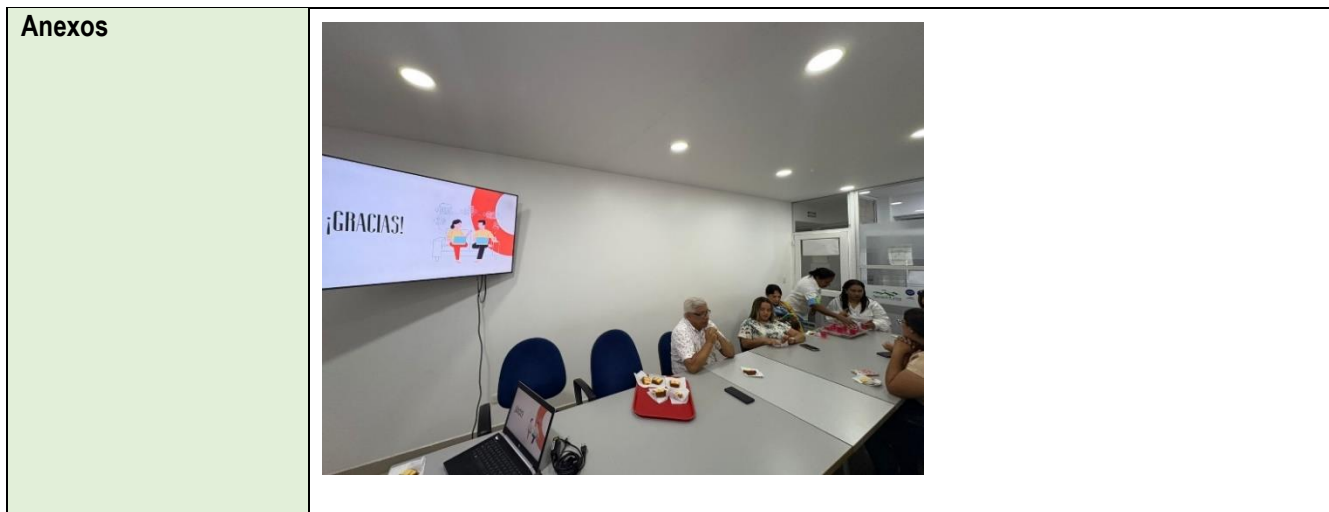


<p>NOMBRE ACTIVIDAD N. 7: Aplicación encuesta de satisfacción</p>	
<p>Objetivo</p>	<p>Aplicar una encuesta de satisfacción que evalúa la percepción de los participantes del proyecto, teniendo en cuenta, la calidad, pertinencia, satisfacción e importancia de las actividades implementadas en el proceso de intervención.</p>
<p>Breve descripción</p>	<p>Se aplica la encuesta de 5 preguntas tipo Likert relacionadas con la satisfacción de cómo se llevó a cabo el proceso de Clima Organizacional en la empresa.</p>
<p>Fecha</p>	<p>Octubre 30 de 2025</p>
<p>Participantes</p>	<p>Se realizó la actividad con un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.</p>
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados. • Recursos tecnológicos: Encuesta realizada por medio de Google Forms.

	<ul style="list-style-type: none"> Recursos físicos: oficinas de la empresa para llevar a cabo la aplicación de la encuesta de satisfacción.
<p>Evidencias fotográficas</p>	
<p>Anexos</p>	

<p>NOMBRE ACTIVIDAD N. 8: Cierre: Socialización de Resultados</p>	
<p>Objetivo</p>	<p>Realizar el cierre correspondiente al proceso de intervención en la empresa Aguas del Cesar donde se socialice los resultados relacionados con el abordaje del clima organizacional.</p>

<p>Breve descripción</p>	<p>Los estudiantes socializaran los resultados obtenidos del proceso de intervención relacionados con el clima organizacional a los trabajadores que hicieron parte de este proceso en la empresa.</p>
<p>Fecha</p>	<p>Noviembre 06 de 2025</p>
<p>Participantes</p>	<p>Se realizó la actividad con un total de 11 funcionarios de la empresa Aguas del César.</p>
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: 11 empleados. • Recursos tecnológicos: Presentación relacionada con el abordaje y cierre de proceso de intervención con los resultados obtenidos. • Recursos físicos: Salón de juntas para llevar a cabo la realización de la actividad. • Recursos económicos: Compra de refrigerio para cerrar la actividad.
<p>Evidencias fotográficas</p>	



