

**SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SOBRE PROCESOS  
INTERNOS DE COMUNICACIÓN DE LA ALCALDÍA DE SAN PEDRO  
VALLE DEL CAUCA**

**AUTOR:**

**ANDRÉS GEOVANNY PAREDES GONZÁLEZ**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**COMUNICACIÓN SOCIAL**

**GUADALAJARA DE BUGA, VALLE DEL CAUCA**

**2018**

**SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SOBRE LOS  
PROCESOS INTERNOS DE COMUNICACIÓN DE LA ALCALDÍA DE SAN  
PEDRO VALLE**

**ASESORADO POR:**

GUSTAVO SILVA

**AUTOR:**

ANDRÉS GEOVANNY PAREDES GONZÁLEZ

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE COMUNICADOR  
SOCIAL**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**COMUNICACIÓN SOCIAL**

**GUADALAJARA DE BUGA, VALLE DEL CAUCA**

**2018**

## **Dedicatoria**

*Dedicado a Dios, quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no caer en ningún momento, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca las esperanzas ni desfallecer en el intento.*

*Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión y respaldo en todo momento. Ellos me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, carácter, empeño, perseverancia y coraje para conseguir mis objetivos.*

*A mi querido hermano que desde el cielo sé que me ha acompañado en cada etapa de mi vida y desde allí me ha brindado las fuerzas que me han hecho falta.*

## **Agradecimiento**

Agradecer a la corporación Minuto de Dios, por haberme permitido ser parte de una institución tan importante, por los saberes aprehendidos, los cuales aportaron a mi crecimiento profesional y personal, así mismo por su ética de ayuda y cambio social para las personas que más lo necesitan.

Al profesor Gustavo Adolfo Silva Paz por brindarme la oportunidad de recurrir a sus capacidades y conocimientos en el campo de la comunicación organizacional, a través de una cantidad de conceptos académicos y teóricos que aportaron más que, para un trabajo de grado, para un ejercicio profesional enfocado a un futuro permanente; de igual manera porque tuvo toda la paciencia para guiarme durante este proceso de sistematización.

A la coordinadora de la carrera de comunicación social, Jisele Guachetá Campo quien es fuente de inspiración y motivación profesional y con quien me encuentro en deuda por el ánimo infundido y la confianza depositada. También agradezco al profesor Frank Soto, quien tuvo fe en que está podría convertirse en mi opción de grado, con su seguimiento y apoyo, me ayudó a encontrar un ejercicio de práctica.

Agradezco a las personas que me acompañaron durante la carrera. Paola Castillo, Paola Betancourt, Andrés Polanco y Mauricio Méndez, por su compañerismo, comprensión, paciencia y ánimos durante estos años. Espero encontrarlos en el campo, colegas.

Finalmente, doy gracias a mis amigos: Kevin, Andrea, Karina, Luisa, Jimmy, Nataly y Daniela quienes con su amistad y apoyo moral han aportado a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>RESUMEN .....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>PROBLEMA .....</b>	<b>9</b>
<b>Descripción del problema.....</b>	<b>9</b>
<b>FORMULACION DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>13</b>
<b>General.....</b>	<b>13</b>
<b>Específicos.....</b>	<b>13</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>HIPÓTESIS.....</b>	<b>18</b>
<b>MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>19</b>
<b>Marco normativo .....</b>	<b>19</b>
<b>Marco teórico .....</b>	<b>21</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>24</b>
<b>Tipos de investigación y enfoque .....</b>	<b>24</b>
<b>Población y muestra.....</b>	<b>25</b>
<b>Actividades .....</b>	<b>26</b>
<b>Recolección de información y plan de análisis. ....</b>	<b>27</b>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>30</b>
<b>PRESUPUESTO .....</b>	<b>34</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXO 1: FORMATO DILEGENCIADO PLAN DE TRABAJO .....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXO 2: CARTA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXO 3: ALGUNOS INFORMES DIARIOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXO 4: ANALISIS DOFA .....</b>	<b>51</b>

## **RESUMEN**

Este proyecto de sistematización narra la experiencia vivida entre el periodo del 26 de enero al 26 de mayo de 2017, en la Alcaldía de San Pedro – Valle Del Cauca , el cual sirve de evidencia para que la entidad pública actué ante sus falencias internas entorno a la comunicación, igualmente, es una guía que permite realizar estudios sobre la comunicación al interior de las organizaciones ,para los estudiantes interesados en realizar sus prácticas profesionales, bien sea en este lugar, o al interior de otras organizaciones públicas. El enfoque utilizado para este trabajo de sistematización es cualitativo y la Metodología utilizada es la observación mediante la descripción y la interpretación del practicante. El objetivo a lograr es describir la problemática que se evidencia en la comunicación interna de la administración municipal, mediante el análisis crítico y narrativo.

## INTRODUCCIÓN

La sistematización ayuda al crecimiento de conocimiento, e intenta dejar una posible solución ante los problemas que se evidencian en una organización o entidad en cualquier profesión. Su objetivo es justificar lo teórico con lo práctico, pues existen muchas diferencias entre estos dos saberes, porque existen casos en donde, en la práctica no se aplica lo aprendido durante el proceso académico. Por este motivo, la sistematización busca fusionar estos dos métodos, dado que es primordial para todo profesional. Jara (2014) afirma que: “Quien sistematiza, produce conocimiento desde lo que vive, siente, piensa y hace; desde sus intereses, sus emociones, sus saberes, sus acciones y omisiones.” (p.117). El practicante en esta oportunidad deja en evidencia por medio de la descripción todos los aprendizajes adquiridos en la práctica, aportando unos elementos comunicativos internos que ofrecen unas posibles soluciones.

En la alcaldía del municipio de San Pedro, no se cuenta con un encargado el cual aporte al crecimiento y soluciones de problemas de comunicación al interior de la entidad pública, al contar con un practicante de esta profesión, su trabajo se centró en generar una mejora en la comunicación externa, no obstante con el paso de los días, se observó que la problemática principal era acerca de la comunicación interna, que afecta a procesos claros y óptimos de la comunicación interna, como lo afirma el teórico Guillermo García:

Se puede decir que la interacción entre los trabajadores y la estructura organizacional de su organización, es la que da lugar al denominado clima organizacional, el cual induce determinados comportamientos en

los individuos, comportamientos que a su vez inciden en la organización en sí misma. (García, 2007, p. 152.)

Lo que genera baja motivación de los empleados para el desarrollo de sus funciones, desconocimiento de los objetivos, misión y visión de la organización, entre otros. Estos puntos se detectaron cuando el practicante llegó al lugar, problemas de los que no se tenía conciencia al interior de la organización, pues era la primera vez que alguien con conocimientos específicos sobre comunicación formaba parte de la entidad.

La comunicación interna es un factor importante para cualquier empresa, ya sea privada o pública; por medio de esta se le da claridad y un camino coherente hacia los objetivos que se plantea la organización para alcanzar el éxito.

