

Clima Organizacional de la Terminal de Transportes del Municipio de Fusagasugá

Shirley Stella Achury Gutiérrez

Escuela Superior de Administración Pública ESAP

Facultad de Pregrado

Programa de Administración Pública Territorial

Fusagasugá Cundinamarca

Mayo de 2022

Clima Organizacional de la Terminal de Transportes del Municipio de Fusagasugá

Practicante

Shirley Stella Achury Gutiérrez

Asesor Académico

Sonia Esmeralda Rojas Rojas (Ph.D)

Docente

Asesor Externo

Silvia Milena Carrera González

Jefe Talento Humano

Escuela Superior de Administración Pública ESAP

Facultad de Pregrado

Programa de administración pública territorial

Fusagasugá Cundinamarca

2022

DEDICATORIA

Este trabajo de grado está dedicado a Dios quién me ha dado la oportunidad de vivir y puso en mi camino a mis queridos padres quienes han realizado un trabajo excelente, en cuanto a mi formación como persona, a mi esposo quien ha sido mi compañero de vida, mi apoyo incondicional y consejero durante este proceso de aprendizaje el cuál me ha dado su amor, y comprensión para salir adelante con mi carrera, a mis dos hijos sarita y Sebastián Ballen, quienes son mi mayor motivación y felicidad y por quienes decidí adelantar mi nivel de estudios con el fin de brindarles a través de mi ejemplo, en sus vidas y los conduzca ser grandes seres humanos y tener una mejor calidad de vida.

AGRADECIMIENTOS

Primero agradezco a Dios por darme la oportunidad de vivir cada día en su misericordia, a mis padres por haberme recibido y educado en el amor y el calor de una familia, a mi esposo por ser parte de mi vida y apoyarme, en cada decisión, y a mis amados hijos Sarita y Sebastián Ballen quienes me han enseñado el significado del verdadero amor, por ellos y para ellos mis esfuerzos, triunfos, mis alegrías, mi sueños, y mi vida entera, y como no agradecer a mis profesores de trayectoria en la escuela ESAP, porque gracias a su esfuerzo dedicación y enseñanza logro culminar mis estudios académicos.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
1. MARCO LEGAL	8
2. MARCO REFERENCIAL	11
2.1. Marco Histórico Del Municipio.....	11
2.2. Marco General del Terminal de Transportes de Fusagasugá.....	14
2.3. Marco Orgánico	16
3. MARCO ESTRATÉGICO DEL TERMINAL DE TRANSPORTES DE FUSAGASUGÁ.....	18
3.1. Misión	18
3.2. Visión.....	19
3.3. Política de Calidad	19
3.4. Objetivos Misionales	19
3.5. Valores Institucionales.....	20
3.6. Política De Bienestar.....	21
3.7. Programa de Salud Ocupacional.....	23
4. MODEL GREAT PLACE TO WORK (GPTW)	25
4.1. Factores para un buen Clima Laboral	26
5. ÍNDICE DEL AMBIENTE LABORAL EN LA TERMINAL DE TRANSPORTE DE FUSAGASUGÁ.....	29
5.1. Dimensión Credibilidad	30

5.1.1.	<i>Análisis de las encuestas</i>	30
5.2.	Dimensión Respeto	36
5.2.1.	<i>Análisis de las encuestas</i>	37
5.3.	Dimensión Parcialidad	41
5.3.1.	<i>Análisis de las encuestas.</i>	41
5.4.	Dimensión Camaradería.....	45
5.4.1.	<i>Análisis de las encuestas.</i>	46
5.5.	Dimensión Orgullo.....	48
5.5.1.	<i>Análisis de las encuestas.</i>	49
6.	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	50
6.1.	Resultados por Dimensiones.....	51
7.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	77
8.	BIBLIOGRAFÍA	80

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo práctico tiene como propósito realizar un diagnóstico del clima organizacional de la terminal de transportes del municipio de Fusagasugá. En la actualidad las dinámicas que se desarrollan al interior de la organización unido a la rotación del personal se configuran en factores importantes de analizar.

El interés por analizar el Clima Organizacional de la terminal de transportes del municipio de Fusagasugá surge de la observación de las interacciones humanas a nivel organizacional, teniendo en cuenta que el trabajo en equipo, el liderazgo, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia, hacen parte fundamental del clima laboral en una compañía para el sano desarrollo de las dinámicas dadas en los miembros de la misma.

Respecto al comportamiento organizacional, Schermerhorn (2004) y Chiavenato (2009) lo plantean como el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones, mostrando la interacción entre las personas y las organizaciones. El comportamiento organizacional se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones, las cuales se relacionan con el comportamiento de los grupos incluyendo temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.

De acuerdo con lo anterior, se propone el diseño de una propuesta de mejoramiento del clima organizacional, para lograr el objetivo principal se plantea una encuesta que identifique las necesidades, expectativas de los colaboradores de la compañía debido a la importancia del clima organizacional y del deseo de contribuir con el mismo nace la pregunta de investigación del presente trabajo.

1. MARCO LEGAL

A partir del punto de vista normativo se acudir  a las siguientes normas y leyes que se consideran pertinentes para abarcar el punto de vista legal. Inicialmente se toma la Constituci3n Política de Colombia (1991), en la cual se define el trabajo en el artículo 25 como un derecho que debe ser protegido por el estado sin importar la modalidad a la que pertenezca, además establece como todas las personas tienen derecho a trabajar bajo condiciones dignas y justas.

Tabla 1. Cuadro normativo clima organizacional.

Norma	Descripci3n	Ubicaci3n (URL)
Ley 30 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la educaci3n superior	https://www.redjurista.com/Documents/ley_30_de_1992_congreso_de_la_republica.aspx#/
LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administraci3n Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupci3n administrativa.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=321
Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitaci3n y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” que establece la obligaci3n de construir, planear, ejecutar y medir actividades y programas de bienestar social.	Decreto+Ley+1567+de+1998%2C&rlz=1C1PRFI_enCO736CO736&oq=Decreto+Ley+1567+de+1998%2C&aqs=chrome..69i57j0i51213j0i22i3012.1545j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias, participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educaci3n, recreaci3n, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0734_2002.html
Ley 909 de 2004	Parágrafo del artículo 36, Ordena a las entidades a implementar programas de bienestar, con el prop3sito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacci3n y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
Ley 909 de 2004 Art 34	El Registro Público de la Carrera Administrativa estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir, con los datos que establezca el reglamento. El control, la administraci3n, organizaci3n y actualizaci3n de este Registro Público corresponderá a la	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861

	Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública.	
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324
Decreto ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246
Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 4	El Transporte Público es una industria encaminada a garantizar la movilización de personas o cosas, por medio de vehículos apropiados, en condiciones de libertad de acceso, calidad y seguridad de los usuarios y sujeto a una contraprestación económica.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4308
Norma Nacional Decreto 173 del 2001 art 5	Transporte Privado es aquel que tiende a satisfacer necesidades de movilización de personas o cosas dentro del ámbito de las actividades exclusivas de las personas naturales o jurídicas. Cuando no se utilicen equipos propios, la contratación del servicio de transporte deberá realizarse con empresas de transporte público legalmente constituidas y debidamente habilitadas.	https://www.redjurista.com/Documents/decreto_173_de_2001_ministerio_de_transporte.aspx#/
Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 6	Servicio público de transporte terrestre automotor de carga. Es aquel destinado a satisfacer las necesidades generales de movilización de cosas de un lugar a otro, en vehículos automotores de servicio público a cambio de una remuneración o precio, bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad, excepto el servicio de transporte de que trata el Decreto 2044 del 30 de septiembre de 1988.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4308#:~:text=Cuando%20no%20se%20utilicen%20equipos,transporte%20terrestre%20automotor%20de%20carga.

<p>Norma nacional Decreto 173 art 12</p>	<p>Las empresas que a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto cuenten con licencia de funcionamiento vigente podan continuar prestando el servicio de transporte decida sobre su solicitud de habilitación, la cual debe ser presentada dentro del término establecido en el art 34 de esta disposición. Si la empresa presenta la solicitud de manera extemporánea o el ministerio de transporte le niega la habilitación, no podrá continuar prestando el servicio.</p>	<p>https://www.redjurista.com/Documents/decreto_173_de_2001_ministerio_de_transporte.aspx/</p>
<p>Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 17</p>	<p>Fondo de responsabilidad. Las empresas de transporte podrán constituir fondos de responsabilidad como mecanismo complementario para cubrir los riesgos derivados de la prestación del servicio, cuyo funcionamiento, administración, vigilancia y control lo ejercerá la Superintendencia Bancaria o la entidad de inspección y vigilancia que sea competente según la naturaleza jurídica del fondo.</p>	<p>https://www.google.com/search?rlz=1C1PRFI_enCO736CO736&sxsrf=APq-WBsCgZeaD0vhq0lrELt7sE7vTs9TKA:1649738380369&q=decreto+173+d</p>
<p>Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 20</p>	<p>Contratación de vehículos. Cuando una empresa no sea propietaria de los vehículos, para la prestación del Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Carga, podrá celebrar el respectivo contrato de vinculación conforme al artículo 983 del Código de Comercio.</p>	<p>funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4308#:~:text=Es%20el%20documento%20que%20ampara,carretera%20dentro%20del%20territorio%20nacional.</p>
<p>Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 22</p>	<p>Contrato de vinculación. El contrato de vinculación del equipo se regirá por las normas del derecho privado, debiendo contener como mínimo las obligaciones, derechos y prohibiciones de cada una de las partes, su término, causales de terminación y preavisos requeridos para ello, así como aquellas condiciones especiales que permiten definir la existencia de prórrogas automáticas y los mecanismos alternativos de solución de conflictos al que sujetarán las partes.</p>	<p>https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4308#:~:text=Contrataci%C3%B3n%20de%20veh%C3%ADculos.,Art%C3%ADculo%2022.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios, en especial el Título 10 que regula el Sistema de Estímulos y el Título 23 que regula el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.</p>	<p>https://www.google.com/search?q=Decreto+1083+de+2015&rlz=1C1PRFI_enCO736CO736&oq=Decreto+1083+de+2015&aqs=chrome..69i57j0i51219.998j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8</p>
<p>Resolución 001537 del 2020</p>	<p>Orientar, en el marco de la pandemia por el coronavirus COVID-19 las medidas generales de bioseguridad que debe adoptar el sector transporte con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades.</p>	<p>https://vlex.com.co/vid/resolucion-001537-43192765</p>

Resolución de 878 de 2020	Por la cual se adopta el Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable.	https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20878%20DEL%2025%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf
ISO 9001 norma internacional	Permite planificar estratégicamente las operaciones de su organización, entendiendo su contexto interno y externo. Así, se construyen bases sólidas implementando políticas, objetivos, indicadores y reingeniería de procesos. En paralelo, la ISO 9001 gestiona eficazmente los riesgos, permitiendo a la organización estar preparada ante cualquier contingencia y perseguir mejores oportunidades.	https://capitalis-it.com/gestion-de-calidad-iso-9001/

Fuente: Elaboración del autor a partir de la revisión normativa.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Histórico Del Municipio

Para comenzar, la alcaldía municipal de Fusagasugá precisa en su página oficial el pasado, presente y futuro, su historia inicia el 7 de mayo de 1776, el comisionado Ignacio Pérez de la Cadena, daba cumplimiento en lo que hoy es la Plaza Municipal de la Alcaldía, en la que se encuentra erigida la Catedral Nuestra Señora de Belén y la Casa de Gobierno Municipal, a la superior orden del Emperador Carlos III, y al mandato de Virrey del Nuevo Reino de Granada, Manuel Guirior, por medio de la cual se categorizaba a Fusagasugá como Pueblo de Blancos, extinguiéndose así y para siempre, el legendario poblamiento indígena en donde pretérita época estuvo asentada en los lares.

El tibio valle donde reposa la pujante localidad fue habitado desde la eternidad de los tiempos por los indígenas Sutagaos que se consideraban hijos del sol y sobre los cuales aún no se tiene la certeza si pertenecieron al imperio de los Muisca o si, por el contrario, su propio territorio como nación independiente.

La primera referencia de la existencia de los Sutagaos, se remonta hacia el año de 1470, cuenta el cronista Piedrahita, calcula por tradición oral - tomada de algunos nativos que el Zipa,

señor de los Muisca, invadió estas tierras con 40 mil hombres guerreros para someterlos, lo que evidentemente sucedió. Por su parte, el primer español que tuvo contacto con los súbditos del cacique Fusagasugá, fue el capitán Juan de Céspedes, a quien Gonzalo Jiménez de Quesada envió a inspeccionar la zona con 40 infantes y 15 caballeros, al mes de mayo de 1537, hace 462 años.

Esa población se llamó Nuestra Señora de Altagracia de Sumapaz, y sus vestigios silenciosos hasta hace poco pudieron verse en las sinuosidades de la vereda del Guavio al sur de Fusagasugá. Lo curioso de aquel pueblo es que debió ser extinguido porque sus habitantes, todos ellos españoles o hijos de estos se dieron a la tarea de no cumplir sus obligaciones tributarias debidas al virreinato y como castigo fueron expropiados y desterrados a la provincia de Cotopaxi, en el Ecuador, en donde fundaron una población llamada Latacunga, hoy su capital.

Así como en el Fusagasugá, el Pasca, el Tibacuy y Usatama, eran caciques, nombres que fueron respetados para nombrar las actuales poblaciones de las provincias del Suma Paz también un cacique poderoso que gobernaba gran parte de la comarca. Ese es el motivo por el cual a la región se le conoce como Sumapaz.

En la segunda mitad del siglo XVI los españoles quisieron construir una ciudad entre el río batán y Guavio llamada Nuestra Señora de Altagracia de Suma-Paz. Pero en la zona los indios escaseaban y no había yacimientos de oro o plata. Entonces, la población no se desarrolló, pero favoreció el traslado y dispersión de blancos a lugares de la región.

El nombre de Fusagasugá aparece en libros de cronistas e informes como el del cacique de turmequé, don Diego de Torres, en 1586. El documento evidencia que unificar los indígenas Sutagaos dispersos por todo el Sumapaz era una necesidad de la corona.

Por ello, el 15 de enero de 1592 el virreinato dispuso la visita del oidor Bernardino de Albornoz y poner fin a esa dispersión y "dar inicio a su vida en policía" como se llamaba al

hecho de hacer la retícula marcada por los españoles en toda América, de vivir alrededor de una plaza principal, una iglesia y una sede de gobierno.

Así, Albornoz llegó a Fusagasugá el 5 de febrero de 1592 y ordenó "que se junten los indios". Si bien Albornoz ordenó "que se juntarán los indios" el 5 de febrero de 1592, fue el comisionado Ignacio Pérez de la Cadena quien trazo y fundo definitivamente el actual pueblo del blanco de Fusagasugá el 7 de mayo de 1776 por orden real firmada por el emperador Carlos III. (Alcaldía de Fusagasugá, 2022).

Por otra parte, la Empresa Industrial y Comercial del Estado E.I.C.E. Terminal de transporte de Fusagasugá, fue creada según acuerdo número 02 de 2003, como establecimiento público del orden municipal con patrimonio y organización propia, autonomía administrativa y personería jurídica siendo una empresa industrial y comercial del estado del orden municipal, con conforme a las reglas de derecho privado, excepto en lo previsto en las normas especiales del derecho público.

De acuerdo con el Concejo Municipal de Fusagasugá, mediante el acuerdo 071 de 2013 el alcalde Municipal del momento autorizó para que la sociedad de economía mixta o empresa industrial y comercial del estado, y su construcción según (ART. 1) el cual se le facultó para que adquiriera por negociación directa o por expropiación no menos de 40.000 metros cuadrados con destino a la construcción de la terminal de transportes.

Finalmente, Por Escritura Pública No. 2415 del 22 de noviembre de 1997, protocolizada en la Notaría Segunda del Círculo de Fusagasugá se constituyó la Sociedad de Economía Mixta Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Imagen 1. Fusagasugá pasado, presente y futuro.



Fuente: Alcaldía de Fusagasugá. Archivo fotográfico.

Imagen 2. Terminal de transporte de Fusagasugá.



Fuente: Repositorio Universidad de Cundinamarca Sede Fusagasugá

2.2. Marco General del Terminal de Transportes de Fusagasugá

En el año 2005 se emite la Resolución número 1973 de julio 17 de 2005 por la cual se conoce la homologación de la habilitación a la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá (Concejo Fusagasugá, 2005). Por consiguiente, la entidad adopta el carácter de establecimiento público del orden municipal, con patrimonio y organización propia, autonomía administrativa y personería jurídica.

A su vez, como propósito principal tiene el de ejercer el control administrativo y operativo de las diferentes actividades de tránsito y tráfico de las empresas urbanas e intermunicipales que operan dentro de las instalaciones del terminal con unas funciones específicas para el cumplimiento de sus objetivos:

- Ejercer control de las actividades propias de la terminal.
- Fijar los lineamientos relacionados con programas de optimización del tránsito y tráfico de la terminal y en la zona de influencia de la misma.
- Estimar la necesidad de recursos financieros para la ejecución de planes y programas que se proyectan.
- Gestionar ante las entidades financieras, los créditos necesarios para la financiación de los programas.
- Supervisar, controlar, y evaluar los resultados obtenidos en la ejecución de los programas que se desarrollen.

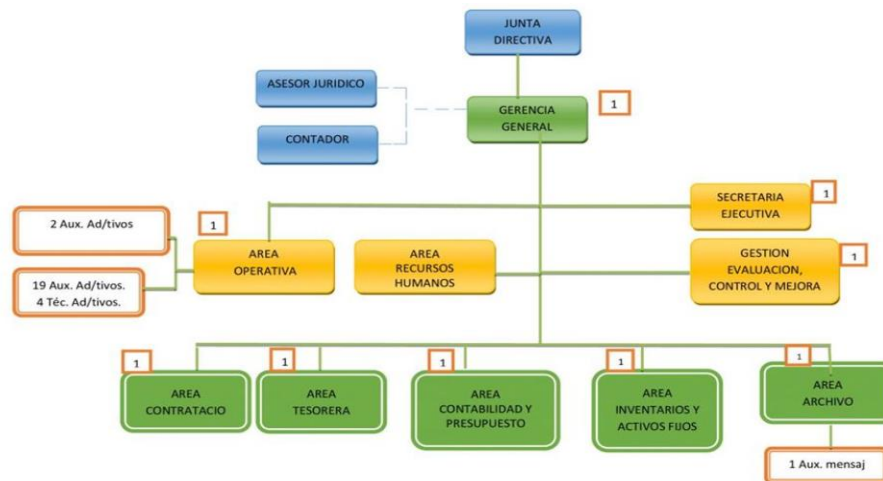
Igualmente, el proceso administrativo del terminal de transportes de Fusagasugá es operativa y de prestación del servicio a los usuarios, por lo tanto, en el cumplimiento de sus funciones y su orientación descentralizada requiere contar con los siguientes bienes:

- Los bienes muebles e inmuebles que se adquieren para la realización de su objetivo social.
- El producto del pago que hacen las empresas de transporte por el derecho de usar las áreas que son propiedad exclusiva de la terminal de transporte de Fusagasugá.
- Los recursos de crédito que obtengan con destino a la financiación de sus programas.
- Los productos obtenidos de compra, ventas, donaciones, legados en general de cualquier operación que realice como persona jurídica.
- Auxilios nacionales, departamentales o municipales.