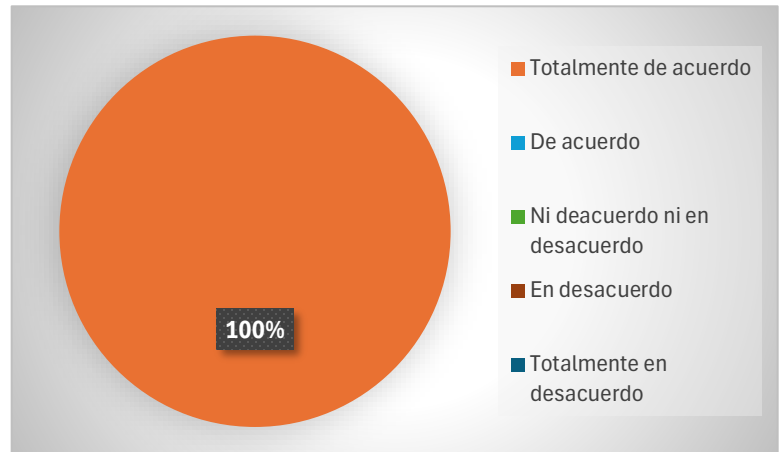
ENTREGA 3ER CORTE

<p>Evaluación de las actividades de intervención:</p>	<p>Encuesta de Satisfacción</p> <p>A continuación, se presentan los resultados recogidos a través de la encuesta aplicada sobre la satisfacción de los participantes en el proceso de intervención de clima organizacional.</p> <p>En la gráfica 18, Ante la pregunta ¿Considera que el proyecto de prácticas fue útil para el funcionamiento de la organización?, los resultados reflejan que el 100% de los participantes seleccionó la opción “Totalmente de acuerdo”, Este resultado evidencia que todos los encuestados perciben el proyecto de preprácticas útil y beneficioso para la organización, destacando su impacto positivo en el desarrollo de actividades, el proyecto no solo cumplió con las expectativas, sino que generó una valoración</p>
--	--

por parte del equipo, reflejando satisfacción y reconocimiento del aporte realizado.

Gráfica 18

¿Considera que el proyecto de prácticas fue útil para el funcionamiento de la organización?

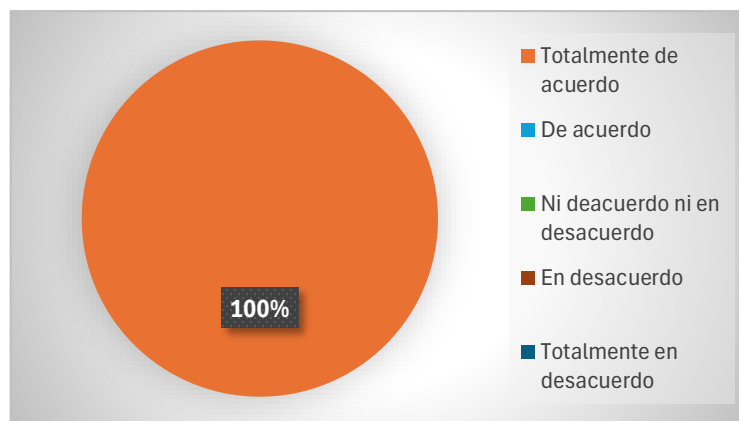


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 19, Frente a la pregunta *¿Las actividades realizadas durante la intervención fueron adecuadas y pertinentes?*, El 100% de los participantes seleccionó la opción “Totalmente de acuerdo”, Este resultado refleja que todos los encuestados consideran que las actividades desarrolladas fueron apropiadas, planificadas y alineadas con las necesidades principales, asimismo, se evidencia una percepción de eficacia y relevancia en las acciones ejecutadas durante la intervención, lo que demuestra que los objetivos propuestos fueron alcanzados de manera satisfactoria.

Gráfica 19

¿Las actividades realizadas durante la intervención fueron adecuadas y pertinentes?