Marchis (2007) define la comunicación interna como: es la comunicación que favorece y promueve las relaciones entre las personas de la organización generando la confianza y el compromiso con unas metas y valores comunes. (p. 26).

Por medio de la comunicación interna se desarrollan procesos que gestionan la motivación de sus empleados. Cuando los funcionarios encuentran motivación se genera un ambiente laboral favorable e igualmente, fomenta y optimiza los canales de comunicación focalizando los objetivos de la empresa. Así mismo, permite el buen desempeño y el logro de metas organizacionales generando una imagen positiva al público externo.

## **PROBLEMA**

### **Descripción del problema.**

En toda empresa existe la comunicación, pero no en todas se les da la importancia que esta se merece. García (2007) expresa que la importancia de esta “al nivel de una organización sirve para ejercer el control, para motivar a las personas, para informar y como alivio a la expresión emocional de los sentimientos y el cumplimiento social de las personas.” (p. 165). Cuando una entidad no cuenta con una comunicación interna optima, genera problemáticas en el clima laboral de la organización, que terminan afectando a la productividad de sus trabajadores, y por ende, la no consecución de los objetivos organizacionales.

Durante el transcurso de los últimos 20 años, la comunicación ha tomado gran importancia en el campo organizacional interno, pues las nuevas tecnologías de comunicación buscan poder implementar herramientas y estrategias que se adapten a las necesidades empresariales.

En la Alcaldía municipal de San Pedro se evidenció a partir de la observación y dialogo con sus funcionarios, en el ejercicio como practicante de comunicación social, que no se reconoce la importancia de la comunicación, como estrategia que dinamice los procesos internos, una muestra de ello es que no cuentan con un plan de comunicaciones que permita orientar el tramite interno de los procesos y una comunicación fluida entre sus diferentes dependencias, esta situación ha generado:

1. Desconocimiento interno de las características misión y visión de la Administración, dentro del plan de desarrollo del actual mandato.
2. Como practicante se evidenció que, en el trabajo de observación y análisis, que, ante este problema, la organización no creaba escenarios donde se puedan prevenir o solucionar dichos inconvenientes. Ni la mejora de los procesos de comunicación.

3. Desmotivación entre empleados (pues no existen procesos de reconocimiento frente a la labor que se desarrolla).

Así mismo, el teórico Andrade define:

Un tipo de comunicación: La comunicación vertical es la que se da entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización; es ascendente cuando la información sube de un nivel inferior a otro superior, y descendente cuando viaja en el sentido opuesto. (Andrade, 2005, p.18).

La comunicación en la alcaldía es vertical, es decir todo gira a lo que el alcalde indique, pero es ahí donde se crean inconvenientes, por ejemplo con el personero municipal, puesto que él, tiene la libertad de seguir otros lineamientos ya que la elección de ese cargo es por medio de un concurso y no bajo los parámetros del alcalde, es decir, que no se atiene a las instrucciones que el mandatario municipal les exige, por lo que finalmente crea un choque entre ambos. Un inconveniente que sucedió fue en el día de la mujer, el alcalde decidió que no se trabajara ese día, sin embargo, el personero no aprobó la resolución del mandatario, generando murmuraciones y disgustos entre los mismos funcionarios.

Morales atestigua que:

Crea relaciones eficientes entre los distintos públicos, grupos o equipos de las empresas, logrando así aproximarse a uno de los retos de la comunicación interna que es la “generación de valor” colaborando en “la cadena de valor” de las compañías. Esto se logra a partir de la principal función de los canales de comunicación interna que es permitir un desarrollo, coordinación y cumplimiento formales de las tareas transmitiendo mensajes que informen y ayuden a los miembros de la organización a comprender el estado actual de la organización y sus roles en la misma (Morales, 2001, p.1).

La comunicación interna deja claro las funciones de sus empleados, pero cuando el manejo no es el adecuado o no se cuenta con la claridad en este proceso, se

empiezan a generar pequeños problemas al interior de la entidad pública. Un ejemplo es el poco conocimiento que se tiene de sus funcionarios acerca de la visión y misión de la administración. Consultado a personas que trabajan en este lugar para un análisis DOFA, se evidencia que son pocos los trabajadores que conocen los objetivos de la alcaldía y a pesar de que en la entrada principal cuenta con un cartel donde enseña la misión y visión de la alcaldía, no se la da la importancia que esta requiere.

## **FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿De qué manera se presentan o desarrollan los procesos de comunicación al interior de la alcaldía del municipio de San Pedro?

## **OBJETIVOS**

### **General**

Sistematizar la práctica profesional generando una reflexión crítica sobre la forma en que se desarrolla la comunicación interna de la Alcaldía del municipio de San Pedro – Valle del Cauca.

### **Específicos**

Describir la forma en que se maneja la comunicación interna en la alcaldía. del municipio de San Pedro.

Reconocer las principales barreras comunicacionales al interior de la alcaldía del municipio de San Pedro.

Plantear recomendaciones y posibles soluciones, que permitan el fortalecimiento y desarrollo de la comunicación interna de la alcaldía de San Pedro.

## JUSTIFICACIÓN

Jara (2014) opina que la sistematización: permite producir nuevos conocimientos, que provienen directamente de experiencias vividas, las cuales son siempre expresión concreta y delimitada de una práctica social e histórica más amplia (p.117) En este proyecto de sistematización se quiere recalcar la importancia de poner en práctica las competencias adquiridas durante la carrera profesional, por medio de este proyecto se busca reconocer falencias dentro de la comunicación en organizaciones, dado que esta rama de la comunicación está relacionada con el éxito o fracaso de una empresa. Se encarga de que las personas que laboran en dicha entidad tengan claro los objetivos organizacionales, estructuras, procesos de trabajos y estrategias, para así poder alcanzar las metas propuestas.

La práctica en la Alcaldía de San Pedro fue la primera experiencia para el practicante de comunicación en el campo profesional. Igualmente, para la entidad pública, ya que ninguna persona con la profesión en comunicación había hecho sus pasantías en este lugar, al mismo tiempo no existe una persona u oficina principal de comunicación, al interior de dicha entidad.

Las prácticas profesionales en muchos casos son la primera experiencia que un alumno lleva a cabo para ir observando lo que va a realizar con su vida laboral, pero a la vez se dará cuenta si todo lo que se le enseñó realmente valió la pena, aunque existen algunos inconvenientes, ya que empieza a observar cómo es llevar a cabo lo teórico a la práctica. Esta primera fase es una motivación para que el aprendiz demuestre sus

capacidades comunicacionales, igualmente ayude y aporte al crecimiento de a las empresas, entidades o sociedad a un generar cambios positivos. Andrade define:

La comunicación es para la empresa el equivalente al sistema circulatorio del organismo animal o humano; permite que la sangre, que en este caso es la información, llegue a todos los rincones del cuerpo y les proporcione el oxígeno necesario para su sano funcionamiento y, por lo tanto, para la supervivencia del sistema. Si no hay una buena irrigación sobrevendrán enfermedades que llevarían finalmente a la muerte.