2.3. Marco Orgánico

El organigrama es un esquema organizacional que representa gráficamente la estructura interna de una empresa, en este caso, de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Es especialmente útil para el área de recursos humanos, ya que le permite visualizar rápidamente la jerarquía de la empresa por equipos, en función de quién reporta a cada persona, o quién está al cargo de cada área o empleado.

Imagen 3. Organigrama de la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Fusagasugá



Fuente: Terminal de Transportes de Fusagasugá.

En este sentido, la terminal de transportes de Fusagasugá cuenta con una junta directiva de conformidad con el artículo 88 de la Ley 489 de 1998, la dirección y administración de las empresas industriales y comerciales del Estado (EICE) estará a cargo de una Junta Directiva y de un gerente o presidente. Además, la Ley 489 de 1998, respecto de la conformación de la junta directiva de una EICE, establece:

“ARTÍCULO 89. Juntas directivas de las empresas estatales. La integración de las juntas directivas de las empresas industriales y comerciales del Estado, la calidad y los deberes de sus miembros, su remuneración y el régimen de sus inhabilidades e incompatibilidades se regirán por las disposiciones aplicables a los establecimientos públicos conforme a la presente ley.

Además, los delegados de organizaciones privadas en las juntas directivas de las empresas no podrán ostentar cargos de dirección en empresas privadas que desarrollen actividades similares a las de la empresa ante la cual actúan y en todo caso deberán declararse impedidos cuando ocurran conflictos de intereses.”

Como se observa en el organigrama de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, se evidencia que la Junta directiva es quien elige al gerente general quien a su vez elige un asesor jurídico y un contador. Además, tiene como propósito establecer políticas, objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos para: dirigir, controlar la gestión en la terminal de transportes, que permita velar por el cumplimiento de la misión de la empresa junto con el buen funcionamiento y el óptimo manejo de los recursos.

Es en la gerencia general donde se encargan de la toma de las decisiones que más afectan a la empresa y su imagen, son quienes más procesos necesitan aprobar, más control de los demás departamentos tienen y más tareas delegan a sus subordinados, que están bien indicados en el organigrama.

De manera jerárquica aparecen la secretaría ejecutiva, la oficina de gestión, evaluación, control y mejora, el área de recursos humanos y el área de operaciones las cuales apoyan labores de la gerencia, mediante una correcta planeación y ejecución de las tareas encomendadas; brindando de manera continua y sistemática información relevante para la toma de decisiones y garantizar un eficiente manejo de la información al interior y exterior de la entidad.

Estas oficinas son los mandos intermedios de la E.I.C.E. Terminal de transportes, y hacen de puente entre la gerencia general y los trabajadores que están a cargo de llevar a cabo acciones que afectarán directamente a la empresa. Por este motivo, la comunicación para este grupo de empleados es crucial, y el organigrama es su mejor aliado para gestionar equipos.

No obstante, el área operativa la cual se encuentra conformada por 2 sectores, en el primero se ubican 2 auxiliares administrativos y en el otro, 19 auxiliares administrativos y 4 técnicos administrativos los cuales están en contacto directo con las funciones de la empresa. Este grupo de empleados son los que pasan más tiempo desarrollando acciones concretas que han sido, en su mayor parte, decididas por la gerencia general o, como mínimo, aprobadas por esta.

Finalmente, se cuenta con personal de apoyo dentro de las áreas de contratación, tesorería, contabilidad y presupuesto, inventarios y activos fijos y archivo cuyas funciones se dirigen a establecer y propiciar los mecanismos de control e información para el correcto manejo y custodia de los dineros que por concepto de recaudos por distintos conceptos ingresan a las cuentas del terminal, organizando y coordinando a su vez el proceso de ejecución presupuestal, pago de las obligaciones y compromisos de la entidad, mediante la utilización de los instrumentos tecnológicos disponibles y de conformidad con las normas y procedimientos correspondientes, procurando a la vez el excelente servicio a los usuarios internos y externos de la tesorería, velando porque todas las operaciones se realicen con agilidad, exactitud y transparencia.

3. MARCO ESTRATÉGICO DEL TERMINAL DE TRANSPORTES DE FUSAGASUGÁ

3.1. Misión

La Empresa Industrial y Comercial Del Estado (E.I.C.E) Terminal de Transportes de Fusagasugá administra, controla y coordina las operaciones del transporte terrestre intermunicipal de pasajeros, orientada a lograr con eficiencia y eficacia el control operativo a la prestación de servicios complementarios brindando comodidad, seguridad y oportunidad trabajando con el recurso humano integral, tecnología e infraestructura acorde para satisfacer

las necesidades de Los clientes que visitan la terminal de la ciudad jardín de Colombia. (Terminal de Transportes de Fusagasugá, 2022)

3.2. Visión

La E.I.C.E Terminal de Transportes de Fusagasugá para el 2024 será consolidada como una empresa sostenible e innovadora en servicios, que genere bienestar social a nuestros grupos de valor, líderes en la administración del transporte terrestre intermunicipal y urbano como pionero del corredor sur del país (Terminal de Transportes de Fusagasugá, 2022)

3.3. Política de Calidad

La Empresa Industrial y Comercial del Estado (E.I.C.E.) Terminal de Transportes de Fusagasugá, está diseñada estructuralmente para brindar los servicios con calidad, confiabilidad, eficiencia, amabilidad y oportunidad a los usuarios haciendo de ella una empresa rentable y comprometida con las necesidades y expectativas de la comunidad y del gremio transportador apoyándonos en el desarrollo de nuestro talento humano e innovación tecnológica, enfocada al mejoramiento continuo de cada uno de los procesos que la integran.

3.4. Objetivos Misionales

La Empresa Industrial y Comercial Del Estado (E.I.C.E.) Terminal de Transportes de Fusagasugá está diseñada estructuralmente para:

- Brindar los servicios con calidad, confiabilidad, eficiencia, amabilidad y oportunidad a los usuarios haciendo de ella una empresa rentable y comprometida con las necesidades y expectativas de la comunidad y del gremio transportador apoyándonos en el desarrollo de nuestro talento humano e innovación tecnológica, enfocada al mejoramiento continuo de cada uno de los procesos que la integran.
- Orientar sus acciones hacia la optimización del tránsito y tráfico de la terminal en la zona de influencia en pro de satisfacción de los usuarios y de las empresas de transporte de pasajeros urbanos e intermunicipal.

- Dedicar sus esfuerzos al servicio de control interno administrativo y operativo de diferentes actividades de tránsito tráfico y transporte del servicio público municipal de pasajeros de las empresas urbanas e intermunicipales con espíritu de servicio, calidad y óptimos resultados.
- Actuar bajo claros lineamientos éticos que le permiten el desarrollo personal y empresarial.
- Promover el mejoramiento de la gestión y la formulación de nuevos proyectos negocio en beneficio de la comunidad siendo reconocidos como el gran enlace estratégico de servicio de pasajeros en el corredor vial del sur del departamento de Cundinamarca.

3.5. Valores Institucionales

Los valores institucionales del terminal de transportes de Fusagasugá son cualidades que se otorga a la totalidad de los hechos sociales, es decir las formas de pensar, sentir, ser y actuar, que las hace deseables como características del terminal y de los demás, dado que son básicos en la construcción de una convivencia democrática, en el marco del respeto a la dignidad de todo ser humano y el medio ambiente.

En este sentido, los valores orientados de todas las interrelaciones, decisiones y prácticas de la función pública dentro del terminal de transportes de Fusagasugá son:

- Responsabilidad
- Respeto
- Trabajo en equipo
- Humildad
- Honestidad
- Justicia
- Compromiso
- Lealtad

- Justicia
- Moral
- Servicio

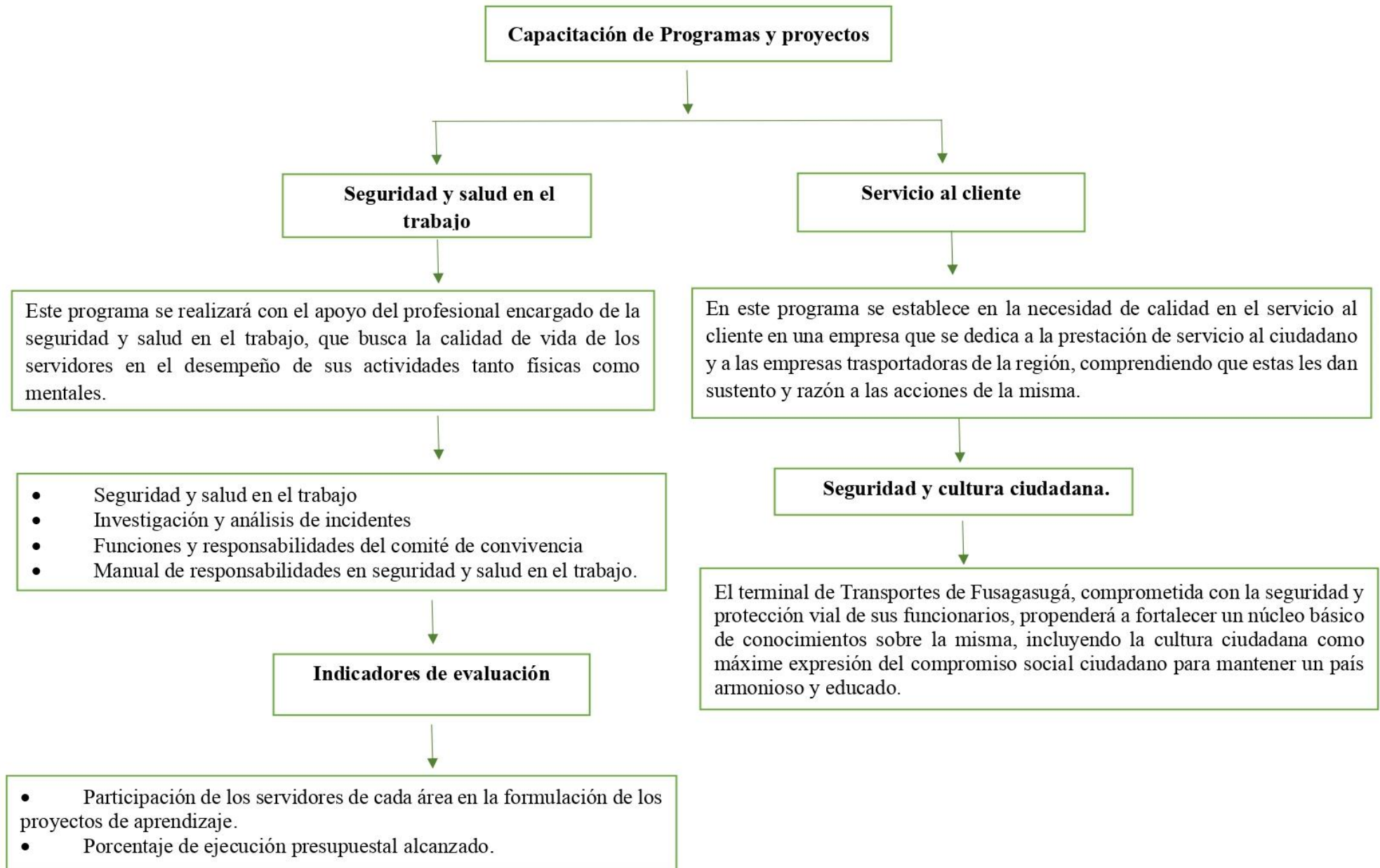
3.6. Política De Bienestar

El Terminal de Transportes de Fusagasugá, tiene como bienestar la calidad de garantizar la prestación efectiva de los servicios público a través del mejoramiento continuo de los procesos de participación activa a los ciudadanos, con base en la distribución equitativa en el ingreso entre las comunidades en el marco de la norma nacional, de Colombia, la ley, optimizando el talento humano y fortaleciendo el desarrollo socio-económico, con el propósito de mejorar la calidad del servicio de los ciudadanos.

Como resultado del análisis se priorizan los temas a capacitar atendiendo a las necesidades actuales de la entidad además de la inclusión de ejes transversales respecto a la acción del estado y el servicio público. En este programa tendrá como objetivo fortalecer la integración de los servidores a la cultura organizacional, familiarizándolos con los objetivos misionales y visionales de la entidad y relacionarlo con los sistemas de valores y el servicio al público. Esto como forma de fortalecer y crear sentido de pertenecía hacia la empresa.

También se propone la creación de un texto informativo que pueda servir de herramienta para la inducción de toda persona que ingrese en el recurso humano de la empresa y garantizar la continuidad de los procesos. Así mismo se deberá realizar una capacitación una vez cada año y/o cada vez que se generen cambios en los procesos y de personal, que fortalezca los procesos de reinducción de los servidores (Nuestra Terminal, 2019).

Gráfica 1. Política de bienestar terminal de transportes de Fusagasugá.



Fuente: Elaboración del autor a partir de la política de bienestar de la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Fusagasugá

Imagen 4. Cronograma de actividades vigencia 2022

MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INDUCCION Y REINDUCCION	X					X				X		
SERVICIO A EL CUENTE				X					X			
CREACION Y ESTRUCTURACION DE PROYECTOS.					X						X	
CULTURA ORGANIZACIONAL, GESTION ESTRATEGICA Y MANEJO DE LA INFORMACION.			X					X				
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SEGURIDAD VIAL Y CULTURA CIUDADANA.											X	
INDICADORES DE EVALUACION												X

Fuente: Terminal de Transportes de Fusagasugá.

3.7. Programa de Salud Ocupacional

A través de la Resolución número 080 por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la E.I.C.E Terminal de Transportes de Fusagasugá. El gerente general de la Empresa Industrial y Comercial del Estado Terminal de Transportes de Fusagasugá, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y conferidas en el artículo 28 de la Resolución No.011 del 2011 y en cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, y lo referente al diseño implementación y ejecución del SG-SST Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se establece el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, teniendo como objetivo la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. De la E.I.C.E terminal de transportes de Fusagasugá.

a) Seguridad y salud en el trabajo

En el cumplimiento a la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.I.C.E Terminal de Transportes de Fusagasugá, se entenderán incorporadas

al presente plan de capacitaciones, las establecidas en el plan en materia de seguridad y salud en el trabajo

Este programa se realizará con el apoyo del profesional encargado de la seguridad y salud en el trabajo, que busca la calidad de vida de los servidores en el desempeño de sus actividades tanto físicas como mentales.

Adoptar las medidas de mitigación y protocolos encaminadas a la prevención y contención del coronavirus COVID-19 de nuestros funcionarios y grupos de valor de acuerdo a los lineamientos decretados a nivel nacional, regional y local, con el fin de garantizar en su debido momento la prestación del servicio de la mejor manera posible.

b) Recomendaciones Generales

en cumplimiento de las medidas más eficientes que se han identificado para la mitigación del virus y la Resolución 0350 del 01 de marzo de 2022 por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, y del estado, se da a conocer las siguientes medidas que establece la terminal de transportes de Fusagasugá.

c) Elementos de protección personal

Teniendo en cuenta las actividades que desarrollan cada uno de los funcionarios se establecen algunos elementos de protección personal que son específicos para algunos funcionarios y generales como tapabocas.

Tabla 2. Elementos de protección personal en el terminal de transportes de Fusagasugá.

Descripción EPP	Administ rativos	Ár ea Operativa	Servici os Generales	Manteni miento
1 monogafas, 2 careta facial	-	-	1 o 2	1 o 2

tapabocas	X	X	X	X
bota antifluido	-	-	-	-
guantes de nitrilo	-	-	X	X
uniforme antifluido	-	-	X	-

Fuente: Elaboración del autor a partir de la información suministrada por la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá respecto a elementos de protección personal.

4. MODEL GREAT PLACE TO WORK (GPTW)

El Instituto Great Place to Work se dedica desde 1983 a la consultoría de investigación, asesoría y capacitación para medir y mejorar el ambiente organizacional de diferentes compañías de distintos lugares del mundo. Con carácter anual, que reconoce a las mejores empresas para que los profesionales ejerzan su labor. El instituto mide el clima organizacional en base a 3 grandes dimensiones: Confianza (en relación a los líderes de la compañía), Camaradería (para con los compañeros de trabajo) y Orgullo (referido al trabajo realizado) (Barraco Fernández, s,f).

Desde el punto de vista del empleado, el instituto sostiene que la confianza de éste en la organización está determinada por tres factores: Credibilidad (basada en la comunicación, la competencia y la integridad), Imparcialidad (basada en la equidad, la ausencia de favoritismos y la justicia) y Respeto (basado en el apoyo, la colaboración y el cuidado). Según el modelo de GPTW, cuando estos factores son percibidos por el empleado, se establece una relación de confianza.

No obstante, el instituto entiende la confianza como bidireccional y también establece unos factores que la favorecen desde el punto de vista de la empresa. De este modo, la confianza

desde el punto de vista de la empresa se ve enriquecida cuando se logran los objetivos de la organización (inspirando, escuchando y comunicando), cuando los trabajadores entregan lo mejor de sí mismos (desarrollando, agradeciendo y cuidando) y cuando los empleados trabajan unidos como un equipo/familia (contratando, celebrando y compartiendo). Esta encuesta se realiza en base a dos estudios.

En primer lugar, y con una ponderación de dos tercios sobre la calificación final, se encuentra el ‘Trust Index’; una encuesta centrada en el modelo de la Figura 1, dirigida a empleados, con 58 Ítems tipo Likert y dos preguntas abiertas. En segundo lugar y con un peso de un tercio se encuentra el ‘Culture Audit’: un cuestionario para el departamento de Recursos Humanos en el que se refleja información relativa a datos sociodemográficos de la plantilla, políticas y prácticas y datos sobre compensación.