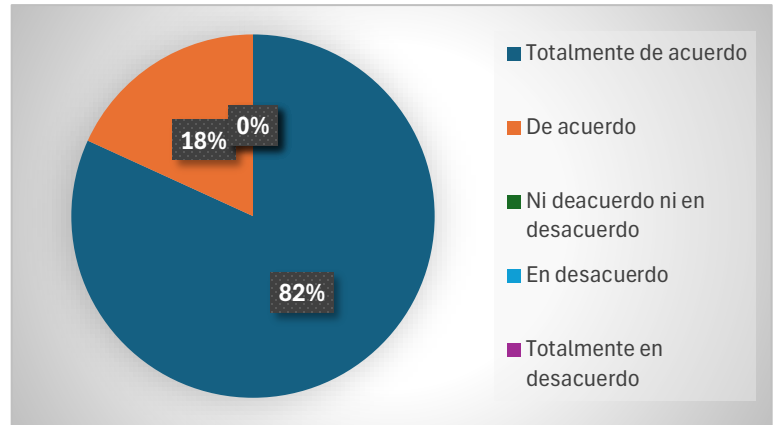
Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 20, Los resultados obtenidos muestran una percepción ampliamente positiva por parte de los participantes. El 82 % seleccionó la opción “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 18% eligió “De acuerdo”. No se registraron respuestas en las opciones neutrales ni negativas.

Estos datos reflejan que los encuestados reconocen el impacto del proyecto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, destacando la efectividad y pertinencia, esto sugiere que el proyecto fue bien planificado, ejecutado y alineado con las metas.

Gráfica 20

¿Considera que el proyecto desarrollado en la organización favoreció el cumplimiento de los objetivos?



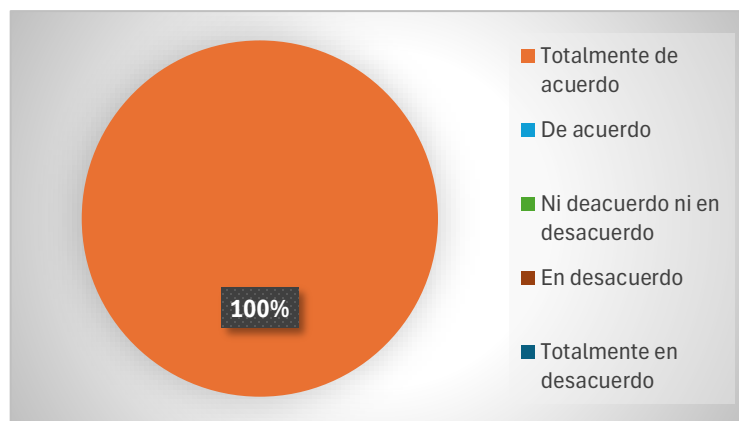
Fuente: Elaboración propia

En la grafica 21, Los resultados evidencian una valoración unánimemente positiva por parte de los participantes. El 100% de los encuestados seleccionó la opción “Totalmente de acuerdo”, esta refleja las capacidades, conocimientos y desempeño de los practicantes durante el desarrollo del proceso de intervención por medio de actividades relacionadas con el clima organizacional.

El total indica que los practicantes demostraron un nivel de competencia técnica y profesional acorde con las exigencias, respondiendo eficazmente a las metas establecidas. Asimismo, su preparación y compromiso fortalecieron la ejecución del proyecto, contribuyendo a la percepción de éxito general por parte de los trabajadores.

Gráfica 21

¿Considera que los practicantes estuvieron aptos y con las competencias necesarias para desarrollar esta intervención?

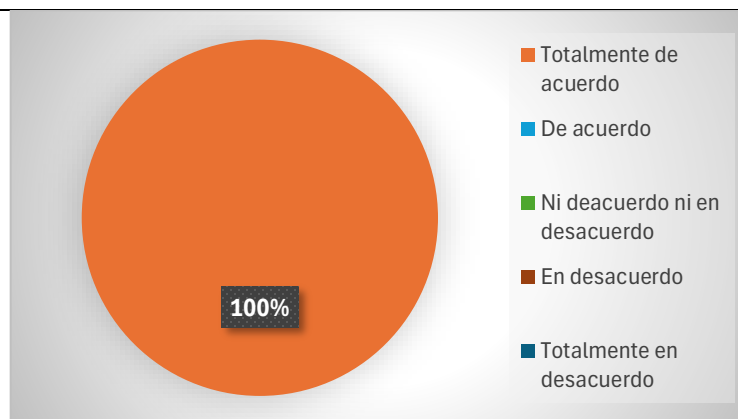


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 22, Los datos reflejan que el 100% manifestó estar Totalmente de acuerdo con la afirmación planteada. lo cual evidencia una valoración excepcionalmente positiva del trabajo desarrollado por el equipo de preprácticas. Este resultado manifiesta que el grupo de practicantes superó las expectativas en términos de desempeño, responsabilidad y aporte institucional. Siendo una experiencia satisfactoria, caracterizada por la eficiencia, comunicación con los miembros de la organización y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Gráfica 22

En general, ¿Qué nivel de satisfacción siente frente al trabajo realizado por el equipo de prácticas?