(Andrade, 2005, p.9)

Durante los 4 meses de prácticas se intentó inculcar la importancia de la comunicación interna y externa en la institución, se empezó con la realización o idea de una gaceta informativa donde se mostrará las diferentes labores sociales que realizaba la administración municipal, sin embargo, nunca se aprobó, aun enseñando el ejemplo estructurado de cómo sería el medio informativo. Se realizaron labores de comunicación interna, recolección y actualización de datos de todos los empleados que actualmente laboraban en la alcaldía, con el fin de poder crear un ambiente incorporado entre sus funcionarios, ya fuera para la celebración de sus cumpleaños, buscando incrementar las motivaciones de los funcionarios; pues el trato persona a persona es un factor en la comunicación interna organizacional que genera confianza y lealtad ante sus trabajadores. Está era una información que con poco acceso a ella. Igualmente nacieron proyectos de recolección de memoria histórica por medio de fotografías impulsado por la secretaría de cultura, para generar un impacto a la comunidad acerca de las funciones de la Alcaldía.

Aunque al principio existieron enfrentamientos, como falta de un sitio donde al menos el practicante pudiera sentarse a realizar sus labores, contar con una persona encargada para delegar tareas de comunicación, pues era la primera vez de un practicante de comunicación en la alcaldía.

En el practicante se generan algunos vacíos, esto debido a que en la pasantía se tuvo un rango de acción muy pequeño, dado que en la organización no cuentan con unos parámetros definidos en el cargo, en estrategias o lineamientos de comunicación interno o externo, como lo son la realización de algún género periodístico, diálogos o comunicados dentro de la empresa, estrategias comunicacionales ante posibles problemáticas que se presenten dentro o fuera de la administración, talleres acerca de la importancia de la comunicación en una organización.

Posteriormente, nació la idea de construir una sistematización para poner en práctica todo lo aprendido en una entidad, como lo es la administración municipal; poder ejercer sugerencias, cambios y recomendaciones a los problemas comunicacionales internos, que ayuden a alcanzar los objetivos de la organización, Alcaldía Municipal de San Pedro, Valle Del Cauca, octubre 21 2017, 9:05 am.

<http://www.sanpedro-valle.gov.co/alcaldia/mision-y-vision>

### Misión

Propiciar el desarrollo humano integral en el Municipio de San Pedro, por medio del fortalecimiento de la capacidad institucional, la gobernabilidad y gobernanza materializados en garantía de derechos humanos y sociales, prestación de los servicios públicos con calidad y eficiencia, desarrollo de una economía productiva y competitiva,

integrada regionalmente, incorporando una dinámica de organización social participativa y propositiva para asumir conjuntamente los retos del desarrollo y la construcción colectiva de oportunidades.

### Visión

En el año 2028, San Pedro será un Municipio próspero, que vive en paz y en equilibrio con el medio ambiente, respetuoso de los Derechos Humanos, con una economía sólida basada en su alto grado de desarrollo agrícola y aprovechamiento de sus ventajas en la región, habitado por ciudadanos respetuosos de las leyes, con alto sentido de pertenencia y que garantiza oportunidades de progreso y bienestar para todos.

## **HIPÓTESIS**

Por medio de la sistematización de prácticas profesionales en la Alcaldía de San Pedro, se demuestra que los procesos de comunicación interna realmente no son adecuados.

## MARCO DE REFERENCIA

### Marco normativo

La universidad UNIMINUTO, desde sus principios ha dejado claro que son una entidad que trabajan de la mano de la sociedad para así poder ayudar y aportar a las comunidades más necesitadas y con su lema “Educación al alcance de todos” busca poder plasmar esas expectativas en cada estudiante que decide cursar en su institución.

Cuando se cursa el ultimo o penúltimo semestre de la carrera profesional, técnica o tecnología, todos los estudiantes de los programas académicos deben de realizar sus prácticas profesionales, dado que es un requisito para poder obtener el título por el cual se está cursando, al igual que toda empresa se ve en la obligatoriedad de contratar a un estudiante para que este obtenga la oportunidad de tener la experiencia laboral que se le requiere.

La Corporación Minuto de Dios, cuenta con diferentes convenios, pero a la vez cada estudiante está en el derecho de buscar un sitio de pasantías en el cual se le pueda brindar un espacio para su práctica profesional. La universidad lo único que requiere es que el practicante pueda ejercer un papel importante en la empresa que se está elaborando, ya que su principal enfoque hacia sus estudiantes es el aporte a cambios sociales. Algunos de los factores que cuentan los Lineamientos de Prácticas Profesionales (2014) de la universidad definen 6 propósitos básicos:

1. Brindar un espacio de aprendizaje donde el estudiante, a partir del análisis, la comprensión y la interpretación de una realidad o de un problema específico, hace aportes desde su saber profesional e incide en la transformación de situaciones determinadas.
2. Integrar la teoría y la práctica en un contexto real, donde se desarrollen y se potencian de manera creativa las competencias profesionales del estudiante. Es una opción con posibilidades de incorporar aprendizajes y saberes, siguiendo el enfoque praxeológico.
3. Crear oportunidades para que el estudiante conozca de manera directa el mercado específico, según el campo de conocimiento, y se inserte en el mundo laboral.
4. Realizar un ejercicio de reflexión sobre la propia práctica, fortaleciendo sus conocimientos a partir de ella y de la experiencia. Este propósito se logra cuando el estudiante, al final del proceso y guiado por su docente, sistematiza su práctica, cerrando el ciclo praxeológico.
5. Poner al servicio de un sector específico de la sociedad un conocimiento novedoso y actualizado de un estudiante que se caracteriza por su formación integral basada en la ética, la responsabilidad social y la ciudadanía.
6. Según lo plantea el Consejo Nacional de Acreditación Nacional, las prácticas profesionales deberán constituirse en un espacio de aprendizaje significativo que tendrá efectos muy importantes. (P. 2)

El estudiante genera conocimientos, los cuales aportan a su crecimiento profesional, puesto que en su experiencia laboral como lo plantea la universidad, busca

crear un experto que pueda enfrentar diferentes situaciones que se evidencian en el transcurso de su vida profesional. Estando en capacidad de generar procesos de mejora y transformación al interior de una organización, independientemente, del campo al que esta se dedique.

### **Marco teórico**

Cuando se sistematiza, el practicante genera un conocimiento acerca de lo que ya sabía sobre su experiencia, pero al mismo tiempo descubre lo que no sabía acerca de ellas, creando un aporte autóctono hecho por él y para él (Jara, 2014).