Barraco Fernández afirma que, el Instituto suele llevar a cabo una serie de Focus Groups con empleados de la compañía para obtener un matiz cualitativo a las puntuaciones. Para este trabajo, dado lo particular de cada empresa en los resultados del ‘Culture Audit’ y los Focus Groups, nos centraremos en el ‘Trust Index’. Una vez revisado el foco de la encuesta, y dado el objeto del presente trabajo, pasaremos al detalle de los factores de mayor peso en la encuesta y más relacionados con un buen ambiente organizacional.

4.1. Factores para un buen Clima Laboral

Camaradería

El Instituto Great Place to Work considera la Camaradería como la resultante de tres factores: Relaciones Cercanas, Hospitalidad y Sentido de Unidad. Si bien es cierto que no todos estos conceptos son académicos y no entrañan ningún misterio para el común de las personas (relaciones cercanas y hospitalidad), Sí que podemos encontrar bibliografía académica sobre la naturaleza y efectos de la camaradería y el Sentimiento de Unidad.

Orgullo

Dentro del modelo propuesto por el Instituto Great Place to Work el segundo factor de peso para un buen clima laboral es el Orgullo. El orgullo según este modelo sería de tres tipos: orgullo por el trabajo individual, por el equipo y por la organización. Sobre el orgullo a nivel individual, nos encontramos una emoción tradicionalmente categorizada como facilitadora de comportamientos antisociales por pensadores como Spinoza o Hobbes, la investigación reciente en Psicología ofrece una perspectiva más completa.

Como señala Lewis (2008) El orgullo no sería una emoción categóricamente antisocial, sino que tendría una naturaleza dual. Por una parte, nos encontraríamos con el “orgullo auténtico” y por otra con el “orgullo hubrístico”. El primero haría referencia a la satisfacción y la autoconfianza de un individuo en relación a su éxito, mientras que el segundo estaría referido a un orgullo relacionado con la arrogancia y el engreimiento. En nuestras vidas cotidianas todos estamos familiarizados con estas dos versiones del orgullo.

Confianza

La confianza es el concepto central del modelo de clima laboral propuesto por el Instituto Great Place To Work. Ésta se articula en torno a tres conceptos: Credibilidad, Respeto e Imparcialidad. Cada una de estas dimensiones se divide a su vez en tres, a la manera de las vistas anteriormente por lo que, para un análisis más detallado, procederemos a revisarlas de manera aislada.

Credibilidad

La cualidad de que los mensajes emitidos por la organización sean percibidos como auténticos. La credibilidad de una organización hacia sus empleados resulta imprescindible para una correcta consecución de los objetivos de la organización. Si los empleados se sienten engañados por la organización, es más que probable la aparición de la desconfianza en la misma.

Respeto

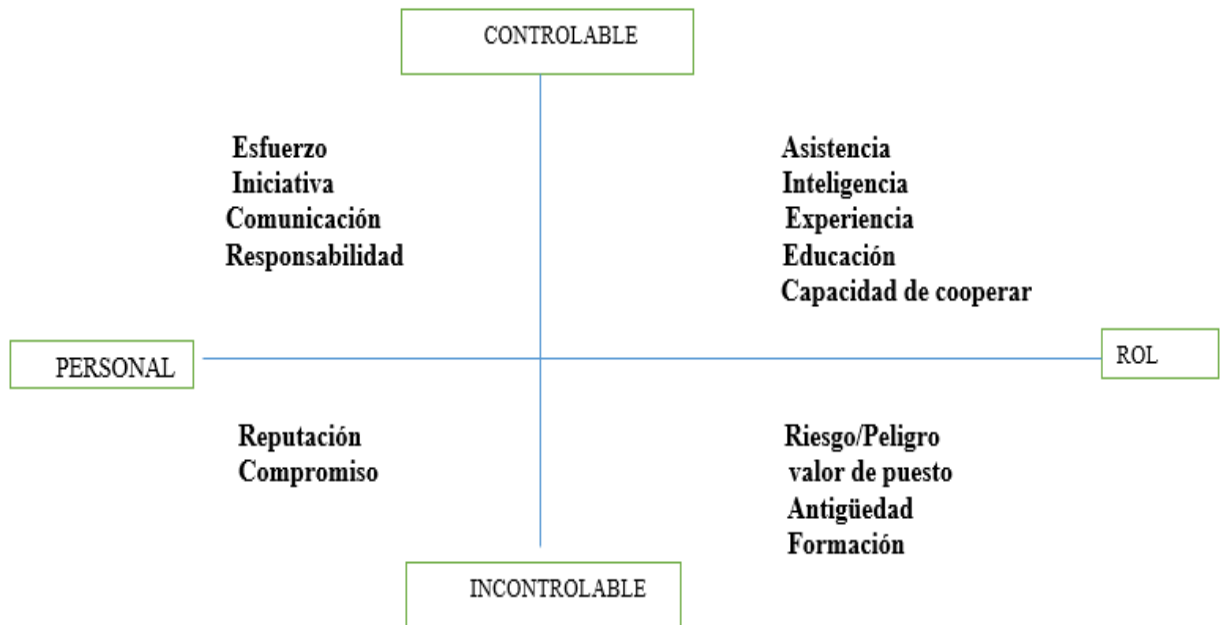
El respeto es un componente básico de cualquier grupo social humano, que nos permite convivir en grupo. Según la revisión que realizan del concepto de respeto existen dos tipos de respeto en las relaciones humanas: Categórico y Contingente. El respeto categórico se refiere a una forma de reconocimiento entre iguales que garantizamos a alguien tan solo por reconocerle como parte de un grupo al que nosotros pertenecemos.

En el momento en el que reconocemos a una persona como tal, existen consideraciones en el trato que le damos; del mismo modo que las mayores atrocidades de la historia se han cometido cuando a un colectivo se le ha privado de ese estatus, deshumanizándolo. Este tipo de respeto se encuentra muy relacionado con factores que ya hemos tratado como el orgullo de pertenencia o el sentimiento de unidad.

Imparcialidad

La imparcialidad es la ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o situación al juzgar o actuar sobre un asunto. Se trata de un componente básico de la confianza de los empleados en la organización dado que, entre otras cosas, resta incertidumbre sobre qué esperar de la organización como consecuencia a las acciones propias. El modelo de Great Place to Work diferencia tres componentes de la imparcialidad: equidad, ausencia de favoritismos y justicia. Si bien se trata de conceptos adyacentes, pasaremos analizarlos en mayor detalle.

Gráfica 2. Inputs de equidad



Fuente: Clima Organizacional De Un Gran Lugar Para Trabajar.

5. Índice del Ambiente Laboral en la Terminal de Transporte de Fusagasugá.

El presente trabajo práctico es de carácter cualitativo, ya que su objetivo es captar la realidad social a través de los ojos de la gente que esta sienta estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su contexto laboral. Así mismo, las características de la investigación determinan un tipo de estudio descriptivo, en la medida que permita puntualizar las posibles causas por las cuales los empleados de la terminal de transportes de Fusagasugá perciben de una manera u otra cada uno de los factores incidentes en el clima organizacional.

El presente estudio está compuesto por una muestra de 23 empleados del área operativa de la terminal de transportes. En el caso de estudio es importante resaltar que el tamaño de la muestra no es lo que determina lo que quiere medir el instrumento, ni su consistencia, es uno de los factores que nos permiten analizar su validez dentro de una población característica (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 1998).

A continuación, se detallan a través de gráficas, los resultados obtenidos del análisis de la encuesta de clima organizacional aplicada a los veintitrés (23) empleados del área operativa

de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, teniendo en cuenta tipo de investigación, metodología empleada y tipo de diseño. (Ver Anexo 1 Encuesta de clima organizacional).

5.1. Dimensión Credibilidad

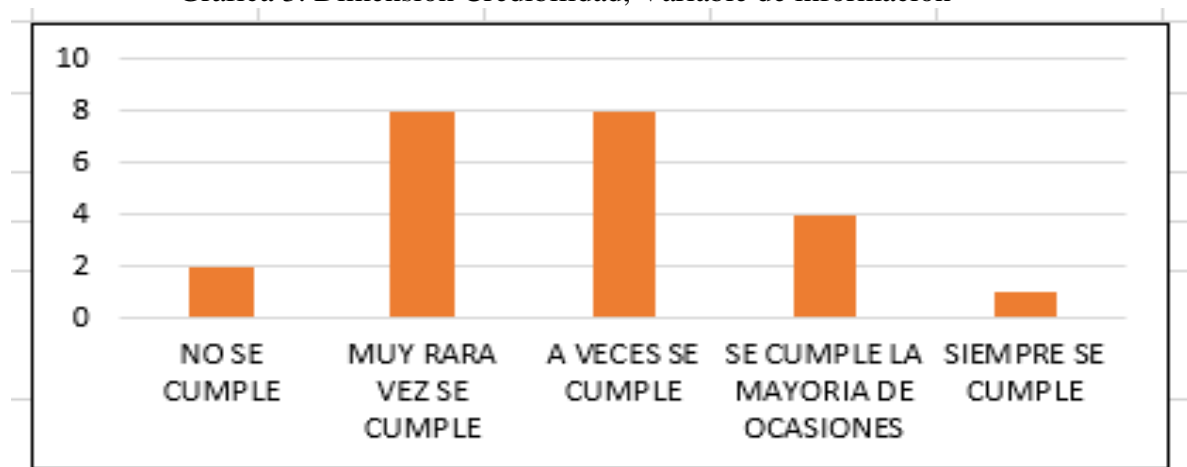
Cuadro 1. Variables evaluadas en la Dimensión Credibilidad

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo	
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible	
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desarrollo	
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegarle tareas importantes	
	Visión		Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión
			Conoce la visión de la organización
			Se siente identificado con la visión de la organización
	Confiabilidad		Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales
			Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores
	Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad	

Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

5.1.1. Análisis de las encuestas

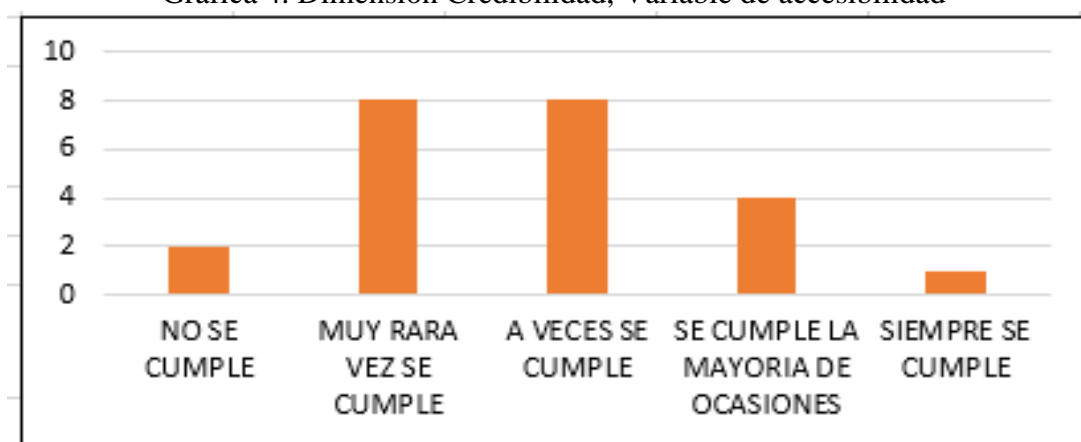
Gráfica 3. Dimensión Credibilidad, Variable de información



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Con base en la pregunta: **¿Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo?**, la gráfica señala que, es muy rara vez y/o a veces que se les participa a los empleados lo que se espera de sus funciones laborales por parte de sus directores. Lo anterior significa que es necesaria una mayor comunicación entre dirigentes y operarios para garantizar que se cumplan con las ocupaciones contratadas y generar eficiencia dentro de los procesos operativos.

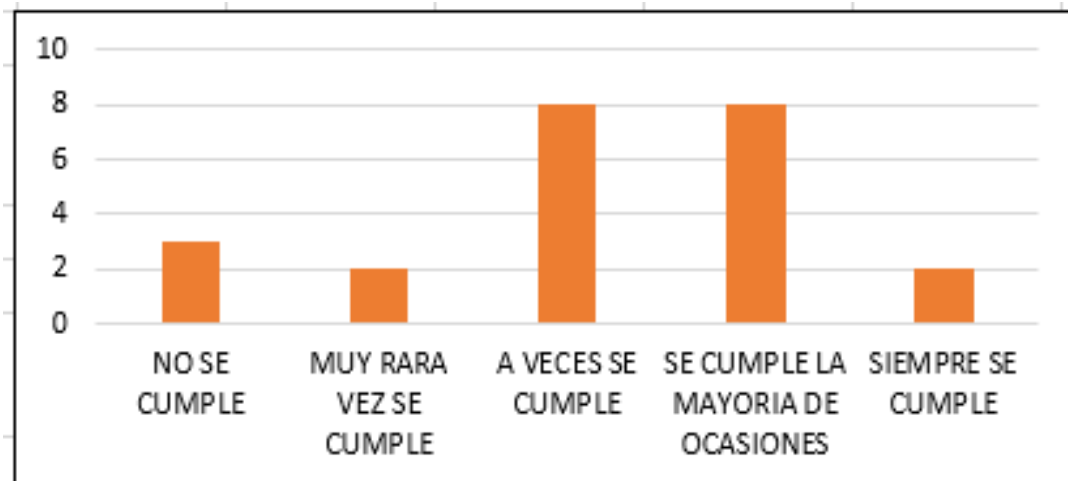
Gráfica 4. Dimensión Credibilidad, Variable de accesibilidad



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A la pregunta **¿La comunicación qué se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible?**, la gráfica indica que, es muy rara vez y/o a veces que dicha información se presenta de manera abierta, accesible y clara para los empleados del área operativa. Por ende, se hace oportuno revisar los canales de información y comunicación con los que cuenta la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá de manera interna.

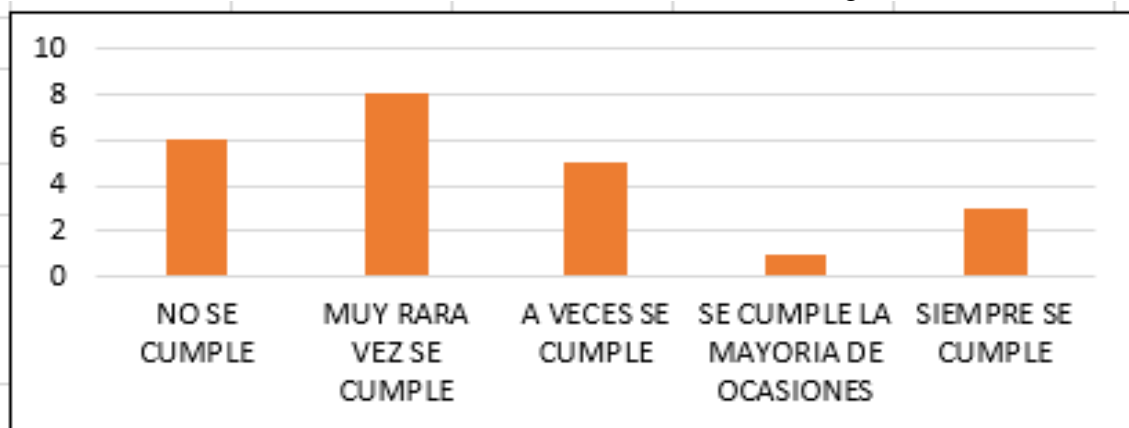
Gráfica 5. Dimensión Credibilidad, Variable de coordinación



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para dicha variable se preguntó **¿Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desarrollo?**, a lo cual la gráfica revela que, para los empleados del área operativa a veces, y la mayoría de las ocasiones se cumple la relación entre el cargo y las actividades a realizar, lo cual se considera necesario para la eficiencia de las labores por parte del área.

Gráfica 6. Dimensión Credibilidad, Variable de delegación

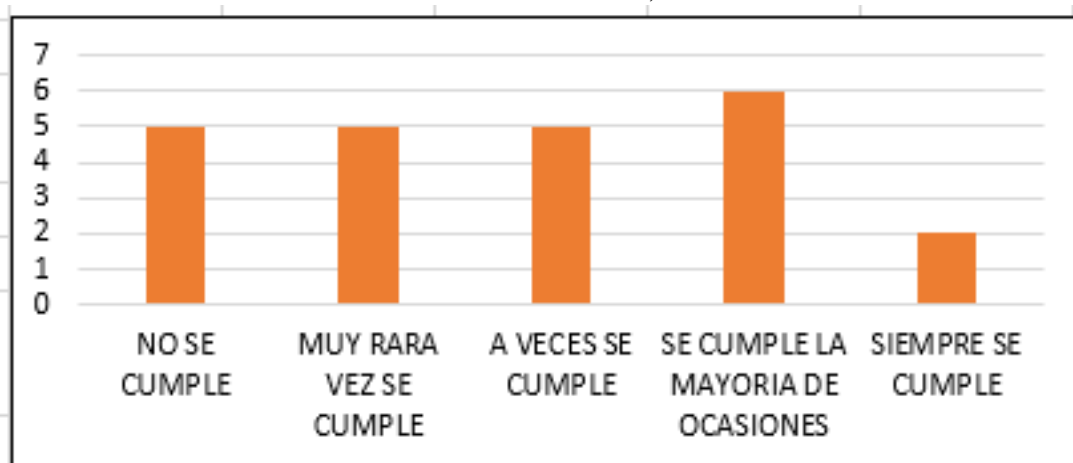


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Con base en la pregunta **¿Lo tienen en cuenta para delegarle tareas importantes?**, tal y como lo muestra la gráfica muy rara vez o no se cumple que a los empleados del área de operaciones deleguen tareas que se consideren importantes, se considera que es debido al perfil

estrictamente necesario que requieren algunas labores para las cuales los trabajadores no se encuentran calificados.