Fuente: Elaboración propia

En general, los resultados reflejan una percepción bastante positiva de los participantes hacia la intervención implementadas, Las dimensiones de utilidad, pertinencia, competencias de los practicantes y satisfacción general obtuvieron un 100% de valoración máxima, lo que indica una aceptación total de las estrategias aplicadas y de la forma en que se ejecutaron las actividades.

El único ítem con una variación fue el relacionado con el cumplimiento de los objetivos del proyecto, donde el 82% estuvo totalmente de acuerdo y un 18% “de acuerdo”, sin valoraciones negativas. Este resultado sugiere que, aunque los participantes perciben el impacto positivo del proyecto, algunos consideran que aún existen aspectos por reforzar para alcanzar los objetivos institucionales.

La evaluación muestra que las actividades llevadas a cabo fueron significativas, bien organizadas y se ajustaron a las

	<p>necesidades de la empresa. La aceptación total por parte de los colaboradores indica un alto nivel de compromiso lo cual es clave para mantener un ambiente organizacional saludable.</p> <p>Además, el reconocimiento de las habilidades del equipo de prácticas destaca su profesionalismo y la correcta aplicación de métodos durante la ejecución. Sin embargo, el pequeño margen que se percibe para mejorar en el cumplimiento de objetivos sugiere la necesidad de reforzar el seguimiento y la sostenibilidad de las acciones propuestas, asegurando que los efectos positivos se mantengan a lo largo del tiempo.</p>
<p>Logros y aprendizajes</p>	<p>Logros alcanzados: Durante el desarrollo de la experiencia práctica se evidenciaron avances importantes en el fortalecimiento del ambiente laboral y en la creación de espacios de diálogo y colaboración entre los participantes. Las actividades implementadas permitieron favorecer la integración del grupo, fortalecer el reconocimiento de los valores institucionales y promover actitudes basadas en el respeto, la empatía y la cooperación.</p> <p>Uno de los logros más relevantes fue la participación constante y el compromiso mostrado por los trabajadores durante las sesiones. Los participantes demostraron interés por aprender, disposición para compartir sus ideas y una valoración genuina del trabajo en equipo. Esto permitió construir un ambiente de confianza</p>

que facilitó la reflexión colectiva sobre la importancia del apoyo mutuo y la colaboración en el entorno laboral.

Asimismo, se observó un fortalecimiento en las relaciones interpersonales y en la comunicación entre los miembros del grupo, impulsando la práctica de la retroalimentación positiva y el reconocimiento de las cualidades de cada compañero. Las actividades prácticas y participativas desempeñaron un papel esencial al fortalecer el sentido de pertenencia y la identificación con los valores de la institución, lo cual se vio reflejado en las opiniones favorables recogidas en la evaluación final.

Se logró la creación de espacios de formación, estos espacios fueron orientados al desarrollo personal y profesional de los empleados, abordando las temáticas propias del clima laboral. Estos espacios favorecieron la reflexión y el aprendizaje continuo.

Asimismo, otro logro fue la aplicación de instrumentos psicométricos, esta aplicación permitió identificar factores influyentes en el clima laboral, así como sus áreas de mejora.

Se logró evidenciar la importancia de la intervención psicológica en la organización: Los resultados demostraron la relevancia del acompañamiento psicológico en los procesos del entorno laboral.

Finalmente, los participantes lograron comprender con mayor claridad la influencia del clima organizacional en su

bienestar y desempeño laboral, generando una conciencia más profunda sobre la importancia de mantener un ambiente de trabajo sano, basado en la colaboración, el respeto y la empatía entre todos los integrantes del equipo.

Aprendizajes: Durante el desarrollo de la práctica se fortalecieron diversas habilidades personales y laborales relacionadas con el trabajo en grupo y las relaciones interpersonales. Se destacó la importancia de observar y comprender cómo se relacionan los compañeros de trabajo, ya que esto permite identificar necesidades, mejorar la convivencia y apoyar el logro de los objetivos comunes.

El proceso permitió reconocer que cada entorno laboral tiene sus propias formas de comunicación y convivencia, por lo que las actividades deben ajustarse a esas particularidades para alcanzar mejores resultados. También se resaltó el valor de la escucha y el diálogo respetuoso como medios fundamentales para mantener un ambiente de confianza y cooperación.

Asimismo, se fortalecieron cualidades humanas como la empatía, el compromiso, la responsabilidad y la organización, aspectos esenciales para construir relaciones laborales positivas y un clima de trabajo agradable.