Por medio de este método descriptivo se genera un aprendizaje que el practicante no solo le aportará para su vida profesional, sino que también ayudará a la empresa donde realice este proyecto, pues dará a conocer aquellas falencias que se presentan y así mismo, el sitio estará en toda la libertad de tomar decisión de tomar o no estas indicaciones ante lo expuesto por el estudiante. También se dejará el documento para futuros interesados en hacer prácticas en este lugar pues conocerán por medio de esta sistematización la importancia y factores a tener en cuenta sobre la comunicación interna de la administración municipal de San Pedro.

La comunicación interna cuenta con algunas características, las cuales ayudan al crecimiento de esta misma, como la cultura organizacional, que básicamente es la personalidad de la organización y es la encargada de determinar cómo se hacen las cosas y con qué sentido. Este método cuenta con un conjunto de valores, creencias,

características y entendimientos que representa a la identidad por medio de un “mapa mental sobre el que navegan nuestros sueños y realidades” (Pizzolante, 2003). Es decir que establece comportamientos que rigen dentro de las empresas ya sea pública o privada, ya que es la encargada de hacer cada empresa sea única, es eso debido a la forma en que visiona sus metas y sueños alcanzar. Cada organización cuenta con un método diferente para impulsar a sus empleados a conseguir los objetivos plasmados, esto depende del ambiente y lugar en donde se encuentre, dado que se acomoda a las particularidades que se hallan dentro de su zona.

Por otro lado, el clima laboral, se encarga de la interrelación entre los empleados, organización y jefes. Si este ambiente es agradable esto crea una motivación a las personas que laboran en el lugar favoreciendo a la empresa, pero si al contrario se presentan altercados el rendimiento de este mismo será bajo y no cumplirá con los objetivos a realizar. La comunicación dentro de las organizaciones involucra interacción dentro del entorno interno y externo, estos pueden ser formales, que son los que siguen un camino trazado por las relaciones de roles definidos en organigramas o informales que se dan al interior de la empresa y no cuentan con conductos oficiales. Instaurando que las informaciones dentro de las organizaciones sean originarias desde diferentes puntos y esto produce distintos efectos. (Arias, Cifuentes & Gutiérrez 2010). Es decir, existen dos mecanismos por los cuales se pueden crear la comunicación, dependiendo del que se maneje se obtendrá una diferente respuesta comunicacional, está la comunicación vertical que es la que delegan cargos de mayor a menor y funciones que cada funcionario debe para cumplir, mientras que por otro lado va a una comunicación horizontal que es más empírica, la cual toma una importancia por igual a todos los empleados y cuyo objetivo es poder aportar a cambios, mejores y soluciones desde la

perspectiva de todos los trabajadores. Dependiendo de cuál es la comunicación que se maneja en la organización en la empresa su objetivo debe ser el mismo, poder generar una claridad ante los problemas que se presenten en el interior de la organización, motivación a sus empleados y claridad ante la misión y visión de la entidad.

## **METODOLOGÍA**

El tipo de investigación de este proyecto de sistematización es descriptivo, pues el trabajo realizado se basa en la observación de las prácticas profesionales de la Alcaldía de San Pedro y narra la experiencia como practicante en este lugar. Así mismo se utilizará el método interpretativo, ya que se interpreta una problemática comunicacional interna dentro del lugar de prácticas, con las bases como aprendiz en comunicación, para evidenciar la forma en que se desarrolla la comunicación interna en la alcaldía.

Por otro lado, la metodología que se utilizará es la investigación interpretativa pues se expresa una descripción de la práctica profesional por medio de los conocimientos adquiridos durante la carrera profesional y basada en teorías de comunicación interna que aporten a recomendaciones o posibles soluciones al lugar donde se realizó las prácticas.

### **Tipos de investigación y enfoque**

El enfoque a trabajar es cualitativo, dado que describe los problemas comunicacionales internos que se encontraron dentro de la administración municipal y los afronta por medio del conocimiento del practicante con la asistencia de teóricos.

Este proyecto contará con un análisis retrospectivo, pues se detecta un problema en la comunicación interna antes de realizar la sistematización. Se manejará por medio de informes y experiencia realizada durante el tiempo de práctica.

Se apoyará en teóricos que tengan relación a la comunicación interna como lo son: comunicación organizacional, cultura organizacional, clima laboral de las organizaciones y comunicación, igualmente artículos de académicos. Para ofrecer fundamentos que aporten a la sistematización.

El método de observación será no participativo (estructurada) ya que se utiliza la observación del practicante desde su punto de vista profesional en el campo comunicacional.

### **Población y muestra.**

Este proyecto de sistematización busca evidenciar los problemas comunicacionales internos que se presentan en la Alcaldía del municipio de San Pedro.

Al ser la primera vez que llegaba un practicante en el área de comunicación en la administración, primero se le asignó un espacio en la secretaria general en donde no se encontraba labores para realizar de acuerdo a su campo profesional. Se le asignaron tareas de fotografía y actualización de información por medio de la red social Facebook y por su sitio web, pero la información administrada era escasa. Al no contar con un espacio con computadora y escritorio para la realización de labores, se decidió trasladar

al practicante a la secretaría de cultura, donde existía un escritorio en donde se pudiera acomodar y realizar algunas funciones que se le exigían.

Luz Nelly Montoya Aguirre, es la jefe de la secretaría general de la alcaldía municipal y fue la primera persona encargada de dar la inducción y proporcionar las primeras tareas al practicante.

Carlos Lozano, es el secretario de Cultura de la administración municipal y fue él delegado hacia el practicante para que diera apoyo a los servicios y labores por medio de la oficina de cultura. El funcionario delegó tareas de comunicación, como primer punto decidió retomar la idea de una gaceta informativa, la cual se realizaba en los años de 1991 a 1994 en la administración, donde contaba todas las tareas que realizaba la administración municipal a la comunidad del municipio de San Pedro, se solicitó documentos de este género periodístico para contar con una base e idea, sin embargo, nunca se obtuvo respuesta de esta. La segunda tarea fue realizar una recolección de datos de todas las personas que laboraban en la Alcaldía, nombres, apellidos, teléfonos y fecha de cumpleaños. Por último, realizar una memoria histórica del municipio de San Pedro por medio de fotografías.

### **Actividades**

Las actividades realizadas por el practicante durante el transcurso de las prácticas en los cuatro meses en la alcaldía variaban según el tipo de información que se solicitaba. En el primer mes se realizó:

- Solicitud de la cámara profesional a el secretario de las TIC.
- Informaciones suministradas por el secretario de las TIC para ensamblar en la página de Facebook y Sitio web.

En el segundo mes y los dos faltantes se realizó:

- Solicitud para obtener oficios y gacetas pasadas de la administración.
- Recolección de información por las diferentes secretarías y despachos de la administración para la creación de la gaceta.
- Realización de una entrevista sobre el código de policía.
- Recolección de datos internos por los diferentes despachos de los funcionarios de la Alcaldía.
- Explicación acerca del manejo de elementos audiovisuales en la Biblioteca Olivia Garcera del Municipio de San Pedro – Valle del Cauca.
- Planeación para la actividad de memoria histórica de San Pedro por medio de fotografías. (Presupuesto, equipos, lugares de trabajo etc.)