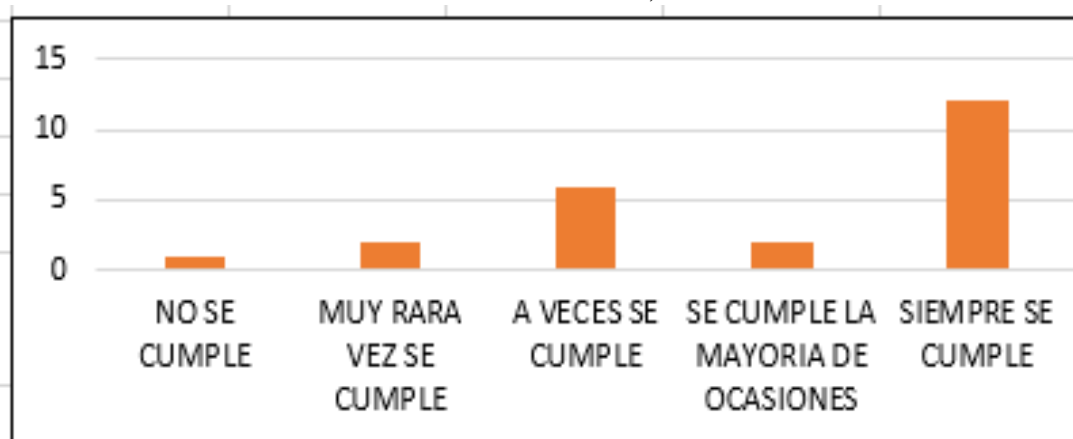
Gráfica 7. Dimensión Credibilidad, Variable de visión



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A la pregunta **¿Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión?** la gráfica evidencia que, solo el 26% del área de operaciones, es decir, 6 empleados saben la mayoría de las ocasiones la integridad y consistencia con la que se cumple la visión institucional. No obstante, el 65% del área que es lo que representan 15 empleados el área a veces, muy rara vez o no saben respecto al cumplimiento de la visión. Es aconsejable por parte de la entidad mostrar a sus empleados como se cumple dicha visión dentro del marco institucional.

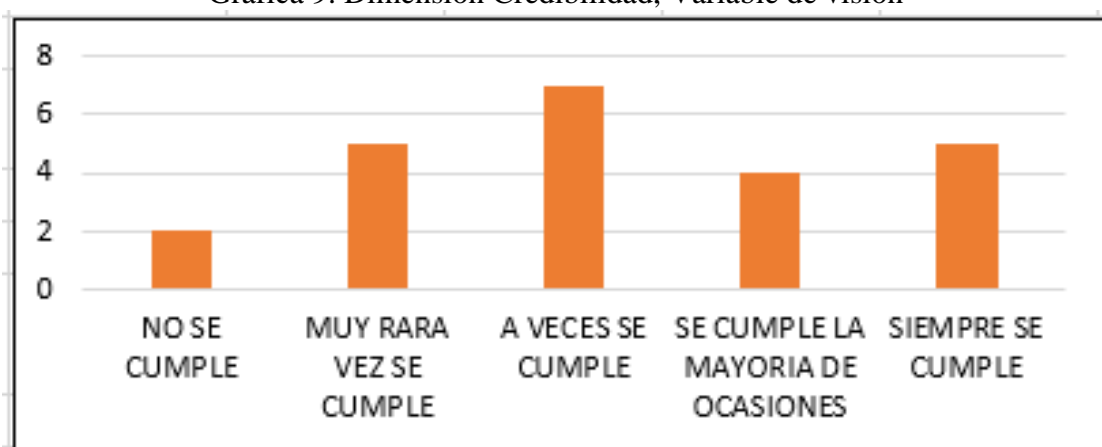
Gráfica 8. Dimensión Credibilidad, Variable de visión



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para reafirmar la consulta anterior y siguiendo con la variable de visión, se genera la pregunta **¿Conoce la visión de la organización?** A lo cual, claramente la gráfica demuestra que el 52% o la totalidad de 12 empleados no conocen la visión de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Lo anterior demuestra como más de la mitad de los trabajadores del área de operaciones desconoce por completo la visión de la entidad.

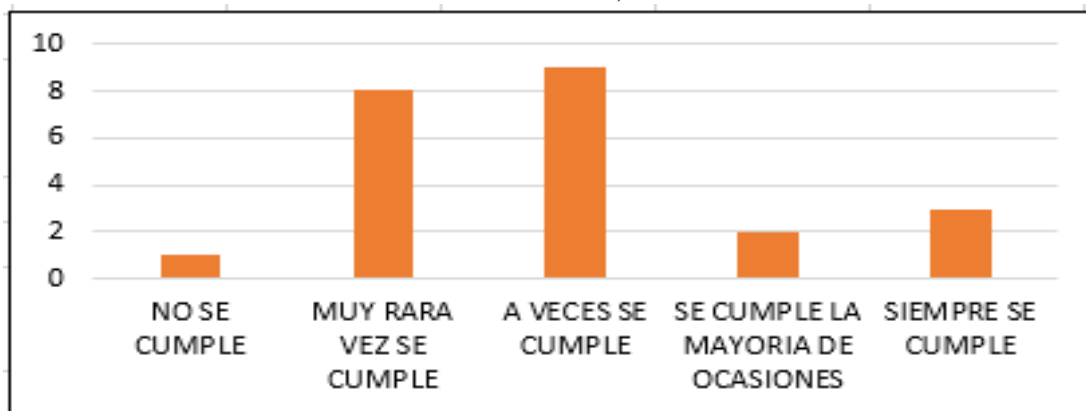
Gráfica 9. Dimensión Credibilidad, Variable de visión



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para terminar de desarrollar la variable de visión se formula la pregunta: **¿Se siente identificado con la visión de la organización?**, la gráfica refleja que el 30,4 % de los empleados afirma que a veces se siente identificado con la visión de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. A su vez, el 21,7% muy rara vez y/o la mayoría de las ocasiones se identifica con dicha visión. Por tal motivo, queda demostrado como paradójicamente los empleados del área operacional, aunque la mayoría no tiene conocimiento de la visión de la E.I.C.E. Terminal de transporte de Fusagasugá, si se siente identificado.

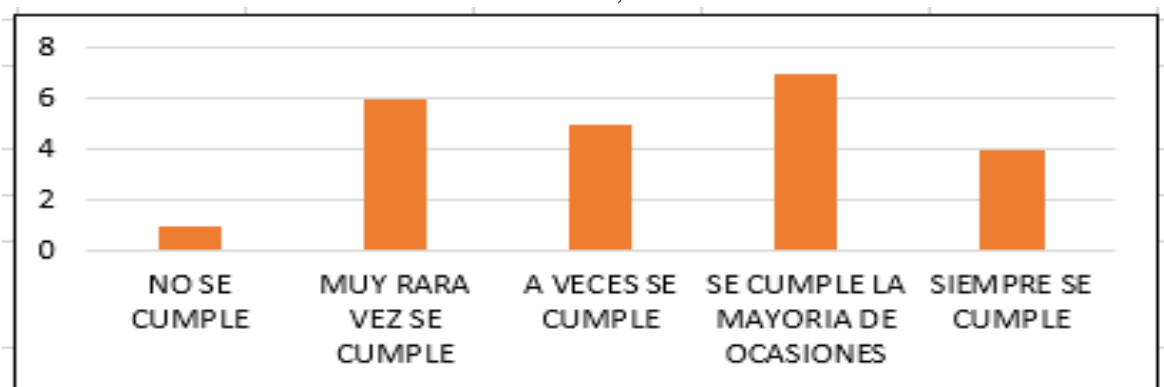
Gráfica 10. Dimensión Credibilidad, Variable de confiabilidad



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Con base en la pregunta **¿Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales?**, la gráfica evidencia que la mayoría de los empleados del área operativa a veces o muy rara vez sienten esa confianza de parte de sus dirigentes respecto al cumplimiento de sus actividades. A lo anterior, es necesario que los superiores de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá generen un ambiente de confianza respecto sus trabajadores.

Gráfica 11. Dimensión Credibilidad, Variable de confiabilidad

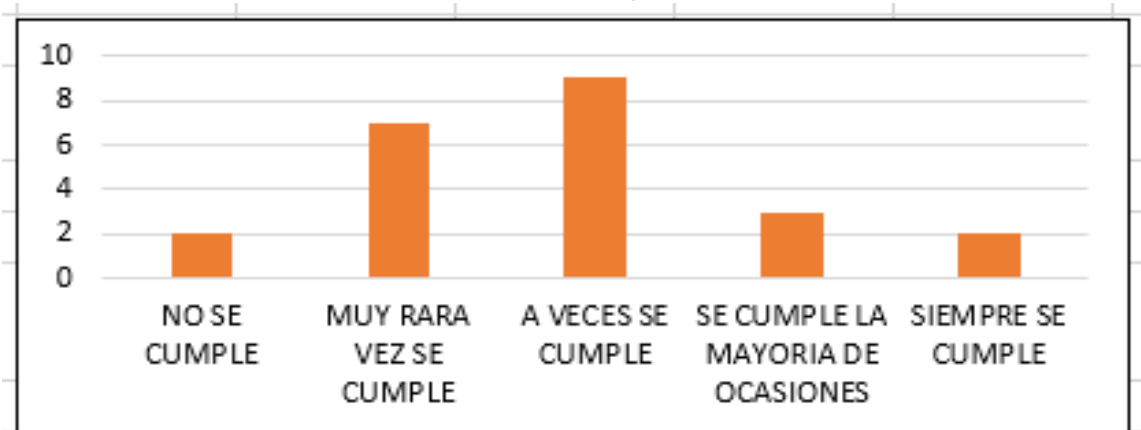


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A la pregunta **¿Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores?**, tal y como lo muestra la gráfica en la mayoría de las ocasiones los empleados sienten un grado de confianza respecto a las determinaciones que toman sus superiores, asimismo, en una media

medida muy rara vez o a veces los empleados se sienten confiados a las disposiciones que toma la dirigencia de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Gráfica 12. Dimensión Credibilidad, Variable de honestidad



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para finalizar la dimensión de credibilidad se desarrolla la variable de honestidad para la cual se genera la pregunta: **¿La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad?**, la mayoría de los empleados del área operacional afirmaron que a veces, o muy rara vez evidencian factores asociados a la honestidad y la ética dentro de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Por ende, se evidencia que estos factores son percibidos por una gran cantidad de trabajadores del área de operaciones.

5.2. Dimensión Respeto

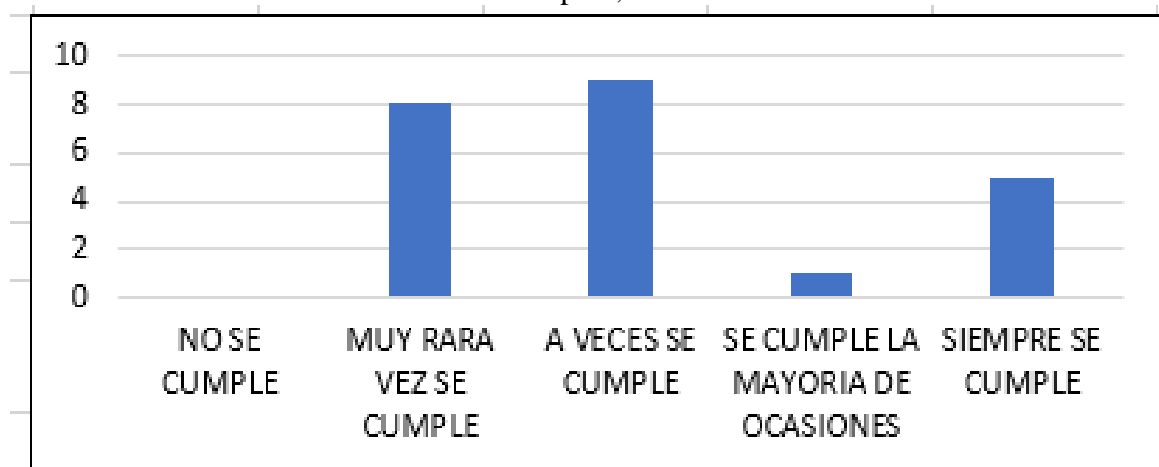
Cuadro 2. Variables a evaluar en la Dimensión Respeto

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional	
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada	
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización	
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización	
	Vida personal		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal
			Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia

Fuente: Elaboración propia

5.2.1. Análisis de las encuestas

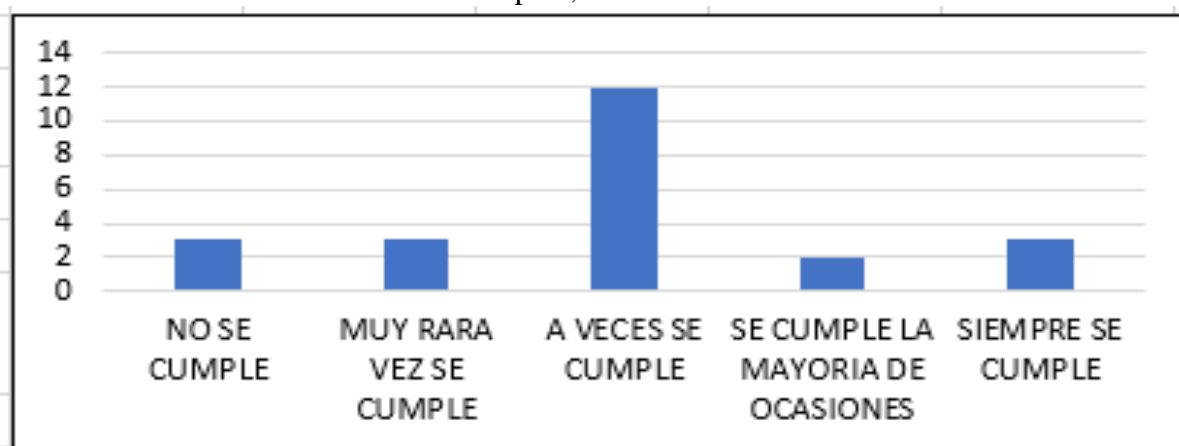
Gráfica 13. Dimensión Respeto, Variable de desarrollo



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para desarrollar la dimensión de respeto se considera oportuno preguntar: **¿La empresa lo apoya en su desarrollo profesional?**, a lo que la gráfica expresa que, los empleados del área operacional perciben que a veces o muy rara vez la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá de parte de sus superiores expresan un apoyo respecto al desarrollo y crecimiento profesional. Lo anterior es relevante ya que, los trabajadores se sienten motivados.

Gráfica 14. Dimensión Respeto, Variable de reconocimiento

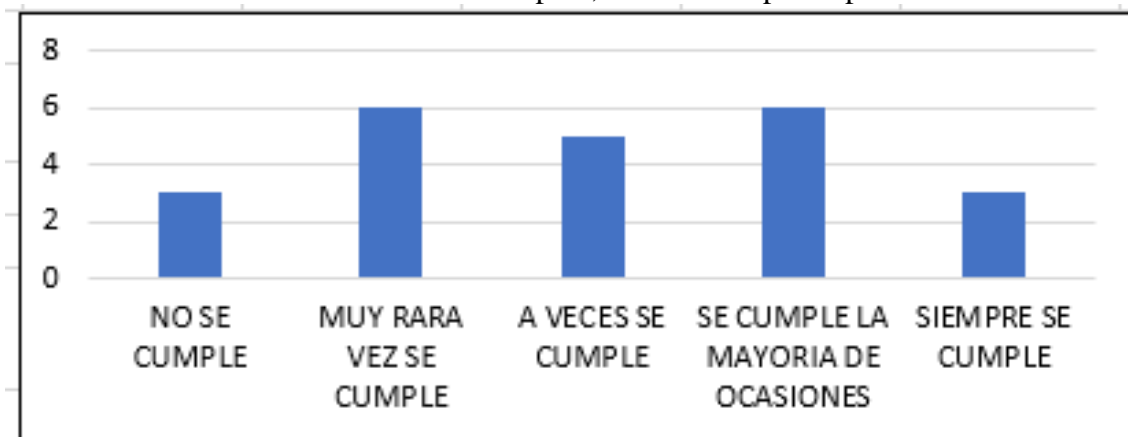


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A la pregunta: **¿La empresa hace reconocimiento por la labor realizada?**, la gráfica evidencia que, para la mayoría de los empleados a veces son reconocidos por la labor que

desarrollan dentro del cumplimiento de sus funciones por parte de los superiores de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Se considera necesario que los dirigentes de la empresa reconozcan el desarrollo y cumplimiento de las tareas realizadas por el personal operativo.

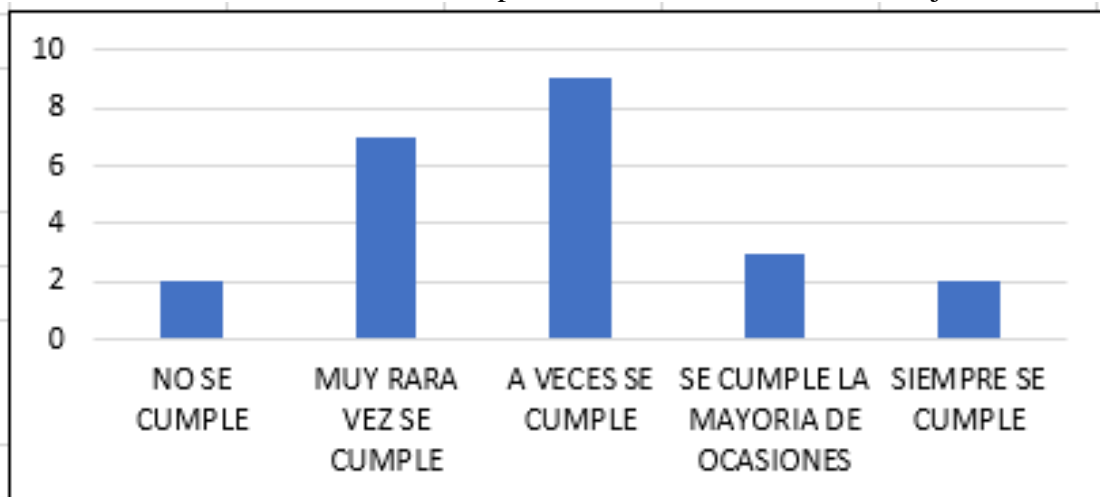
Gráfica 15. Dimensión Respeto, Variable de participación



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Con base en la pregunta: **¿Lo han llamado a participar en asuntos relevantes para la organización?**, tal cual lo expresa la gráfica los empleados en su mayoría muy rara vez y la mayoría de las ocasiones se han sentido participes en las determinaciones importantes para la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. A su vez, en una mediana medida a veces los empleados sienten el llamado a participar de las decisiones de la empresa. Por consiguiente, se deduce que la empresa fortalece el sentido de pertenencia del área operativa haciéndolos participes en la toma de decisión.