	<p>Estos aprendizajes contribuyeron a una comprensión más clara del rol del psicólogo en los espacios laborales, como un profesional que promueve el bienestar, la buena comunicación y la armonía dentro de los equipos. El proceso permitió integrar los conocimientos adquiridos durante la formación académica con las realidades del ámbito laboral, fortaleciendo una visión ética, cercana y humana del trabajo con las personas.</p>
<p>Limitaciones:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios restringidos, lo que dificultó la coordinación con los colaboradores y la continuidad de las intervenciones planificadas. • Tiempo limitado para la implementación de las actividades • Espacio logístico reducido, que limitó el desarrollo óptimo de las actividades grupales. • Población participante reducida, en comparación con el total de trabajadores de la empresa, lo cual restringió la representatividad de los resultados. • Participación de un solo integrante por área de trabajo, debido a la alta demanda de atención y trabajo por parte de los practicantes. • Disponibilidad limitada del personal, ya que las labores diarias de los colaboradores dificultaban su asistencia completa a las actividades programadas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios imprevistos en la programación interna de la empresa y los practicantes, que ocasionaron ajustes en los cronogramas establecidos. • Recursos materiales y tecnológicos limitados, que redujeron la posibilidad de aplicar herramientas o estrategias más amplias en las intervenciones.
<p>Conclusiones:</p>	<p>A partir de la identificación del nivel de clima organizacional en la empresa Aguas del Cesar, se evidenció que los funcionarios mantienen una percepción positiva del ambiente laboral, destacándose las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y el liderazgo. No obstante, se reconocieron algunos aspectos por fortalecer, especialmente en la práctica de los valores colectivos dentro de la organización.</p> <p>Las actividades de intervención desarrolladas fomentaron la comunicación asertiva, la empatía y el trabajo en equipo entre los colaboradores, generando espacios de integración y reflexión sobre la importancia de mantener relaciones laborales saludables y un ambiente organizacional armónico.</p> <p>En cuanto al nivel de satisfacción de los trabajadores, los resultados reflejaron una alta aceptación de las actividades desarrolladas, evidenciando que los participantes se sintieron motivados y valoraron de manera positiva el proceso. Esto demuestra que las acciones ejecutadas contribuyeron</p>

	<p>significativamente al bienestar laboral y al fortalecimiento del compromiso con la empresa.</p>
<p>Recomendaciones:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar continuidad a las mediciones del clima organizacional, con el propósito de monitorear y establecer planes de mejora continua. • Mantener la implementación de intervenciones organizacionales, que promuevan el desarrollo personal y grupal, tales como talleres de comunicación asertiva, manejo del estrés, inteligencia emocional y trabajo en equipo. • Incorporar la evaluación de otras variables psicosociales, como la satisfacción y el estrés laboral. • Establecer horarios específicos orientados a la capacitación y formación, permitiendo que los colaboradores fortalezcan sus competencias, sin afectar sus responsabilidades laborales. • Diseñar y adecuar espacios físicos destinados al bienestar integral, que promuevan tanto la salud física como el bienestar emocional de los trabajadores durante su jornada laboral. • Incluir la participación de los líderes de cada área en los procesos de mejora del clima organizacional, para asegurar una gestión más cercana, participativa y efectiva.

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los líderes en habilidades socioemocionales, promoviendo la participación grupal y estilos de liderazgo positivos que repercutan favorablemente en el clima laboral. • Evaluar periódicamente el impacto de las acciones psicológicas implementadas, asegurando la sostenibilidad y efectividad de las estrategias de bienestar a mediano y largo plazo.
<p>BIBLIOGRAFÍA</p>	<p>Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión sistemática. <i>RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo</i>, 14(27). https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668</p> <p>González, H. E., & González, L. E. (2010). <i>Clima organizacional</i>. VI Jornadas de Sociología de la UNLP (La Plata, 9 al 10 de diciembre de 2010). http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107480</p> <p>Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., Mora Pérez, Y., Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. <i>MediSur</i>, 18(6), 1189-1197.</p>

Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015).

Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457.