### **Recolección de información y plan de análisis.**

Por medio del diario de campo y tareas realizadas para la materia de profesionales y la observación como practicante de comunicación social dentro de la administración municipal, se evidencia los problemas encontrados en la comunicación interna del sitio de práctica.

Durante el tiempo de prácticas, el estudiante adquiere unos conocimientos los cuales se pueden dividir en 3 aspectos. Dificultades, logros y potencialidades.

### Dificultades.

- No contar con una persona con los conocimientos necesarios acerca de comunicación, que dictara tareas o talleres relacionados a este campo profesional.
- Carencia de una dependencia de comunicación, que genere soluciones presentadas en esta área.
- Falta de organización en la comunicación de los funcionarios, para hacer más amena la relación entre los mismos.
- Poca motivación a sus funcionarios, ante el no reconocimiento a su esfuerzo.
- Escases de actividades o talleres comunicacionales, no se realizan reuniones o labores que se observe como está la comunicación en la organización.
- Poca actividad en el campo comunicacional. (entrevistas, logros, reuniones, reconocimientos, entre otros.)
- Falencias en la comunicación interna. (Chismes, desmotivación, poco conocimiento ante los objetivos de la administración, visión, misión y plan de desarrollo).
- Falta de conocimiento ante el plan estratégico de comunicación.

### Logros

- Experiencia en el campo de la comunicación.
- Realización y conocimiento acerca de la Gaceta informativa.
- Recolección de datos internos dentro de la alcaldía.
- Conocimiento de factores de comunicación interno.
- Elaboración de memoria histórica por medio de la fotografía.

### Potencialidades:

- Desarrollo de oficina de gestión del cambio: La creación de una oficina o persona con los conocimientos acerca de comunicación, dado que, en las estrategias planteadas por las organizaciones, siempre se presentan cambios, los cuales generan que exista un dialogo, transformación y formación interna para así poder lograr un apoyo y participación por parte de sus funcionarios, para que el cambio que se va a efectuar sea eficiente y eficaz.
- Auditoría de la comunicación: Ayuda a crear un análisis profundo de cómo son emitidos los mensajes de la organización que van dirigidos a la audiencia interna.
- Campañas de comunicación interna vinculadas a los objetivos principales de la alcaldía: Crear procesos que aclaren, recuerden y especifiqué los objetivos de la organización (misión, visión y plan de desarrollo) por medio de correos o actividades, que aporten a los procesos comunicacionales internos de la entidad.
- Planes estratégicos de comunicación: Un plan de estrategia favorece ante las posibles amenazas que se presenten en el interior o exterior de la organización, pues su objetivo es poder dar claridad y solución a los problemas encontrados.
- Creación de nuevos canales de comunicación: Crear un canal adecuado para cada mensaje, pues si se conoce y se lleva de buena manera, podrá garantizar lograr los objetivos propuestos.
- Desarrollo de estructuras y procesos de comunicación: Analizar necesidades y carencias de comunicación, planteando nuevos planes de comunicaciones centralizándolo en los objetivos principales.

## RESULTADOS

Antes de empezar mi práctica profesional, sabía que quería realizarla en la Alcaldía de San Pedro, pues conocía que no existía nada relacionado con la comunicación en esta administración. Al principio fue un reto, sin embargo, quería hacerlo para aportar a un cambio y a nuevas oportunidades en el campo de la comunicación, puesto que la institución carece de una oficina y personal para tal fin.

Empecé a observar que existían tantos problemas comunicacionales en la alcaldía, que no sabía por dónde empezar, al principio la idea fue poder crear una oficina de comunicaciones y hacerse cargo de esta área, pero era complicado, puesto que se tenía que hacer un trabajo de meses de investigación, aprobación del alcalde entre otras cosas. Así que decidí empezar con algo pequeño que pudiera aportar al crecimiento y aporte en el campo de la comunicación, como lo fue las prácticas profesionales sobre los procesos de comunicación internos de la alcaldía.

El primer punto que observo de falencias en comunicación interna, es que no se cuenta con una persona encargada de la misma, el cual aporte al crecimiento y soluciones que se presenten dentro de la administración. Pues para tareas de comunicación externa se contrata ciertas personas, para realizar la labor que se vaya a presentar como lo es: folletos, carteles, revistas, pautas, entre otras; pero en el campo interno, no se realizan talleres, ejercicios o tareas que puedan aportar a la comunicación interna entre sus funcionarios, para crear un clima organizacional ameno.

Segundo, el alcalde no atiende a los medios de comunicación, ante las problemáticas que se evidencien dentro del municipio. Ejemplo, para el mes de abril del 2017, en San Pedro comenzó surgir noticias acerca del juego de la ballena azul, donde diferentes medios de comunicación vinieron hablar sobre esta problemática, pero el mandatario se escondía o simplemente no los atendía, saliendo a su defensa el personero, quien en algunos casos atendió a los medios. Esta problemática, de no tener un plan de comunicación, quien atienda o quien sepa que se debe realizar ante estos inconvenientes que se dan de la nada. Lo que lleva al tercer punto, que es si en el caso en que se presentara una catástrofe o suceso, la administración debe contar con un plan de soluciones o estrategias comunicacionales, a estos acontecimientos que se surgen y no están planeados. Ese mismo desinterés por parte de los altos mandos, afecta a sus funcionarios igualmente, ya que cuando tuve que hacer labores de recolección de información en las diferentes secretarías, se observaba el desinterés de algunas personas, porque no enviaban información acerca de las labores que realizaban, pero si se veían actividades que hacían, poco interés y falta de atención cuando se les pasaba el documento acerca de la recolección de información para la gaceta, pocas secretarías aportaron a la creación de la gaceta informativa. También al momento de recoger las informaciones de correos, teléfonos y fechas de nacimiento, existía una desconfianza y desacuerdo pues afirmaban que: “solo le celebran el cumpleaños al alcalde” generando pensamientos negativos entre funcionarios.

La comunicación dentro de la alcaldía es vertical, todo deriva dependiendo de lo que diga el alcalde, pues es la persona con la autoridad en este lugar. Sin embargo, también cuenta con los parámetros del personero, pues es la persona encargada a que no

se comentan falencias dentro de la administración. No obstante, ninguno cuenta con las capacidades suficientes, en el campo comunicacional interno.

Una de las barreras comunicacionales que se presenta dentro de la alcaldía, es la comunicación vertical, pues se crea una jerarquización en donde solo se reciben órdenes. Los encargados de estas funciones cuentan con poca permisividad o la carencia de la importancia sobre la comunicación, igualmente no se crea realimentación en la comunicación que pueda aportar a mejoras dentro de la organización, para así poder plantearse soluciones y fortalecimientos ante los problemas de comunicación interna que se evidencian.

Contar con una persona, la cual tenga conocimientos necesarios sobre los procesos de comunicación al interior de la alcaldía, para que sus funcionarios comprendan la importancia de este campo en la organización, pues se presenta poco interés en asuntos de la comunicación. Un ejemplo claro fue, cuando tuve que hacer labores de recolección de información en las diferentes secretarías, se observaba el desinterés de algunas personas, porque no enviaban información acerca de las labores que realizaban, pero si se veían actividades que hacían, poco interés y falta de atención cuando se les pasaba el documento acerca de la recolección de información para la gaceta, pocas secretarías aportaron a la creación de la gaceta informativa. También al momento de recoger las informaciones de correos, teléfonos y fechas de nacimiento, existía una desconfianza y desacuerdo pues afirmaban que: *“solo le celebran el cumpleaños al alcalde”* generando pensamientos negativos entre funcionarios.

Igualmente, aclarar y buscar soluciones ante problemáticas que se presenten al interior de la comunicación y que no están sujetas a que puedan pasar, pues al principio de la práctica, no sabían en qué oficina o en donde sobraba un espacio para acomodarme. Esto generó que, durante mis dieciséis semanas dentro de la administración municipal, sentí no haber dado todo mi potencial como practicante, de igual manera cumplí con mi labor requerida, aunque me hubiera gustado que la Alcaldía, tomara más en cuenta la labor de un practicante y más en una entidad tan importante para la comunidad. No obstante, la universidad Minuto de Dios, nos ha inculcado la labor de ayudar y aportar a unos cambios sociales que contribuyan al bien de la sociedad, es por eso que mi objetivo principal es poder aportar una reflexión sobre los procesos de comunicación interna y las falencias que se evidencian en la administración, para así generar posibles soluciones y crear conciencia sobre el valor de la comunicación, como elemento vital para cualquier organización.

## PRESUPUESTO

Recursos utilizados para esta sistematización fueron los siguientes:

- Computadora & Internet. La facilidad de contar con estos dos productos en casa favoreció el ahorro del mismo.
- Impresiones. 150 pesos por hojas. En las reuniones con el tutor prefería llevar impreso para así apuntar y señalar los errores a corregir. En las diferentes reuniones e impresiones, un total de 30.000mil pesos.
- Pasajes. Como no vivo en la ciudad de Buga el transporte hasta la Universidad para tutorías con el director. 5.000 pesos por día, fueron 5 días, un total de 25.000 pesos
- Gastos Extras. Almuerzos en la universidad. 7.000 pesos por día. Total, de 35.000 pesos.

Total 90.000 pesos.

## CONCLUSIONES

La comunicación interna es uno de los principales retos en las empresas y organizaciones, debido a que esta ha tomado gran importancia en el campo laboral, sin embargo, aún existen empresas que no le prestan la atención que esta se merece.

Algunas organizaciones piensan que solo empresas "grandes" pueden mantener esta dependencia en sus entidades, pero la realidad es que es una herramienta esencial para toda organización.

La administración municipal del municipio de San Pedro – Valle del Cauca, no posee un criterio amplio acerca de la comunicación, pues entre sus objetivos principales no se ve el interés acerca de esta área, se evidencio cuando el practicante llega al lugar de prácticas, pues con sus conocimientos pudo observar dicha problemática interna. Un ejemplo de ello es que no se contaba con un lugar adecuado, en él se cual pudiera realizar las labores como practicante, ni una persona con los argumentos comunicacionales suficientes acerca de las funciones que tendría dentro de la administración, pues en la inducción se dio a conocer que se iba a realizar trabajo de fotografía, redacción y aporte a la página de Facebook y sitio web, pero al final se le encargaron otras responsabilidades.

Por otro lado, al contar con una comunicación vertical, en la que todo se realiza según lo que indique el alcalde, genera un conflicto, pues solo se generan ordenes, pero no permite una comunicación asertiva que retroalimente, las falencias que se presentan en su interior, puesto que se maneja en forma de una jerarquización, solo se debe de

hacer lo que se indique. Los trabajadores de este lugar, se implantan estos pensamientos, pues en la realización de la gaceta informativa, un trabajo que buscaba aportar un mecanismo externo e interno de información, dónde los funcionarios mostraran al público sus labores realizadas y crear una conexión con estos mismos, sin embargo, nunca se aprobó este proyecto que solo dependía del permiso de él alcalde municipal. Así mismo se evidencio que las dependencias no enviaban la información a tiempo, desconociendo los beneficios que para cada una de ellas y la entidad en general conllevaría dicha publicación.

Es importante generar una estrategia que contenga unos protocolos mínimos establecidos, ya que debido a esto se da una claridad de los objetivos, para así poder conseguir una transformación. Por medio de la comunicación interna se logra transformar, pues cuando se comunica se transmite una idea u objetivo y lo que hace es poder crear cambios en los empleados, dado que esto genera factores que ayudan a los valores y cultura de la organización. La Alcaldía al no contar con una persona que genere cambios y estructuras ante problemas comunicacionales que se presenten, genera desinformación, mientras cuando se comunica se está creando una relación entre directivos y funcionarios, donde la retroalimentación es constante.

La alcaldía debe de tomar conciencia acerca de la importancia de la comunicación en las organizaciones, pues en la actualidad es un factor que busca solucionar problemas internos, para así llegar a cumplir los objetivos propuestos dentro de una entidad. La comunicación, ayuda, aporta, cambia y mejora los asuntos que se

presenten al interior de la administración, pues su función principal es resolver aquellos inconvenientes internos de la comunicación, los cuales no se observan en la alcaldía.

La práctica profesional permite reconocer que en la Alcaldía de San Pedro – Valle del Cauca, aún falta crear sentido de apropiación sobre la comunicación, dado que las situaciones que se presentan en la actualidad no son las mismas de hace 20 años atrás, se vive en constantes cambios y la comunicación es una de la ramas que busca ponerle frente a las problemáticas que se puedan presentar en la sociedad, e igualmente genera impactos al público externo, el cual es importante para cualquier organización.

## RECOMENDACIONES

Las siguientes son las recomendaciones de la sistematización de práctica profesional sobre los procesos internos de comunicación de la Alcaldía de San Pedro – Valle del Cauca, aportando a mejoras dentro de la entidad pública ejerciendo un fortalecimiento en la comunicación interna.

Contar con una oficina de comunicación, persona o practicante que trabaje en el área de la comunicación interna dentro de la empresa o identidad generando funciones como:

- Contar con un profesional en el campo de la comunicación. Una persona con saberes de comunicación que cuente con las capacidades comunicacionales para realizar aportes cambios y transformaciones desde la motivación, la persuasión y la participación. Pues conoce cuáles son los puntos que favorecen a una empresa en este contexto.
- Creando conocimientos de la institución. Importancia de conocer la visión, misión y plan de desarrollo de la alcaldía municipal, y cómo esto aporta al alcance de los objetivos plasmados.
- Motivación al empleado. Recordar el valor de cada persona dentro de la empresa, crear jornadas de trabajo en donde las diferentes personas que laboran en el lugar puedan compartir momentos que generen confianza con otras dependencias, recompensar el esfuerzo de sus trabajadores ya sea de manera monetaria o social y conmemorar fechas cumpleaños y fechas especiales.

- Establecer protocolos de comunicación internas. La comunicación interna no es encasillar o llenar de información a los empleados, por medio de carteleras, folletos, llaveros, imágenes, frases y actividades se genera una buena relación interna, que la persona que labore en la organización, conozca y cuente con los conocimientos básicos acerca del lugar donde está laborando.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

Andrade, H (2005), “Comunicación organizacional: naturaleza y alcance”. En: comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica, España, Netbiblo. Recuperado:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/5392/tesis395.pdf?sequence=1>

Arias, J. Cifuentes, C. & Gutiérrez, G. (2010). “Sistematización de experiencia de la práctica realizada en el área de comunicaciones e imagen corporativa de la cruz roja colombiana”.

Recuperado:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/5392/tesis395.pdf?sequence=1>

De Marchis, G y GIL. M. (2007). “Definición y desarrollo de la comunicación interna”. En:

Organización y psicología en la comunicación interna, Madrid, Fragua. Recuperado:

[https://www.researchgate.net/publication/48078287\\_Organizacion\\_y\\_psicologia\\_en\\_la\\_comunicacion\\_interna](https://www.researchgate.net/publication/48078287_Organizacion_y_psicologia_en_la_comunicacion_interna)

García, G. (2007). “Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo” Recuperado:

[http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

Jara, O. (2014). La sistematización de experiencias práctica y teoría para otros mundos

posibles. Recuperado: [http://democraciaglobal.org/wp-](http://democraciaglobal.org/wp-content/uploads/Sistematizaci%C2%A6n-de-experiencias-para-web-1-a-164-1.pdf)

[content/uploads/Sistematizaci%C2%A6n-de-experiencias-para-web-1-a-164-1.pdf](http://democraciaglobal.org/wp-content/uploads/Sistematizaci%C2%A6n-de-experiencias-para-web-1-a-164-1.pdf)

Morales, F. “Dirección de Comunicación Empresarial e Institucional”. Gestión 2000.

Barcelona (2001). Capítulo 7: “Comunicación Interna”. Recuperado:

<http://www.reddircom.org/textos/f-serrano.pdf>

Lineamientos para la práctica profesional UNIMINUTO virtual y a distancia. (2014, 9 de septiembre). Corporación universitaria minuto de dios – UNIMINUTO. Recuperado: <http://www.uniminuto.edu/documents/941377/941434/Lineamientos+para+Opciones+d+e+Grado+de+Pregrado/a4ffe541-bb81-4b79-94ec-a5c6e40c6471>

PIZZOLANTE, Italo (2003). “La geometría de la comunicación empresarial” Recuperado: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n34/ipizzolante.html>

## ANEXOS

## ANEXO 1: FORMATO DILEGENCIADO PLAN DE TRABAJO

## FORMATO DE PLAN DE TRABAJO PARA OPCIÓN DE GRADO

Programa Comunicación Social					
Fecha: febrero 13 de 2018					
Período: 2018-1					
Título del Trabajo: SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SOBRE LOS PROCESOS INTERNOS DE COMUNICACIÓN DE LA ALCALDÍA DE SAN PEDRO VALLE					
Integrantes del Grupo					
Nombre Completo	Correo Electrónico	Teléfono / Celular			
Andrés Geovanny Paredes Gonzales.	Aparedesgon@uniminuto.edu.co	3186435047			
Director Asignado					
Nombre Completo	Correo Electrónico	Teléfono / Celular			
Gustavo Adolfo Silva paz	Gsilva1uniminuto.edu.co	3192469409			
Plan de Asesoría					
Fecha	Actividad	Observaciones	Compromisos	Firma Estudiantes	Firma Director
13/02/18	Revisión estructura del Proyecto	Correcciones teóricas y de redacción del proyecto	Entregar el documento del proyecto corregido		
20/02/18	Definición de Referentes de marco teórico y referencial	Alineamiento de los objetivos con la propuesta de la sistematización.	Complementación del marco teórico, sobre sistematización y el problema planteado.		

Calidad • Servicio • Acreditación • Plan de Desarrollo

# Excelencia

Que hace la diferencia

**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos



27/02/18	Revisión del marco teórico y referencial. Revisión de instrumentos de recolección de datos.	Sistematizar datos concretos para ejemplificar las dinámicas de comunicación interna en la alcaldía.	Análisis de la problemática, con resultados.		
3/03/18	Revisión de información, y desarrollo de la propuesta valorativa	Alinear propuesta con los resultados obtenidos en la observación y análisis con los objetivos del proyecto	Corregir diseño de la propuesta, aplicando los resultados, más la reflexión y análisis cualitativo llevado a cabo durante todo el proceso		
5/03/17	Reviso final	Aprobación del documento completo	Realizar ajustes finales, para la presentación y entrega del documento.		

**ANEXO 2: CARTA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO****AVAL DEL DIRECTOR TRABAJO DE GRADO**

Fecha: marzo 9 de 2018

Señor (a)

Jisele Guacheta campo

Coordinador (a) del programa:  
Comunicación social.

Asunto: **Aval de Trabajo de Grado**

Cordial saludo.

Me permito notificar que el trabajo de grado, titulado: **SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SOBRE LOS PROCESOS INTERNOS DE COMUNICACIÓN DE LA ALCALDÍA DE SAN PEDRO VALLE** .Presentado por el (la, los) estudiante (s) **ANDRÉS GEOVANNY PAREDES GONZÁLEZ**, para optar por el título de Comunicador social, fue desarrollado bajo mi asesoría; doy fe del compromiso y la responsabilidad demostrada por el o los estudiante(s) durante el proceso.

En consecuencia, doy mi aval para que el trabajo de grado pase a la lectura del jurado asignado por el Comité Curricular del Programa y otorgo una valoración de:   3,4  .  
(Cuantitativo de 3 a 5)

Atentamente,

Gustavo Adolfo Silva Paz  
Nombre Completo del Director

### **ANEXO 3: ALGUNOS INFORMES DIARIOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

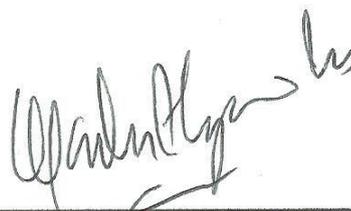
Se ha realizado una inducción por parte de la secretaría general de mostrarme los horarios y pasando por cada despacho informándole a las personas que laboran ahí que estaba mi persona realizando las practicas allá. También realice unas fotografías de unos arreglos de unas vías que estaba revisando el ingeniero de planeación en el corregimiento de San José.



---

Carlos Alberto Lozano  
Jefe directo

Esta semana me han cambiado de oficina para la casa de la cultura, en el cual el secretario de este despacho comienza con la idea de realizar un medio informativo para la comunidad, mirando varias opciones y conversando nos enteramos de que San Pedro cuenta con una aprobación para realizar una Gaceta informativa medio de comunicación por el cual se puede mostrar toda la información de la administración municipal.



---

Carlos Alberto Lozano  
Jefe directo

El día de hoy, se llevó unos oficios algunas secretarias que quedaron faltando para la elaboración de la gaceta, igualmente se le acordó a las diferentes secretarias para que enviaran los informes. Organice la entrevista con el comandante en horas de la noche para poder mostrar algo diferente a la administración.

Me puse a organizar el ejemplo de la cartilla con algunos ejemplos dado que ninguna secretaria ha enviado noticias y deje impreso el ejemplo de gaceta al secretario ya que él no se encontraba.



---

Carlos Alberto Lozano  
Jefe directo

Esta semana se ha hechos los cambios sugeridos por el profesor ante la gaceta para así poder dirigirla al señor alcalde del municipio dado que, él es quien aprueba o desaprueba la labor anteriormente mencionada.

Así mismo se he entregado al secretario de cultura la entrevista que se realizó al comandante de la policía del municipio de San Pedro, para la revisión y aprobación de esta misma, la cual aprobó y afirmo que está en sugerencia para colgar en la página web y de Facebook del pueblo.

Las falencias encontradas esta semana son las siguientes:

1. No contar con una plataforma más viable y confiable para mostrar la entrevista del comandante, aunque la página web y de Facebook de la alcaldía cuenta con respaldo de la administración, se puede observar poca participación de la ciudadanía ante los hechos que suceden en esta.
2. El retraso de la información de la administración ya que como se pasó el ejemplo acerca de la gaceta, no se ha vuelto a decir o informar a las secretarías acerca de los eventos o sucesos que la administración realice.
3. El retraso de la aprobación de la gaceta para tener en cuenta los cambios que el dirigente mayor de la alcaldía tenga para aportar.



---

Carlos Alberto Lozano

Jefe directo

Se piensa organizar una base de datos con toda la información (teléfono, correo y cumpleaños) de las personas que trabajan en la alcaldía para así poder generar un espacio de comunicación ya sea al momento de informar alguna noticia o evento que sucede. Organizar por secretarías toda la información.

Esta semana he podido observar que la administración municipal no cuenta con una comunicación organizacional, por eso me he dado a la tarea de poder ayudar en lo que más pueda ante este problema. Por lo poco que he visto del área organizacional pienso que se pueden hacer algunos pequeños ajustes para generar un ambiente y/o comunicación entre los trabajadores.

Esta semana se encontraron algunas falencias:

- Pensar que solo lo puedo realizar el trabajo de la gaceta.
- Falta de ideas para generar más interés comunicacional en la comunidad sampedreña.



---

Carlos Alberto Lozano

Jefe directo

Esta semana se realizó un análisis DOFA de la administración municipal aunque falta la recolección de algunos elementos.

Se organizó algunas citas para generar noticias y entrevistas para presentar a la comunidad por medio de los elementos comunicacionales con los que cuenta la alcaldía.

Se está realizando la logística de un proyecto que busca recalcar la memoria histórica de San Pedro por medio de fotografías.

Las falencias encontradas esta semana son las siguientes:

1. No volvió a surgir el tema de la gaceta, ni en respuesta de haberla aprobado o la continuación del envío de eventos.
2. No se tiene en cuenta en la parte de comunicaciones mi labor o profesión como practicante. Estas últimas semanas ha estado muy movido el municipio por medios de comunicación, sin embargo no me toman en cuenta ya sea para el recibiendo o ayuda que solicite la entidad que llega.



---

Carlos Alberto Lozano  
Jefe directo

## ANEXO 4: ANALISIS DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p><b>Cumplimiento:</b> Buscan poder demostrar a las personas por que su voto de confianza hacia a ellos.</p> <p><b>Sustento económico:</b> San Pedro cuenta con una de las partes de los ingresos del peaje Betania uno de los más transitados en el país que queda ubicado a la salida del municipio. Igualmente es uno de los pueblos agrícolas más grandes del país.</p> <p><b>Seguridad:</b> En el municipio de San Pedro no suceden muchos acontecimientos violentos o robos, estos suceden muy rara vez. Por lo que se puede considerar un pueblo con una seguridad buena.</p>	<p><b>Falta de profesionales:</b> Algunas personas encargadas de unas secretarias no cuentan con el profesionalismo que dicha labor requiere.</p> <p><b>Falta de comunicación interna:</b> No se cuenta con una comunicación interna el cual observe todos los problemas comunicacionales que existen dentro de la administración.</p> <p><b>Falta de medios de comunicación:</b> No existe un medio audiovisual, escrito o radial en donde se muestre lo que se realiza en san pedro, aunque existe fan page las personas no se interesan por este medio, sería bueno crear un medio comunicacional.</p> <p><b>Turismo:</b> No existe una oficina que ofrezca o impulse al municipio a ser reconocido, crear un espacio donde las personas puedan sentirse interesadas en venir a san pedro generar más ingresos económicos.</p> <p><b>Falta de ingresos económicos:</b> Si bien es cierto san pedro no es un municipio grande, pero debería de existir un método por el cual se motive a generar más visitas o eventos para que las personas estén interesadas en invertir en el municipio abrir más oportunidades.</p>

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p><b>Generar más interés al público juvenil:</b> En san pedro no existe un programa o eventos donde se genere interés a la comunidad de los jóvenes.</p> <p><b>Creación de nuevas oficinas:</b> En la alcaldía deberían de crear más oficinas debido que por ejemplo en la oficina general se maneja: Tecnología, control interno y comunicación. Ambas deberían de estar en diferentes espacios. Faltan oficinas como: Comunicaciones, turismo, transito entre otras.</p> <p><b>Lugares por explotar:</b> San Pedro cuenta con unos grandes lugares rurales en donde se puede generar espacios de turismo aprovechando estos sitios.</p>	<p><b>Miedo a los cambios:</b> La administración que se encuentra hoy en día es una de las que ya ha pasado varios años en la alcaldía entonces no dan oportunidad de crear y generar otros aspectos en los campos sociales y económicos.</p> <p><b>No promueven el ingreso de nuevas empresas:</b> La administración municipal rechaza varias ofertas de creación de empresas en el municipio, dejando a un lado grandes oportunidades del que municipio se expanda a nivel laboral.</p> <p><b>Bajo de comercio:</b></p>