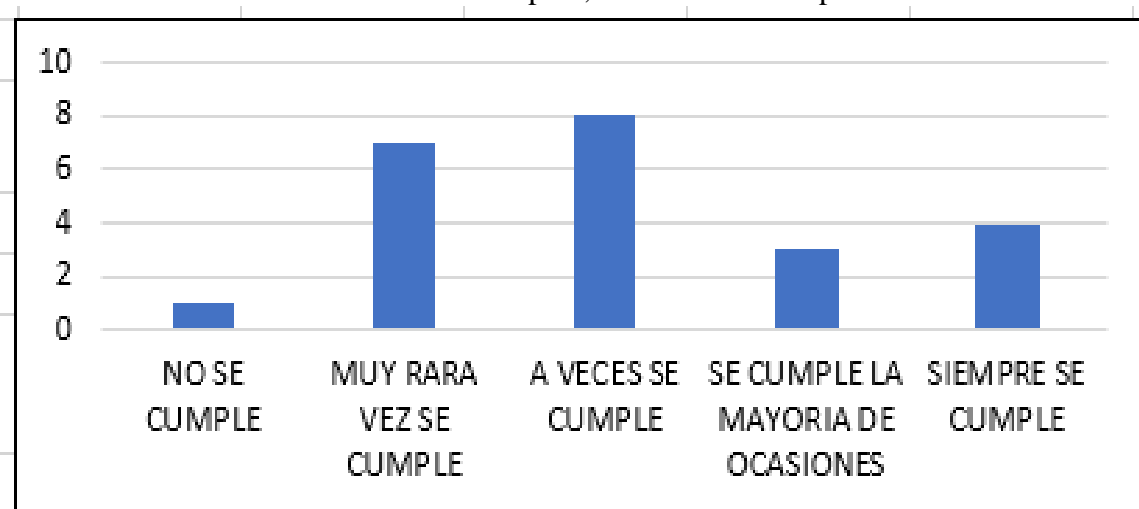
Gráfica 16. Dimensión Respeto, Variable de entorno de trabajo



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Se consideró preguntar: **¿El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización?**, la gráfica reveló que, la mayoría de los empleados distinguen un mejor desempeño dentro del desarrollo de sus funciones gracias al entorno de trabajo en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Asimismo, una parte considerable dentro del área operacional respondió que muy rara vez su desempeño laboral registra mejoras en relación con el entorno laboral.

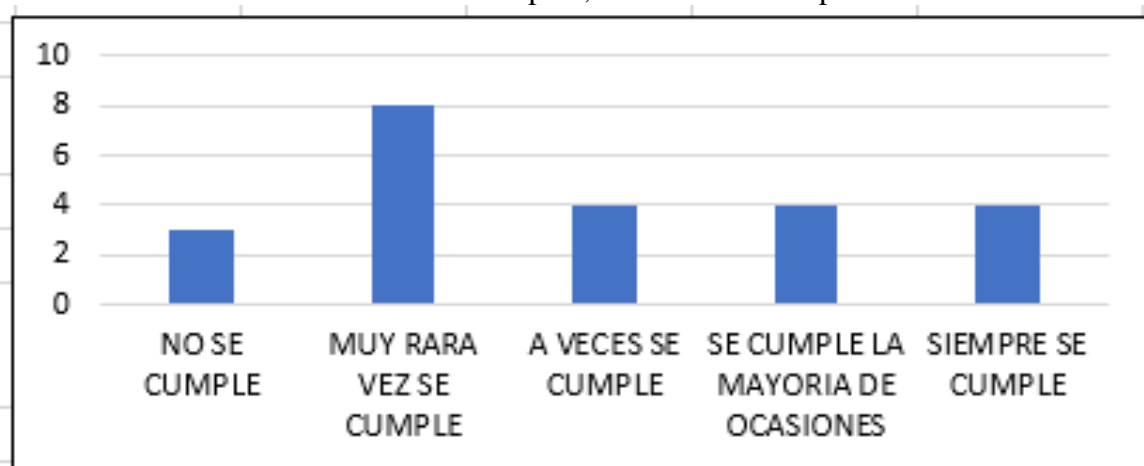
Gráfica 17. Dimensión Respeto, Variable de vida personal



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Respecto a la variable de vida personal es necesario preguntar **¿Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal?**, a lo que la gráfica revelo que la mayoría de los empleados a veces y/o muy rara vez sienten un equilibrio en sus vidas personales frente a las funciones a desarrollar indicadas por la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Lo anterior refleja que, una colectividad considerable del área operacional de la empresa percibe que, si existe en alguna manera, un equilibrio entre trabajo y vida personal.

Gráfica 18. Dimensión Respeto, Variable de vida personal



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para finalizar, en la dimensión de respeto y la variable de vida personal se pregunta: **¿Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia?** A lo que, la mayoría de los empleados afirmo que muy rara vez poseen de ese tiempo para realizar actividades ajenas al trabajo y compartir con su familia. En este sentido, el personal del área operativa refleja como su tiempo afuera de la empresa es limitado para desarrollar actividades propias de su vida personal y familiar.

5.3. Dimensión Parcialidad

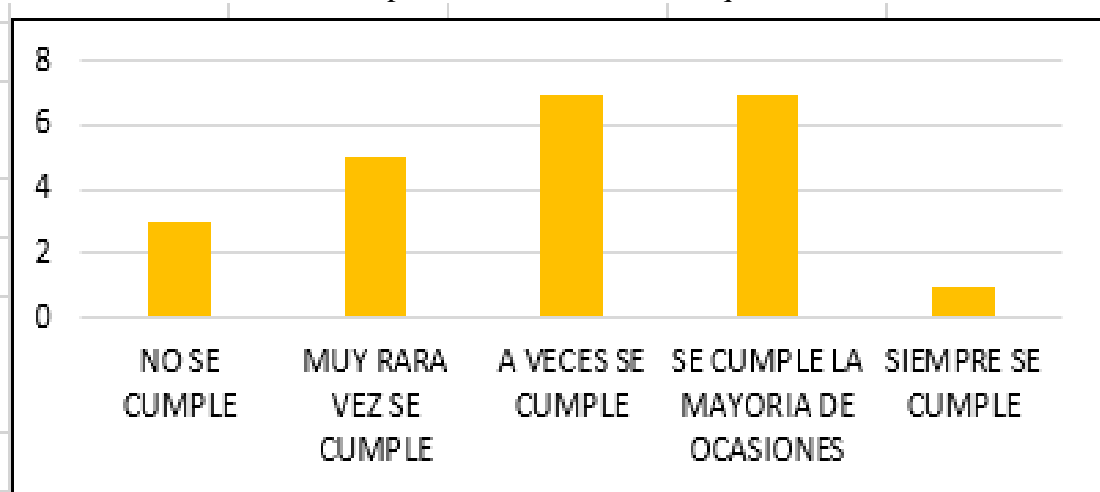
Cuadro 3. Variables a evaluar en la Dimensión Parcialidad

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas	
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, indecentemente de sus particularidades	
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar (ascenso)	
	Justicia en el trato a las personas		La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura...)
			Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo
			Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas		

Fuente: Elaboración propia

5.3.1. Análisis de las encuestas.

Gráfica 19. Dimensión Imparcialidad, Variable de equidad en la remuneración

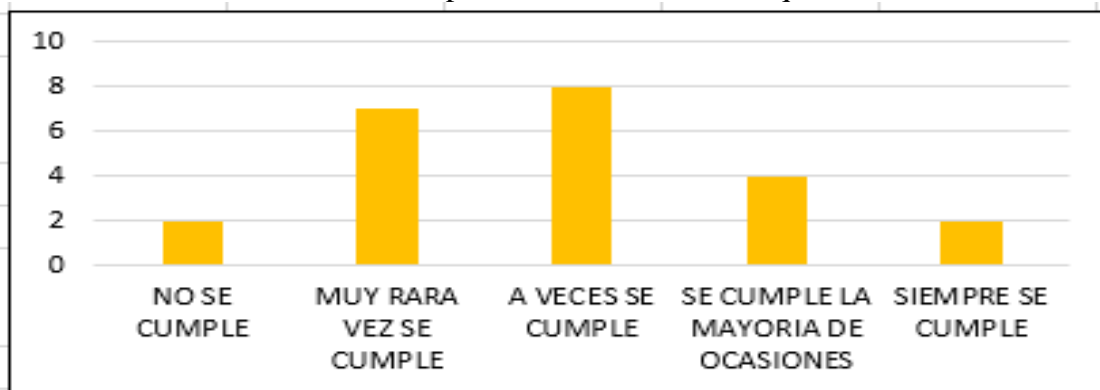


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A la pregunta: **¿Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas?** la gráfica refleja que la mayoría de los empleados a veces y/o la mayoría de las ocasiones se siente a gusto respecto al salario de devengan por la realización de sus funciones contractuales en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Queda

demostrado que, el sueldo percibido por el personal del área operacional de la empresa se ajusta a sus necesidades básicas.

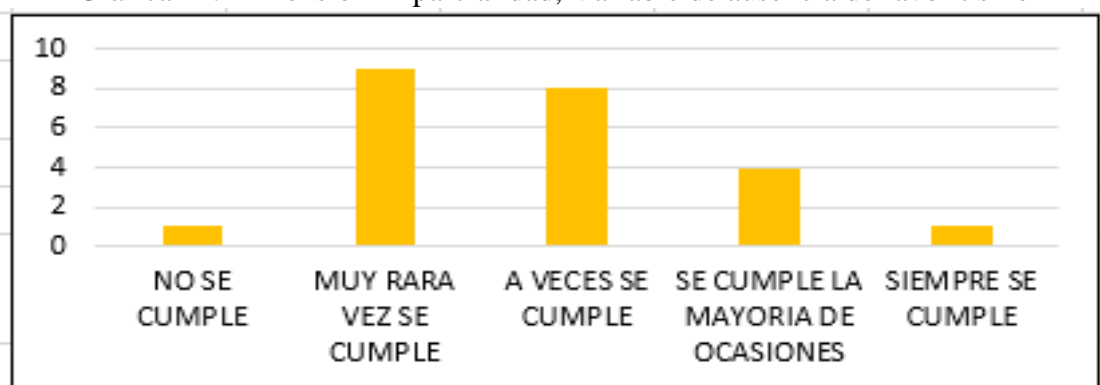
Gráfica 20. Dimensión Imparcialidad, Variable de equidad en el trato



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Con base en la pregunta: **¿Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades?** Tal cual lo expresa la gráfica, los empleados en su mayoría a veces y en mediana medida muy rara vez perciben un trato desequilibrado por parte de los miembros de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Lo anterior demuestra que, dado el desfase respecto a los cargos de la empresa los trabajadores del área operativa observan una especie de exclusión por sus superiores.

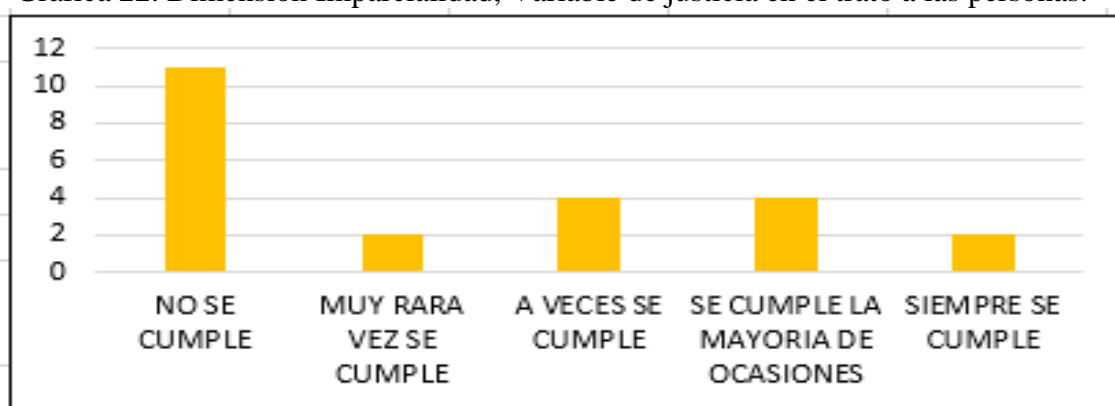
Gráfica 21. Dimensión Imparcialidad, Variable de ausencia de favoritismo



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Se consideró formular la pregunta: **¿Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar ascensos?** la gráfica refleja que, la mayoría de los empleados muy rara vez o a veces perciben un favoritismo de parte de los superiores al momento de promocionar un ascenso en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Se evidencia como la empresa de cierto modo, se muestra parcial al momento de presentar este tipo de modalidad en la empresa.

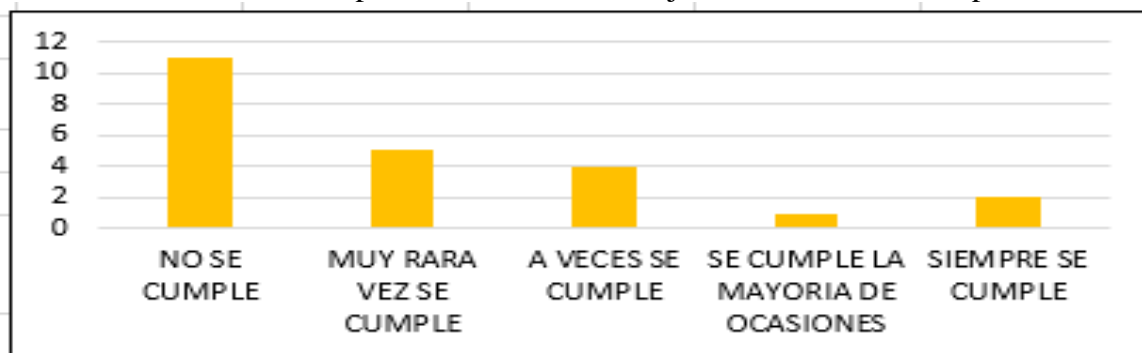
Gráfica 22. Dimensión Imparcialidad, Variable de justicia en el trato a las personas.



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Se precisó preguntar: **¿La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura...)?** la gráfica denota que, para la mayoría del personal del área de operaciones de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, se han presenciado situaciones de discriminación respecto a las particularidades que puedan presentar por parte de la dirigencia de la empresa. Es importante que el personal no sienta ningún tipo de segregación por parte de sus superiores con el fin de mantener un buen clima organizacional.

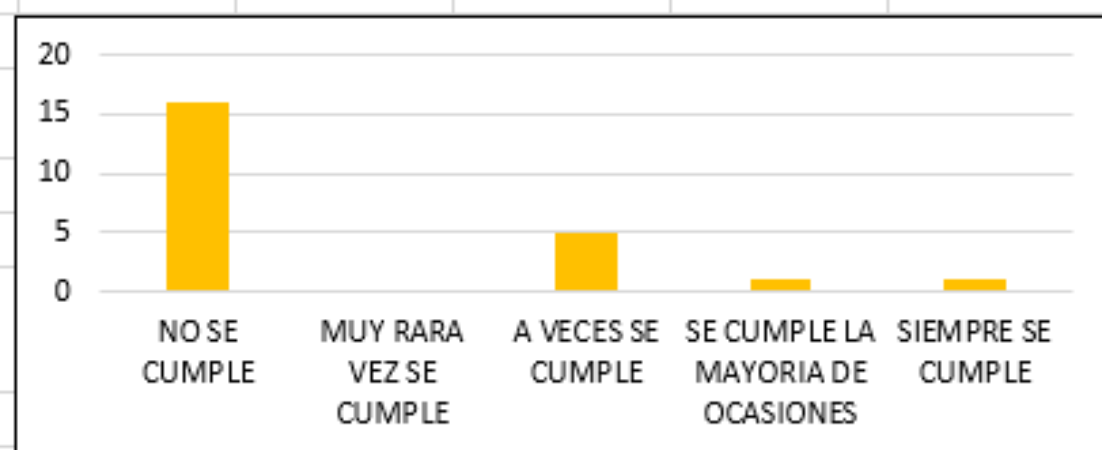
Gráfica 23. Dimensión Imparcialidad, Variable de justicia en el trato a las personas



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Continuando con la variable de justicia en el trato a las personas se pregunta: **¿Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo?** La gráfica enseña que para la mayoría del personal del área de operaciones de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, se han presenciado situaciones discriminatorias por parte de sus compañeros. Se hace necesario que el personal por ningún motivo sienta algún tipo de segregación para que no se vea afectada la eficiencia en el cumplimiento de sus actividades.

Gráfica 24. Dimensión Imparcialidad, Variable de justicia en el trato a las personas

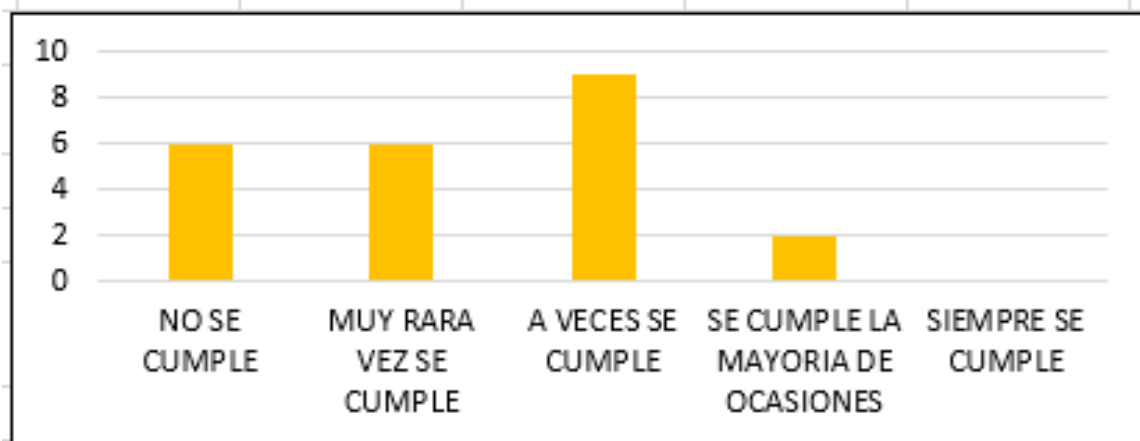


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para finalizar la variante de justicia en el trato a las personas se pregunta: **¿Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos?** Tal cual lo expresa la gráfica la mayoría de empleados del área operacional afirman haber sentido una especie de

discriminación por parte de sus superiores. Lo anterior demuestra como en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá se presentan escenarios para discriminar o segregar a los empleados.

Gráfica 25. Dimensión Imparcialidad, Variable de capacidad de apelación



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Respecto a la variable de capacidad de apelación se consideró preguntar: **¿Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas?**, la gráfica refleja que para la mayoría de los empleados a veces se presentan estos procesos, de otro lado, un grupo considerable del personal del área operacional muy rara vez o nunca han evidenciado procesos de reclamaciones ante situaciones presentadas en la E.I.C.E. Terminal de transporte de Fusagasugá.

5.4. Dimensión Camaradería

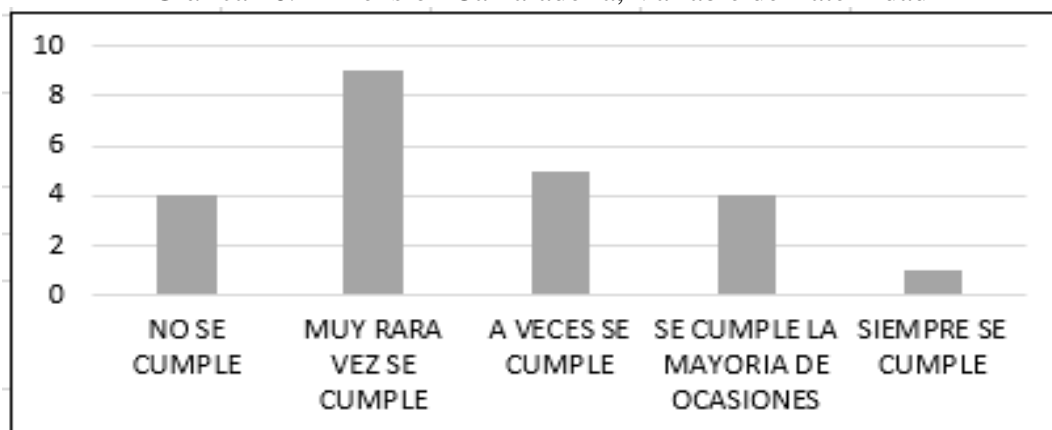
Cuadro 4. Variables a evaluar en la dimensión Camaradería

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA
CAMARADERÍA	Fraternidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional

Fuente: Elaboración propia

5.4.1. Análisis de las encuestas.

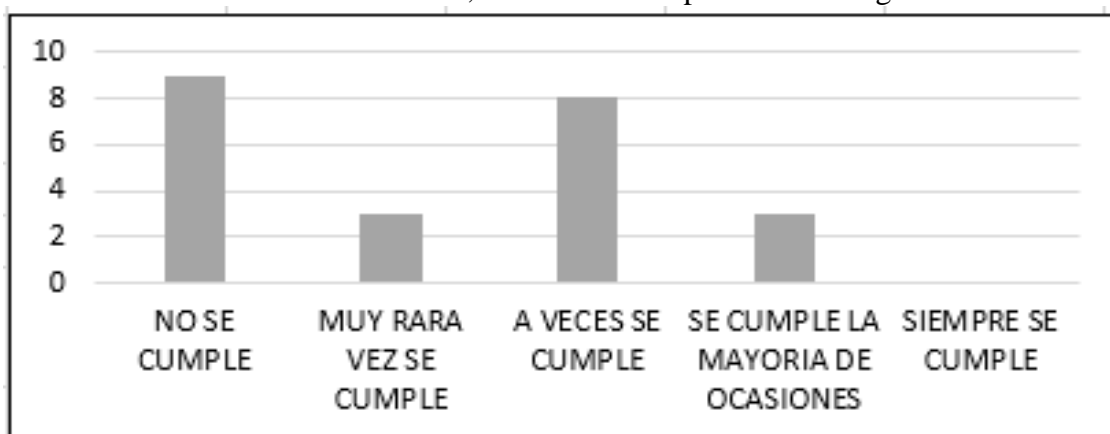
Gráfica 26. Dimensión Camaradería, Variable de fraternidad



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A la pregunta: **¿A las personas se les anima a que se equilibren el trabajo con su vida personal?** La gráfica expresa que la mayoría de los empleados perciben que muy rara vez se les anima a tener un equilibrio entre el desarrollo de sus labores y su vida personal. Lo anterior denota un vacío por parte de los superiores de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá respecto a un equilibrio armonioso entre la vida personal del personal del área operacional y sus actividades contractuales.

Gráfica 27. Dimensión Camaradería, Variable de hospitalidad del lugar

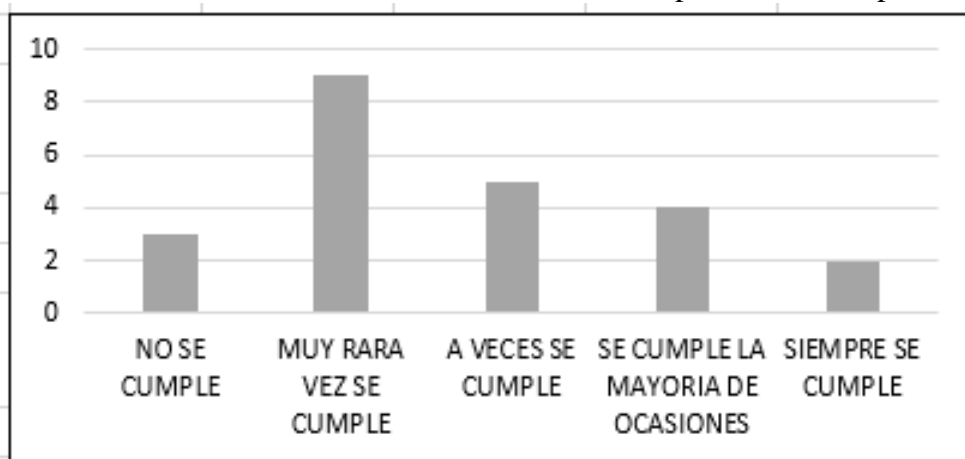


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Con base en la pregunta: **¿Es el entorno laboral agradable y abierto?** la gráfica revela que la mayoría de los empleados sienten laborar en un entorno desagradable y cerrado, no

obstante, un colectivo representativo dentro del área operacional expresa que el entorno laboral a veces es un lugar agradable y abierto. Respecto a lo anterior, es importante que los superiores de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá precisen estrategias para transmitir a su planta personal que el entorno es un espacio grato y abierto.

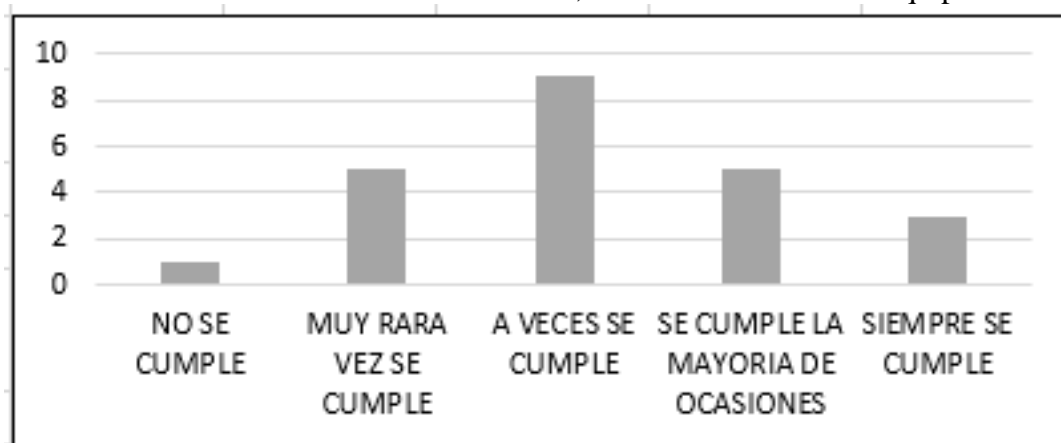
Gráfica 28. Dimensión Camaradería, Variable de hospitalidad de las personas



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Respecto a lo anterior se consideró oportuno preguntar: **¿tiene relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo?** Tal cual devela la gráfica la mayoría de los empleados, del área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, exactamente el 39,1 % considera que muy rara vez tienen relaciones amistosas con sus superiores y compañeros de trabajo. Dado los resultados, se refleja que en la empresa no se manejan relaciones afectuosas entre compañeros y colaboradores lo cual es fundamental para poseer un excelente clima organizacional.

Gráfica 29. Dimensión Camaradería, Variable de sentido de equipo



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Para finalizar con la dimensión de camaradería se pregunta: **¿El trabajo en equipo es una fortaleza institucional?** La gráfica indica que, la mayoría de los empleados considera que a veces el trabajo de equipo dentro del área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá puede llegar a ser una fortaleza institucional. Lo anterior demuestra que, en la empresa el trabajo en equipo es débil, lo anterior puede deberse a individualismos o actitudes las cuales no permiten desarrollar funciones grupales y reflejar ello como una fortaleza institucional.

5.5. Dimensión Orgullo

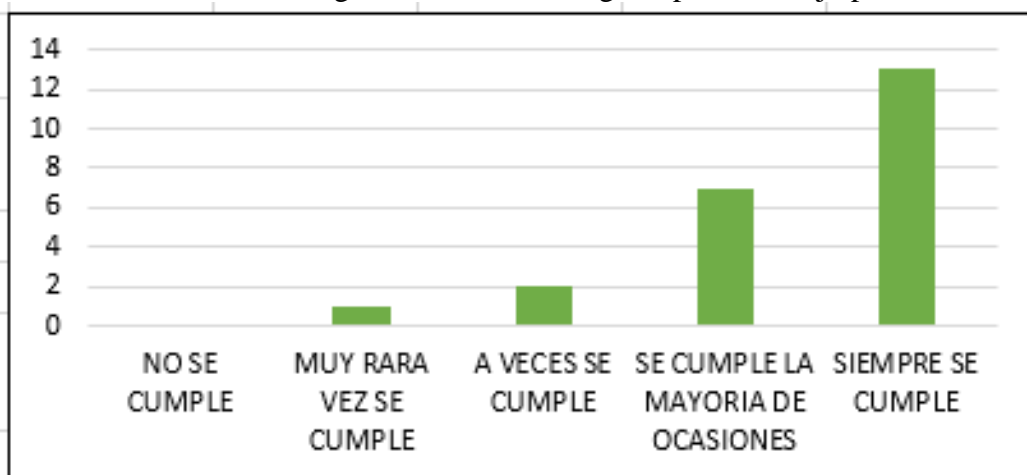
Cuadro 5. Variables a evaluar en la Dimensión Orgullo

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad

Fuente: Elaboración propia

5.5.1. Análisis de las encuestas.

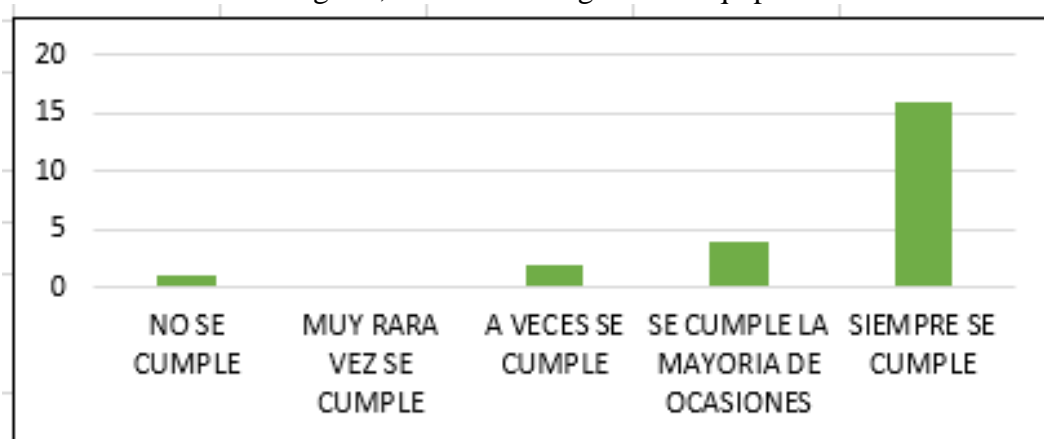
Gráfica 30. Dimensión Orgullo, Variable de orgullo por el trabajo personal



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A la pregunta: **¿Se siente orgulloso de su desempeño laboral?** La gráfica expresa que la mayoría de los empleados se siente orgulloso del trabajo que ejecuta en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Esto es importante debido que, si el personal cuenta con un nivel alto o considerable de orgullo frente a las funciones que ejerce, el clima organizacional será adecuado para el área de trabajo.

Gráfica 31. Dimensión Orgullo, Variable de orgullo del equipo

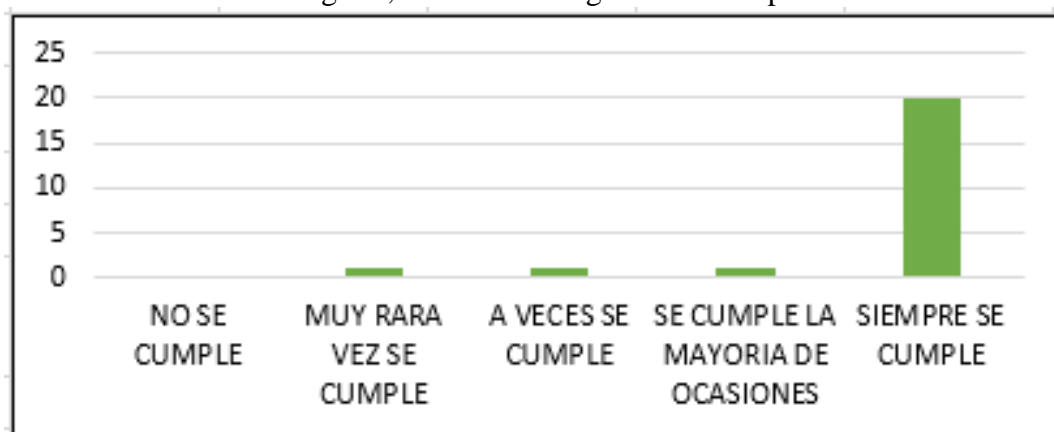


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

A continuación, se pregunta: **¿Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece?** Tal cual lo expresa la gráfica la mayoría de los empleados se sienten

orgullosos por el equipo de trabajo con el que desarrolla sus funciones en el área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Lo anterior refleja que el operario siente agrado y orgullo por pertenecer al área y trabajar junto con sus compañeros. Es necesario que se perciba ese orgullo para el correcto desarrollo de sus actividades.

Gráfica 32. Dimensión Orgullo, Variable de orgullo de la empresa



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Por último, frente a la pregunta: **¿Siente orgullo de trabajar en la entidad?** la gráfica refleja que la mayoría de los empleados siente orgullo de hacer parte del equipo de trabajo de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá en el área operacional. Lo anterior demuestra cómo hacer parte de la empresa genera un sentimiento de orgullo por parte de la planta personal.

6. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

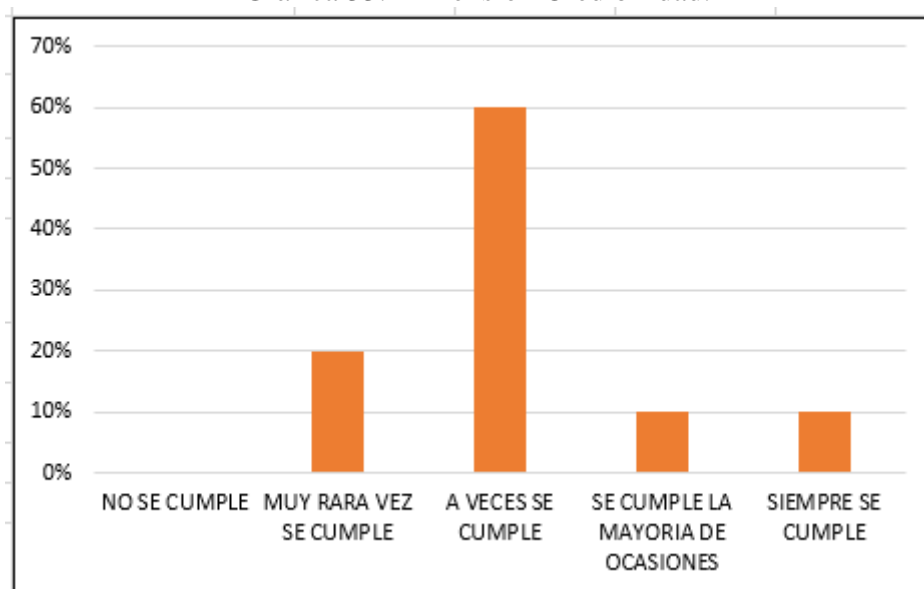
El clima organizacional está basado con el grado de satisfacción, el interés y compromiso que tengan los empleados de trabajar en la organización y su percepción acerca de las políticas internas, ya que de esto depende el desarrollo empresarial y la consecución de los objetivos organizacionales. Un clima organizacional favorable es una inversión a largo plazo. El potencial humano es el arma competitiva de la empresa, en los tiempos actuales es muy importante valorarlo y prestarle la debida atención.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación de una encuesta integrada por 30 preguntas, diligenciada por los 23 funcionarios que laboran en el área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, y en la cual se evaluaron cinco variables (Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Camaradería y Orgullo), con el fin de considerar la percepción que tiene el área de recursos humanos frente al clima organizacional de la terminal de transportes.

6.1. Resultados por Dimensiones

En cuanto a las dimensiones analizadas en el estudio, los resultados fueron los siguientes.

Gráfica 33. Dimensión Credibilidad.

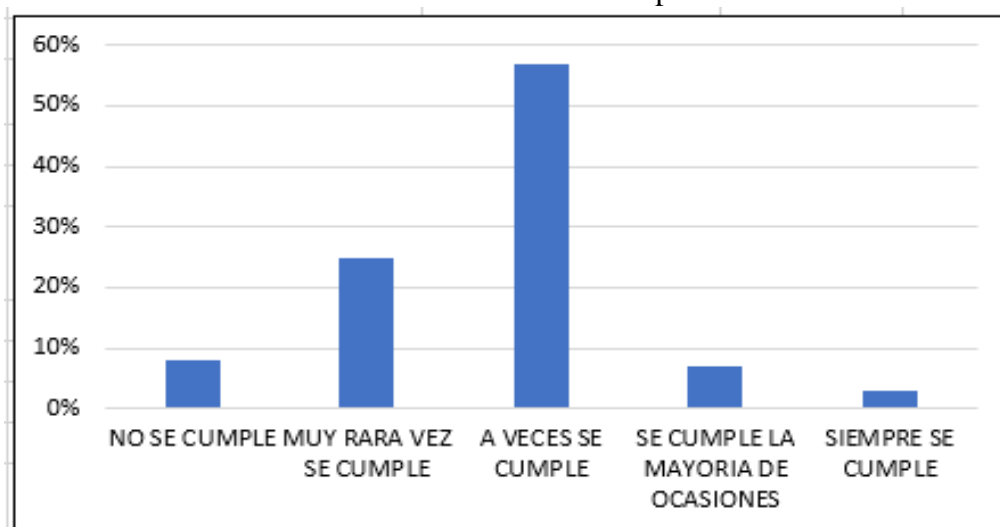


Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

De acuerdo con los resultados obtenidos y como se evidencia en la gráfica, se encuentra que el 60% del 100% de la muestra, considera que a veces se cumple lo que afirma la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Es decir, para la mayoría de empleados del área operacional los mensajes emitidos por la empresa a veces son percibidos como auténticos. Cabe resaltar que, la credibilidad de la terminal de transportes hacia sus empleados resulta imprescindible para una correcta consecución de los objetivos de la misma. Si los empleados

se sienten engañados por la empresa, es más que probable la aparición de la desconfianza en la misma.

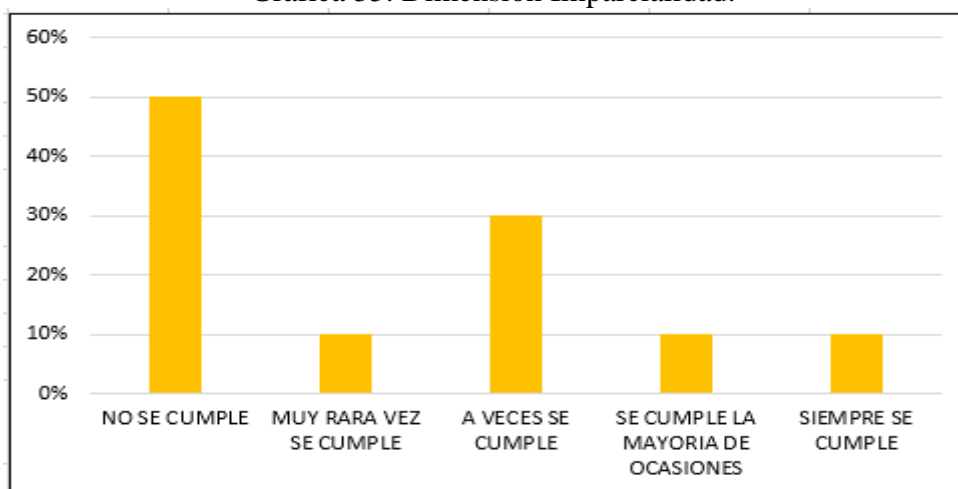
Gráfica 34. Dimensión Respeto.



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

De acuerdo con lo anterior, se encuentra que el 57% del 100% de los empleados encuestados aprecia que a veces se cumple la dimensión del respeto; por tanto, se concluye que el respeto entendido como un componente básico de cualquier grupo social humano y que nos permite convivir en grupo, a veces se efectúa en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, lo cual genera un impacto negativo dentro del clima organizacional.

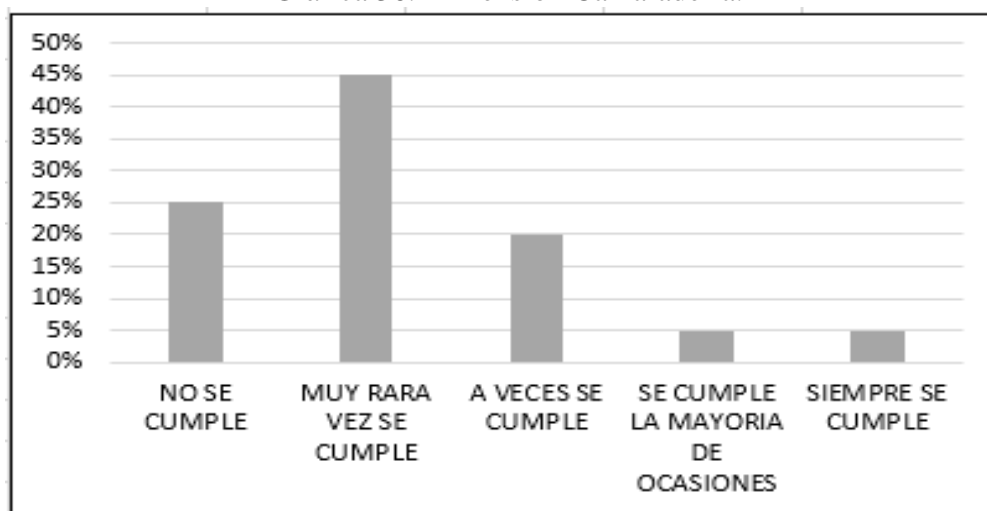
Gráfica 35. Dimensión Imparcialidad.



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Frente a la dimensión reflejada en la gráfica, se obtiene que del 100% de la muestra, el 50% asevera que la imparcialidad no se cumple en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Se evidencia que, la mayoría del personal del área de operaciones a sentido una inclinación en favor o en contra de un compañero (a) de trabajo, lo cual refleja un impacto negativo dentro del clima organizacional ya que, se trata de un componente básico de la confianza de los empleados en la empresa dado que, entre otras cosas, resta incertidumbre sobre qué esperar de la terminal de transportes como consecuencia a las acciones propias.

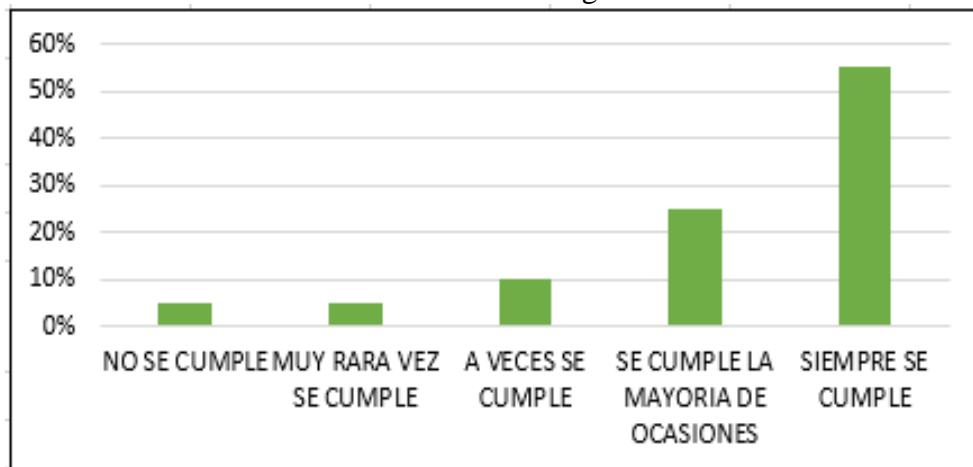
Gráfica 36. Dimensión Camaradería.



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

En cuanto a la dimensión de camaradería se encuentra que del 100% de la muestra, el 45% reconoce que muy rara vez perciba la camaradería por parte de sus superiores y/o compañeros de área, entendiendo la camaradería como relaciones cercanas, hospitalidad y sentido de unidad. Por otra parte, un 25% constata que no se cumple. Por lo anterior, el 70% del personal operativo identifica un ambiente hostil y poco solidario y por ende, tampoco es una dimensión que incida de forma positiva en el clima laboral al interior del área operativa de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Gráfica 37. Dimensión Orgullo.



Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Teniendo en cuenta esta puntuación se evidencia que la dimensión de orgullo representa para un 55% de los empleados encuestados gran valor dentro de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. En este sentido, la motivación y las satisfacciones que siente el personal del área surgen de fuentes internas y de las oportunidades que proporciona el trabajo para la realización personal. Lo anterior es relevante para el clima organizacional y para la eficiencia de la empresa ya que, en la gran mayoría de las personas de la muestra tomada siente compatibilidad en los objetivos personales con los del Terminal de transportes.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Dúrcam.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
- (2) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente.
- (3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo (tanto percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá).

Fecha de implementación: _____

DIMENSION	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatamente comunican de forma clara lo que esperan de su trabajo.		X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible.		X			
	Coordinación	Existe una relación estrecha al grado de interacción con el cliente y el proveedor.			X		
	Delegación	Los jefes en cuenta para delegar tareas importantes.	X				
	Visión	Escucha sugerencias y contribuye en el cumplimiento de la misión.			X		
		Se siente identificado con la visión de la organización.			X	X	
	Confianza	Siente que sus superiores intentan confiar en sus capacidades laborales y profesionales. Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores.			X		X
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad.		X				
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional.			X		
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por los logros alcanzados.		X			
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización.		X			
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización.			X		
		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal.		X			
	Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia.		X				
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con sus funciones/obligaciones.			X		
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus características.				X	
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear un determinado personal.			X		
		La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.).		X			
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo.			X		
	Capacidad de apelación	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos.	X				
	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas.		X				
CAMARADERIA	Fraternidad	A las personas de los estratos que ocupan el puesto con el mismo salario.			X		
	Hospitalidad del jefe	El jefe laboral, agradable y abierto.	X				
	Hospitalidad de las personas	Respuestas respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo.	X				
		Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional.	X			
ORGULLO	Sentido por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño, al igual de orgulloso de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece.	X	X			
	Orgullo del equipo						
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad.					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el Dulo de Administración Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Guzmán.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas y afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Es bueno conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transporte de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
- (2) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una equis (X) en el recuadro correspondiente.
- (3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones sus parientes desde el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasugá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara la sus cosas de su trabajo		X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa, es abierta y oportuna		X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de sus tareas con el cargo que desempeña			X		
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegar tareas importantes		X			
		Existe integridad y coherencia en el cumplimiento de la visión			X		
		Conoce la visión de la organización		X			
	Visión	Se siente identificado con la visión de la organización			X		
Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y competencias. La manera como se comunican que tienen sus superiores			X				
Honestidad	La honestidad y la ética son valores que se encuentran en la entidad					X	
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional		X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada			X		
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización			X		
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización		X			
		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal		X			
	Vida personal	Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia			X		
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas	X				
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización (desarrollo de sus particularidades)	X				
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar a personas	X				
	Justicia en el trato a las personas	La organización premia situaciones de discriminación debido a características (género, raza, religión, política, cultura, ...)			X		
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo			X		
Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos		X					
Capacidad de aplicación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas					X	
CASAQUADERIA	Fortaleza	A las personas se les anima a que atiendan el trabajo con su vida personal		X			
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto					X
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo		X			
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo se ve fortalecido institucionalmente			X		
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo de cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (I) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
- (II) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente
- (III) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo es la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Fecha de implementación: 20-05-22

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo		X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible		X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de más tareas con el cargo que desempeña		X			
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegarle tareas importantes		X			
	Visión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión	X				
		Conoce la visión de la organización	X				
		Se siente identificado con la visión de la organización					X
Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales. La genera confianza las decisiones que toman sus superiores		X				
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad	X		X			
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional		X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada	X				
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización	X				
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización		X			
		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal		X			
Vida personal	Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia		X				
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas					X
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades					X
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar (ascensos)			X		
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, ...)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
		Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	X				
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	X					
CAMARADERÍA	Fraternidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal			X		
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto	X				
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo	X				
ORGULLO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional				X	
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Susila Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (I) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
 (II) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente.
 (III) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Fecha de implementación: 20-05-22

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo	X				
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa, es abierta y accesible	X				
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño	X				
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegarle tareas importantes	X				
	Visión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión	X				
		Conoce la visión de la organización					
		Se siente identificado con la visión de la organización			X		X
Contabilidad	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores		X	X			
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad	X					
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional		X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada	X			X	
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización			X		
	Estilo de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización	X				
		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal		X			
Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia		X					
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas	X				
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades		X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y promocionar (ascensos)		X			
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, ...)				X	
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
		Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	X				
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	X					
CAMARADERÍA	Fraternidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal	X				
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto	X				
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo			X		
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional				X	
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral				X	
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas e afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (I) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
 (II) Por cada pregunta o (a) una única respuesta marcando con una (x) en el recuadro correspondiente
 (III) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo				X	
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible				X	
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño				X	
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegarle tareas importantes		X			
	Visión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión				X	
		Conoce la visión de la organización				X	
		Se siente identificado con la visión de la organización				X	
Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores		X			X	
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad		X				
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional		X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por lo labor realizada		X			
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización			X		
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo lo ayuda a mejorar su desempeño en la organización			X		
		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal			X		
Vida personal	Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia			X			
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considere que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas			X		
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades		X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar (ascensos)			X		
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, ...)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo			X		
	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	X					
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas			X			
CAMARADERÍA	Fraternidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal		X			
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y ético			X		
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo		X			
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional		X			
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administración Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- i) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
- ii) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una 'x' en el espacio correspondiente
- iii) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo. Incluso permitió por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN					
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE	
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores (superiores) comunican de forma clara lo que espera de su trabajo				X		
	Accesibilidad	La comunicación que se da en los diferentes niveles de la empresa es abierta y accesible				X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desarrollo				X	X	
	Delegación	Un (líder) en cuenta para delegar tareas importantes				X		
	Visión	Existe integridad y coherencia en el funcionamiento de la vida					X	
		Conoce la visión de la organización						X
		Se siente identificado con la visión de la organización						X
Confianza	Siempre que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades (habilidades y conocimientos) genera confianza las decisiones que toman sus superiores				X			
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se respaldan en la entidad				X			
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional					X	
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada				X		
	Participación	Le han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización				X		
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización				X		
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia				X		
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas				X		
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades			X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emitir un remuneración (salarios)				X		
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, edad, religión, política, cultura, ...)						X
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo						X
Capacidad de apelación	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos Existen procesos de reclamación ante situaciones injustas			X		X		
CIVILIDAD	Formalidad	A las personas se les invita a que equilibren el trabajo con su vida personal		X				
	Hostilidad de trabajo	Entorno laboral agradable y abierto					X	
	Hostilidad de las personas	Relaciones hostiles y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo					X	
ORGULLO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una finalidad institucional		X				
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X	
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al que pertenece					X	
	Orgullo de la empresa	Siempre orgulloso de trabajar en la entidad					X	

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transportes de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achary Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted vive como parte del equipo de trabajo de Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- 1) Marque cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
- 2) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una 'X' en el resultado correspondiente.
- 3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opciones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE EVALUACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos como jefe o jefe(a) toma las decisiones de su cargo.					X
	Asesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa se abre y se escucha.					X
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de responsabilidades con el equipo de trabajo.				X	
	Delegación	Lo hacen en cuanto para delegar tareas específicas.					X
	Visión	Estos riesgos y considero en el cumplimiento de la acción.					X
		Controla la visión de la organización.					X
		Se siente identificado con la visión de la organización.					X
Confianza	Me siento con sus superiores inmediatos confío en sus capacidades laborales y profesionales.					X	
Confianza	La gente confía en las decisiones que tomar sus superiores.					X	
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la empresa.					X	
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional.					X
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimientos por los buenos casos.					X
	Participación	Lo han llamado a participar en eventos relevantes de la organización.					X
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización.					X
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia.				X	X
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas.					X
	Equidad en el trato	Existen un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades.			X		
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de asignar y/o evaluar los casos (asignar).	X				
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.).	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo.	X				
Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos.		X					
Capacidad de atención	Existen procesos de reclamación ante situaciones específicas.				X		
CARIERATERIA	Franquicia	A las personas se les otorga a que haya bien a trabajar con su vida personal.			X		
	Hospitalidad del lugar	Existe un clima amigable y abierto.			X		
	Hospitalidad de las personas	Responde receptivos y de cortesía con sus superiores y compañeros de trabajo.					X
ORGULLO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una tradición institucional.					X
	Orgullo con el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral.					X
	Orgullo del equipo	Se orgullece de hacer parte del equipo de trabajo al que pertenece.					X
	Orgullo de la empresa	Se siente orgulloso de trabajar en la empresa.					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stefa Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (i) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
 (ii) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente.
 (iii) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN					
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE	
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo			X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible			X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño			X			
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegar tareas importantes			X			
	Visión		Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión		X			
			Conoce la visión de la organización			X		
			Se siente identificado con la visión de la organización				X	
Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores			X				
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad				X	X		
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional				X	X	
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada		X				
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización			X			
	Entorno de trabajo	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización		X			
			Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia		X			
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas			X			
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades				X		
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar (ascenso)		X				
	Justicia en el trato a las personas	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura...)	X				
			Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas			X					
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	X						
CAMARADERÍA	Fraternidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal			X			
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y acogido	X					
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo		X				
ORGULLO	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad			X			
		Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X	
		Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X	

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrumento a ser implementado a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fuzagochá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la institución Shirley Borda Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fuzagochá.

Instrucciones:

- (i) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
- (ii) Por cada pregunta seleccione una única respuesta marcando con una X en el recuadro correspondiente.
- (iii) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fuzagochá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSION	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN					
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE	
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo.			X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en los diferentes niveles de la empresa, es abierta y sencilla.			X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño.			X			
	Delegación	La tienen en cuenta para delegar tareas importantes.		X	X			
	Valor	Existencia de integridad y honestidad en el comportamiento de la entidad. Si siente identificado con la visión de la organización.	Existe integridad y honestidad en el comportamiento de la entidad.			X		
			Si siente identificado con la visión de la organización.				X	
Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales. Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores.		X	X				
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad.			X				
RESPECTO	Desarrollo	La empresa le apoya en su desarrollo profesional.			X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por el labor realizado.			X			
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización.			X			
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización.			X			
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia.		X	X			
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas.			X			
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades.	X					
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar a personas.				X		
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.).	X					
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo. Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos.	X					
Capacidad de apreciación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas.		X					
CIVILIDAD	Fidelidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal.		X				
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto.			X			
	Hospitalidad de las personas	Relaciones resolutivas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo.		X				
Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional.		X					
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral.					X	
	Orgullo del equipo	Se anhela ser parte del equipo de trabajo al cual pertenece.				X		
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad.					X	

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Realizada a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de contar por el Büro de Administración Pública, de la estudiante Shirley María Achury Guadalupe.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se trata de conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
- (2) Por cada pregunta sele una única respuesta marcando con una 'X' en el recuadro correspondiente.
- (3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las opiniones o puntos de vista que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSION	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OCAASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Los superiores inmediatos comunican de forma clara y sin ambigüedades su intención.			X		
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible.		X			
	Coherencia	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño.	X				
	Delegación	Los jefes en cuenta con delegar tareas importantes.					X
	Visión	Existen integrados y comprometidos en el cumplimiento de la visión.			X		
		Corresponde la visión de la organización de ser un desafío con la visión de la propia empresa.				X	
	Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales.					X
	La gerencia confiere las decisiones que toman sus superiores.					X	
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad.			X			
RESPECTO	Desempeño	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional.			X		
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada.				X	
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización.				X	
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización.			X		
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal.					X
Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia.						X	
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas.				X	
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus características.			X		
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de asignar y/o promocionar (ascensos).		X			
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.).			X		
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo.					X
	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos.						
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas.	X					
CAMARADERIA	Fraternidad	A las personas se les invita a que equilibren el trabajo con su vida personal.			X		
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y amable.			X		
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo.			X		
		Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional.			X	
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral.			X		
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece.			X		
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad.			X		

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- Lee cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
- Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente
- Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo mismo percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo				X	
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible			X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño			X	X	
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegar tareas importantes			X		
	Valión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión				X	X
		Conoce la visión de la organización Se siente identificado con la visión de la organización			X	X	
Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores			X	X		
RESPECTO	Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad				X	X
	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional			X		
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada			X		
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización			X		
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización			X		
Vida personal		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia				X	X
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas				X	
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades			X		
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de asignar y/o promocionar (ascensos)			X		
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, ...)			X		
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos			X		X
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas				X		
CÁMARADERÍA	Fraternalidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal			X		
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto				X	
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo				X	
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional		X			
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrumento a ser implementado a trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de medir por el Estado Administradora Pública, de la subestación Shirley Stella Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transporte de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
- (2) Por cada pregunta sólo una única respuesta marcando con una X (o en el recuadro correspondiente)
- (3) Este encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasugá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSION	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACION					
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OCAISIONES	SIEMPRE SE CUMPLE	
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo.			X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible.			X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño.			X			
	Designación	La tarea en cuanto para delegar tareas importantes.	X					
	Visión	Existe integridad y coherencia en el cumplimiento de la visión.			X			
		Conoce la visión de la organización.			X			
	Confianza	Se siente identificado con la visión de la organización.		X				
HUMANIDAD	Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales.			X			
	Confianza	Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores.			X			
	Humanidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad.			X			
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional.		X				
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada.			X			
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización.		X				
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización.			X			
Vida personal	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal.				X		
	Vida personal	Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia.					X	
EQUIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas.				X		
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades.			X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y promocionar (ascensos).			X			
	Justicia en el trato a las personas	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.).		X			
		Justicia en el trato a las personas	Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo.		X			
CAPACIDADES	Capacidad de atención	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos.			X			
	Capacidad de atención	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas.			X			
	Flexibilidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal.		X				
CARIOSIDAD	Respetuosidad del lugar	Entorno laboral agradable y sano.			X			
	Respetuosidad de los personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo.				X		
ORGANIZADO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional.			X			
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral.			X			
	Orgullo del equipo	Se compromete de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece.			X			
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad.					X	

Agradecemos su valioso participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fuquagesgá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administrador Público, de la estudiante Sneyler Stella Achury Guzmán.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales se le presentará siempre o nunca. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fuquagesgá.

Instrucciones:

- (1) Lee cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
- (2) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una X en la opción correspondiente.
- (3) Esta encuesta es anónima y confidencial. Si quiere de alguna manera conocer las diferentes opiniones que perciban desde el ambiente de trabajo, envíelo por correo electrónico a: sneylerstella@gmail.com

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos informaron de forma clara lo que espera de su trabajo	X				
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible		X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de sus tareas con el cargo que desempeña			X		
	Delegación	Le tienen en cuenta para asignarle tareas importantes		X			
	Visión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la misión			X		X
		Conoce la visión de la organización	Se siente identificado con la visión de la organización		X		
	Confiable	Siente que sus superiores inmediatos actúan en sus capacidades técnicas y profesionales			X		
Honestidad	Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad			X		
	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional			X		
RESPECTO	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento con la labor realizada			X		
	Participación	Lo han invitado a participar en asuntos importantes de la organización		X			
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización		X			
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal					X
		Tiene tiempo de calidad para convivir con su familia					X
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas		X			
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades		X			
		Existe favoritismo al momento de asignar y/o priorizar tareas importantes			X		
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.)	Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo			X	
		Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos			X		
	Capacidad de aplicación	Existen procesos de mediación ante situaciones presentadas			X		
CAMARADERÍA	Franquicia	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal		X			
	Hospitalidad del lugar	El clima laboral es acogedor y abierto			X		
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo				X	
ORGULLO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional				X	
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral				X	
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al que pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administrador Público, de la estudiante STRATY BEATRIZ ARROYO GUTIÉRREZ.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. De buena manera su opinión brinca al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

(1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta

(2) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una 'X' en el recuadro correspondiente

(3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones sus peritos medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá

Fecha de Implementación: 10/11-05-22

DIRECCIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	VEZ PARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OPORTUNIDADES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo		X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible			X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño		X			
	Delegación	Los jefes en cuenta para delegar tareas importantes		X			
	Visión	Está integrada y consistente en el cumplimiento de la visión			X		
		Conoce la visión de la organización de forma identificada con la visión de la organización				X	
	Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales		X			
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad	X		X			
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional				X	
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada				X	
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización		X			
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda o mejora su desempeño en la organización	X				
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal		X			
		Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia			X		
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas		X			
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades				X	
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar al personal	X				
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	X					
Capacidad de adaptación	Existen procesos de adaptación ante situaciones presentadas			X			
CARIERISMO	Prioridad	A las personas se les anima a que equilibren su trabajo con su vida personal	X				
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y cómodo	X				
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus compañeros y colaboradores de trabajo				X	
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional			X		
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral				X	
	Orgullo del equipo	Se orgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Sotía Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (I) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.
 (II) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una 'X' en el recuadro correspondiente.
 (III) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Fecha de implementación: _____

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores brindan información de forma clara lo que espera en su trabajo		X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa, es abierta y accesible			X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de las tareas con el cargo que desarrolla				X	
	Delegación	Los tienen en cuenta para delegar tareas importantes					X
	Visión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la misión	X				
		Conoce la visión de la organización	X				
		Se siente identificado con la visión de la organización	X				
Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores			X		X	
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad					X	
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional			X		
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada			X		
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización	X				
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización		X			
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia					X
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas				X	
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades				X	
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar (ascenso)		X			
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura...)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo		X			
	Capacidad de apelación	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	X				
CARIERADERÍA	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	X					
	Fraternidad	A las personas se les anima a que equilibren o trabajen con su vida personal					X
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto		X			
	Hospitalidad de las personas	Relaciones reserosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo	X				
ORGULLO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional					X
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral				X	
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece				X	
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad				X	

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrumento a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Quilmes.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasugá.

Instrucciones:

- (i) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
 (ii) Por cada pregunta, elija una única respuesta marcando con una 'x' en el recuadro correspondiente
 (iii) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo, mismo percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagasugá

Fecha de implementación: 20-MAYO-2022

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo			X		
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible			X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de tareas con el cargo que desempeña				X	
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegarle tareas importantes			X		
	Visión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión				X	
		Conoce la visión de la organización. Se siente identificado con la visión de la organización					X
	Confianza	Siempre que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales. Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores				X	
Honestidad	La honestidad y la ética son acciones que se encuentran en la entidad			X			
RESPECTO	Desempeño	La empresa lo respeta en su desarrollo profesional					X
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada					X
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización					X
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización				X	
		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal			X		
	Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia		X				
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas			X		
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades		X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de otorgar o no promociones (ascensos)					X
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, ...)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
		Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	X				
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas			X			
CAMARADERÍA	Franquicia	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal				X	
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto	X				
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo			X		
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional			X		
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral				X	
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fuqueneaguá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fuqueneaguá.

instrucciones:

- (1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
- (2) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una 'x' en el recuadro correspondiente
- (3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan mejorar el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fuqueneaguá

Fecha de Implementación: 20-11-2022

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OcasIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo			X		
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible			X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tareas con el cargo que desempeño			X		
	Delegación	Le tienen en cuenta para delegar tareas importantes		X			
	Visión	Existe integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión				X	
		Conoce la visión de la organización de manera identificada con la visión de la organización				X	X
	Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales		X			
Comunicación	Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores		X		X		
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad		X				
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional					X
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada			X		
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización				X	
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización			X		
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal			X		
EQUIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas			X		
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades		X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar (ascensos)			X		
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, ...)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
Capacidad de atención	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos	X					
COMUNICACIÓN	Capacidad de atención	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas		X			
	Flexibilidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal		X			
	Flexibilidad del lugar	Entorno laboral agradable y cómodo		X			
SOLIDARIDAD	Responsabilidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo			X		
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional					X
	Gratificación por el trabajo realizado	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Orgullo del equipo	Se entusiasma de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Realizada a los implementados e trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fuzaguanzá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fuzaguanzá.

Instrucciones:

- (i) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
- (ii) Por cada pregunta elija una (única) respuesta marcando con una 'X' en el recuadro correspondiente
- (iii) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es valorar las diferentes opciones que permitan crear el ambiente de trabajo. Votará puntajes por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fuzaguanzá

Fecha de implementación: 18-05-22

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatamente comunican de forma clara lo que espera de su trabajo		X			
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible		X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de sus tareas con el cargo que desempeña				X	
	Delegación	Los tienen en cuenta para delegar tareas importantes	X				
	Vicio	Existe integridad y consciencia en el cumplimiento de la misión	X				X
		Dirige la visión de la organización de ser más eficientes con la visión de la organización		X			
	Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales. Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores	X		X		
Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad			X			
RESPECTO	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional		X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimientos por la labor realizada	X				
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización	X				
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización			X		
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal	X				
Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia		X					
EQUIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas	X				
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades		X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar (ascenso)		X			
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, ...)				X	
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
Capacidad de aplicación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	X	X				
CIVILIDAD	Respetabilidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal	X	X			
	Respetabilidad del lugar	Entorno laboral agradable y seguro	X				
	Respetabilidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo			X		
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional				X	
ORGULLO	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X
	Orgullo del equipo	Se esfuerza por hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Incremento a ser implementado a trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasajá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el Modelo de Administración Pública, de la estudiante Shirley Stella Arbury Gutiérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas y afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte del estado de trabajo del Terminal de Transporte de Fusagasajá.

Instrucciones:

1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta.

2) Por cada pregunta seleccione una única respuesta marcando con una X en el recuadro correspondiente.

3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasajá.

Fecha de implementación: 20-11-2022

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCAIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo.			X		
	Actividades	La comunicación que se da en la diversidad de actividades de la empresa, es abierta y honesta.			X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de sus tareas con el cargo que ostenta.				X	
	Delegación	Un trabajo es puesto para delegar tareas importantes.			X		
	Visión	Existe integridad y coherencia en el cumplimiento de su visión.				X	
		Conoce la visión de la organización. Se siente identificado con la visión de la organización.					X
	Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades laborales y profesionales. Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores.				X	X
Fidelidad	La fidelidad y lealtad son valores que se promueven en la entidad.			X			
RESPECTO	Desarrollo	La empresa le apoya en su desarrollo profesional.			X		
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por el trabajo realizado.					X
	Participación	Le han permitido participar en asuntos relevantes de la organización.					X
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización.					X
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia.		X			
EQUIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas.		X			
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades.			X		
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y promocionar personal.				X	
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura...)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo.	X				
		Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos.	X				
Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas.			X			
CONCIENCIA	Fidelidad	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal.				X	
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y seguro.	X				
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo.		X			
ORGULLO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional.			X		
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral.					X
	Orgullo del equipo	Se siente orgulloso de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece.					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad.					X

Agradecemos su valiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasugá, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el Busto de Administración Pública, de la Universidad Shikley Stella Achery Gutiérrez.

A continuación usted encontrará un serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual con usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transporte de Fusagasugá

Instrucciones:

- 1) Lea cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
- 2) Por cada pregunta elija una única respuesta marcando con una X en el recuadro correspondiente
- 3) Esta encuesta es anónima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opciones que permitan medir el ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transporte de Fusagasugá

Fecha de implementación: 20-05-22

DIMENSION	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	PUNTAJE DE VALORACION				
			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OCAISIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
CREDIBILIDAD	Información	Sus superiores comunican con usted de forma clara lo que espera de su trabajo			X		
	Accesibilidad	La comunicación que se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible			X		
	Coherencia	Existe una relación entre la asignación de roles, tareas con el cargo que desempeña			X		
	Delegación	Lo tienen en cuenta para delegar tareas importantes		X			
	Vida	Existe integridad y consistencia en el comportamiento de la misma					X
		Conoce la visión de la organización. Se siente identificada con la visión de la organización			X		X
	Confianza	Siente que sus superiores inmediatos confían en sus capacidades intelectuales y profesionales		X			
Honestidad	Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores. La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la empresa		X		X		
RESPECTO	Desarrollo	La empresa le apoya en su desarrollo profesional					X
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada			X		
	Participación	Usted han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización		X			
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización		X			
Vida personal		Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Tiene tiempo de calidad para compartir con su familia			X	X	
IMPARCIALIDAD	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas		X			
	Equidad en el trato	Existe un trato equitativo para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades		X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar personal				X	
	Justicia en el trato a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura, etc.)	X				
		Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabajo	X				
Capacidad de apelación	Se ha sentido discriminado por sus superiores inmediatos. Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	X	X				
CARIKADERIA	Fortaleza	A las personas de su misma o que equivan al trabajo con su independencia	X			X	
	Hospitalidad del lugar	Entorno laboral agradable y abierto				X	
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuosas y de camaradería con sus superiores y compañeros de trabajo				X	
ORGULLO	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional				X	
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral					X
	Orgullo del equipo	Se enorgullece de hacer parte del equipo de trabajo al cual pertenece					X
	Orgullo de la empresa	Siente orgullo de trabajar en la entidad					X

Agradecemos su valiosa participación.

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actitud. Reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, que se manifiesta en nuestras creencias, sentimientos o conducta proyectada.

Actividad. Acciones emprendidas o labor realizada mediante las cuales se movilizan los insumos, como son los fondos, la asistencia técnica y otros tipos de recursos, para generar productos determinados. Término conexo: intervención para el desarrollo.

Ambiente laboral. se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, proyección profesional, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles, programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias.

Autoridad formal. Poder derivado de la posición ocupada por las personas.

Bienestar laboral. Se define como el estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.

Calidad. Aquellas características del producto que responden a las necesidades del cliente.

Calidad de trabajo. Se refiere al trabajo preciso y completo y conciso que rara vez requiere de correcciones y, que tiene además buena aceptación por parte del público.

Capacitación. Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador de lo generalmente se precisa.

Cargo. Constituye el vínculo entre los individuos y la organización. En este escenario ingresa el departamento de Recursos Humanos, quienes ayudan a la organización a obtener y mantener una fuerza de trabajo idónea.

Clima organizacional. Concepto que se refiere a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña sus funciones.

Competencia. Conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito.

Comportamiento. Permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre estas.

Conflictos. Significa existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden llegar a chocar. En general, el conflicto es un proceso que se inicia cuando una de las partes -individuo, grupo u organización- atenta o intenta atentar contra alguno de sus intereses.

Desempeño. Complementa el trabajo de los procesos de provisión de personal para seguir y localizar a las personas cuyas características sean adecuadas a los negocios de la empresa.

Dirección. Es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

Eficacia. Capacidad para determinar los objetivos adecuados "hacer lo indicado".

Eficaz. Se refiere al logro de los objetivos en los tiempos establecidos.

Eficiencia. Capacidad para reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización. "hacer las cosas bien".

Empresa. La empresa es la unidad económica básica encargada de satisfacer las necesidades del mercado mediante la utilización de recursos materiales y humanos.

Entrenamiento. Se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades vocacionales o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad.

Gerencia. Es el proceso de plantación. Organización, actuación y control de las operaciones de la organización que permita mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales esenciales alcanzar sus objetivos de una manera eficiente.

Gerente. Es el responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así, quien evalúa el desempeño del personal es el propio gerente o supervisor, con la accesoria del órgano de gestión de personal, que establece, los medios y los criterios

Grupo. Conjunto de personas organizadas para resolver sistemáticamente problemas relacionados con su trabajo o para mejorar sistemáticamente la calidad.

Jerarquía. Las empresas buscan alcanzar varios objetivos al mismo tiempo. Por lo tanto, debe existir una jerarquía. Existen objetivos de la empresa como un todo, de cada una de sus divisiones o departamentos y de cada especialista.

Rotación de puestos. Práctica de cambiar a los individuos de un puesto a otro para incrementar la motivación y el desempeño potencial.

Relaciones humanas. Acciones y actitudes resultantes de los contactos entre grupos y personas.

8. Bibliografía

- Alcaldía de Fusagasugá. (19 de 04 de 2022). Alcaldíafusgasuga.co. Obtenido de <https://www.fusagasuga-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Pasado-Presente-y-Futuro.aspx#:~:text=Fusagasug%C3%A1%20es%20de%20origen%20ind%C3%ADgena,de%20Gonzalo%20Jim%C3%A9nez%20de%20Quesada.>
- Alcaldía de Fusagasugá. (19 de 04 de 2022). *Alcaldíafusgasuga.co*. Obtenido de <https://www.fusagasuga-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Pasado-Presente-y-Futuro.aspx#:~:text=Fusagasug%C3%A1%20es%20de%20origen%20ind%C3%ADgena,de%20Gonzalo%20Jim%C3%A9nez%20de%20Quesada.>
- Barraco Fernández, A. (s,f). *Clima Organizacional de un Lugar para Trabajar*. ICADE Business School – Universidad Pontificia Comillas ICADE-ICAI.
- Concejo Fusagasugá. (2005). *Resolución 1973*. Fusagasugá, Cundinamarca: Concejo Municipal.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). *Concepto 154391 de 2014*. Obtenido de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63811>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Edit. McGraw-Hill.
- Lewis, M. (2008). Self-conscious emotions: Embarrassment, pride, shame, and guilt. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions (3rd ed)*. New York, NY: Guilford Press., 742-756.
- Nuestra Terminal. (13 de 04 de 2019). *Terminal de Transportes de Fusagasugá*. Obtenido de <https://es.calameo.com/books/00523627496c3c0d0cdf8>
- Terminal de Transportes de Fusagasugá. (20 de 04 de 2022). *mision y vision*. Obtenido de <http://www.terminalfusagasuga.gov.co/entidad/organigrama?q=vision>
- Terminal Fusagasugá. (2022). *plan institucional de capacitación*. fusagasugá. www.google.com.co. (19 de marzo de 2019). Obtenido de https://www.google.com/search?q=modelo+great+place+to+work+pdf&rlz=1C1PRFI_enCO736CO736&oq=modelo&aqs=chrome.0.69i59j69i57j35i39j0i512j0i433i512l2j69i60j69i61.4438j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8