Víctor Contreras II, Lic. Katuska Reynaldos GII, Enf. Lisbeth

Carolina Cardona AIII. (2015). *Clima, ambiente y satisfacción laboral: Un desafío para la enfermería.*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext

Valencia, Y. P. F., Salgado, D. M., & Jaime, K. Q. (2020). *El liderazgo transformacional y su importancia en la construcción del clima organizacional: Caso Radio Súper Popayán.*

Anexos



ACTA DE INICIO PRE-PRÁCTICAS PROGRAMA DE PSICOLOGÍA	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
• Nombre del Estudiante	Estefhanp Moirillo Estrada Mishel Lozano Escudero Sebastian Becerra Guerra Danna Ballesteros Toncel
• Correo electrónico	emoirillo@estudiantes.areandina.edu.co mlozano58@estudiantes.areandina.edu.co sbecerra19@estudiantes.areandina.edu.co dballesteros25@estudiantes.areandina.edu.co
• Teléfono	3137421770 3218119140 3106655378 3126801193
• Documento de identidad	1066269293 1029860120 1062394446 10677594470
DATOS DE LA PRE-PRÁCTICA	
• Campo elegido	Psicología Organizacional
• Nombre del escenario	Aguas del Cesar
• Dirección y teléfono	Ci 28 # 6A-15 Barrio Santa Rosa (605) 5901163 - (605) 5901166
• Fecha de inicio de actividades	Agosto 14 - 2025
• Nombre del Supervisor en la Institución	Leonardo Andres Zuleta Guerra
• Correo y teléfono	leonardozuletag@aguasdelcesar.com.co
• Nombre del docente	Luz Karine Jimenez Ruiz
• Correo y teléfono	LJimenez43@areandina.edu.co 3013444344

Como estudiante de la Fundación Universitaria del Área Andina, sede Valledupar y de su programa de Psicología y en calidad de estudiante en Pre-prácticas de Psicología Organizacional, me comprometo a cumplir con el Reglamento Estudiantil, las orientaciones académicas y demás normas establecidas por ambas instituciones y a cumplir con un máximo de cuatro (4) horas semanales.

Los estudiantes asignados a este escenario desarrollarán acciones orientadas por el quehacer profesional del psicólogo, a partir de una identificación de necesidades propias de la institución que conduzcan a la intervención de la población, con propósitos de fortalecimiento o mejora en el área donde se identifique la necesidad. Esto favorecerá el desarrollo de las competencias profesionales de los psicólogos en formación.

Se anexa a esta acta, la carta de presentación y el formato de seguimiento de horas, en el cual se establecen las semanas y días en los cuales los estudiantes permanecerán en el escenario.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Valledupar, a los 14 días del mes de Agosto de 2025.

Estudiante

C.C:

Michel Lozano
1029860420

Danna Ballesteros
1067594470

Sebastian Becerra
7062394446

Esteban Montalvo
1066269293

Jay Krumey B
Docente
C.C: 52453444

[Signature]
Supervisor Institucional
C.C: 77161047



Escaneado con CamScanner

Línea Gratuita Nacional 018000 180099 • www.areandina.edu.co



@areandina

FORMATO DE SEGUIMIENTO DE HORAS _PROYECTOS PRE PRÁCTICAS.

ESTUDIANTES: Estefhany Morillo Estrada
Danna Ballesteros Toncel
Sebastián Becerra Guerra
Mishel Lozano Escudero
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 1066269293
1067594470
1062394446
1029860120
ASESOR ACADÉMICO: Luz Karine Jiménez Ruiz
CAMPO DE PROFUNDIZACIÓN: Psicología Organizacional
SUPERVISOR EN EL ESCENARIO: Leonardo Zuleta Guerra
ESCENARIO DE PREPRÁCTICAS
Aguas del César

SEMANA	DÍA DE ACTIVIDADES	HORARIO DE ACTIVIDADES	FIRMA SUPERVISOR
11 al 15 de agosto	Lunes	8:00 a 11:30	
Semana 2	Jueves	8:30 a 10:00 ^{am}	
Semana 3	Jueves	8:00am a 10:30 ^{am}	
Semana 4	Jueves	10:30 ^{am} a 12:30 ^{pm}	
Semana 5	Jueves	10:30am a 12:00pm	
Semana 6	Jueves	8:30am a 10:00am	
Semana 7	Jueves	10:15am a 12:00pm	
Semana 8	Jueves	8:00am a 9:50am	
Semana 9	Jueves	8:30am a 10:00am	
Semana 10	Jueves	9:00am a 10:30am	
Semana 11	Jueves	8:30am a 10:30am	
Semana 12	Jueves	8:30am a 10:00am	
Semana 13	Jueves	9:00am - 10:15am	
Semana 14	Jueves	9:00am a 10:30am	
Semana 15			

Firma de cierre: