Chima Organizacional de la Terminal de Transportes del Municipio de Fusaga:	de la Terminal de Transportes del Municipio de Fusagasus	ıgá
---	--	-----

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

INTRO	DUCCIÓN	7
1. M	ARCO LEGAL	8
2. M	ARCO 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. M	ARCO ESTRATÉGICO DEL TERMINAL DE TRANSPORTE	S DE
FUSAGAS	SUGÁ	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. M	ODEL GREAT PLACE TO WORK (GPTW)	25
4.1.	Factores para un buen Clima Laboral	26
5. ÍN	NDICE DEL AMBIENTE LABORAL EN LA TERMINAL DE	
TRANSPO	ORTE DE FUSAGASUGÁ.	29
5.1.	Dimensión Credibilidad	30

	5.1.1.	. Análisis de las encuestas	30
	5.2.	Dimensión Respeto	36
	5.2.1.	. Análisis de las encuestas	37
	5.3.	Dimensión Parcialidad	41
	5.3.1.	. Análisis de las encuestas	41
	5.4.	Dimensión Camaradería	45
	5.4.1.	. Análisis de las encuestas	46
	5.5.	Dimensión Orgullo	48
	5.5.1.	. Análisis de las encuestas	49
6.	DIA	AGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	50
	6.1.	Resultados por Dimensiones	51
7.	GLO	OSARIO DE TÉRMINOS	77
8.	BIBL	JOGRAFÍA	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 acudirá a las siguientes normas y leyes que se consideran pertinentes para abarcar el punto de vista legal. Inicialmente se toma la Constitución 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	Descripción	Ubicación (URL)
Ley 30 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la educación 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 Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción 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 Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado" que establece la obligación 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+19 98%2C&aqs=chrome69i57j0i51213j0i22i30l2.15 45j0j7&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, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedo c/ley_0734_2002.html
Ley 909 de 2004	Parágrafo del artículo 36, Ordena a las entidades a implementar programas de bienestar, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción 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/gestornor mativo/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 administración, organización y actualización de este Registro Público corresponderá a la	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornor mativo/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. Por medio de la cual se promueve el empleo	
Ley 1780 de 2016	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_17 3_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.

Norma nacional Decreto 173 art 12	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.	https://www.redjurista.com/Documents/decreto_17 3_de_2001_ministerio_de_transporte.aspx#/
Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 17	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.	https://www.google.com/search?rlz=1C1PRFI_en CO736CO736&sxsrf=APq- WBsCgZeaD0vhq0lrELt7sE7vTs9TKA:16497383 80369&q=decreto+173+d
Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 20	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.	uncionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma. php?i=4308#:~:text=Es%20el%20documento%20 que%20ampara,carretera%20dentro%20del%20ter ritorio%20nacional.
Norma nacional Decreto 173 del 2001 art 22	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.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4308#:~:text=Contrataci%C3%B3n%20de%20veh%C3%ADculos.,Art%C3%ADculo%2022.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y sus modificatorios en especial el	https://www.google.com/search?q=Decreto+1083+de+2015&rlz=1C1PRFI_enCO736CO736&oq=Decreto+1083+de+2015&aqs=chrome69i57j0i51219.998j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8
Resolución 001537 del 2020	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.	https://vlex.com.co/vid/resolucion-001537- 43192765

Resolución 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 internacion al	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 Muiscas 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 Muiscas, 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 Quezada 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 batan 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 llego 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 autorizo 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.

ASESOR JURIDICO

GERENCIA
GENERAL

1
2 AUX. Ad/tivos

1 AREA
OPERATIVA

AREA
OPERATIVA

AREA
CONTROL Y MEJORA

AREA
CONTROL Y MEJORA

AREA
CONTROL Y MEJORA

AREA
CONTROL Y MEJORA

1 AREA
CONTROL Y MEJORA

AREA
CONTROL Y MEJORA

1 AREA
CONTROL Y MEJORA

AREA
CONTROL Y MEJORA

1 AREA
CONTROL Y MEJORA
CONTROL Y MEJORA

1 AREA
CONTROL Y MEJORA
CONTROL Y MEJORA

1 AREA
CONTROL Y MEJORA
CONTROL

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 trasporte 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, sentís, ser uy de 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 trasportes de Fusagasugá son:

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

- Justicia
- Moral
- Servicio

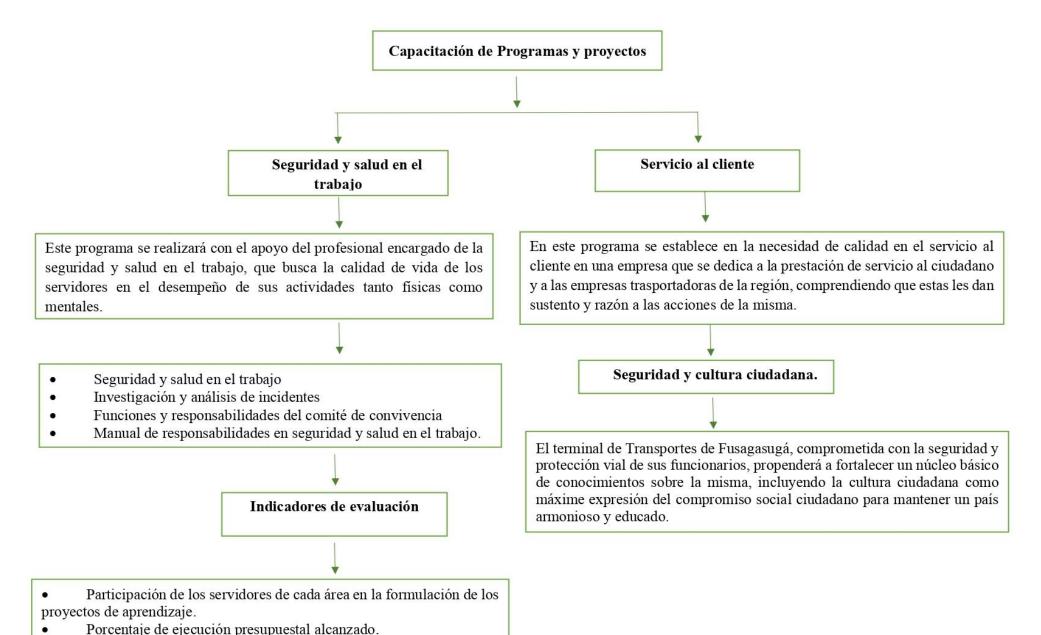
3.6. Política De Bienestar

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 visiónales 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

MAYO JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NO VIEMBRE DICIEMBRE JUNIO ACTIVIDAD INDUCCION Y Х х REINDUCCION SERVICIO A EL CLIENTE CREACIÓN Y **ESTRUCTURACIÓN** DE PROYECTOS CULTARA ORGANIZACIONAL, GESTIÓN X ESTRATEGICA Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN. SEGURIDADY SALUD EN EL X TRABAJO SEGURIDAD VIAL CULTURA CIUDADANA INDICADORES DE Х **EVALUACIÓN**

Imagen 4. Cronograma de actividades vigencia 2022

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	-	1 o 2	1 o 2

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

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

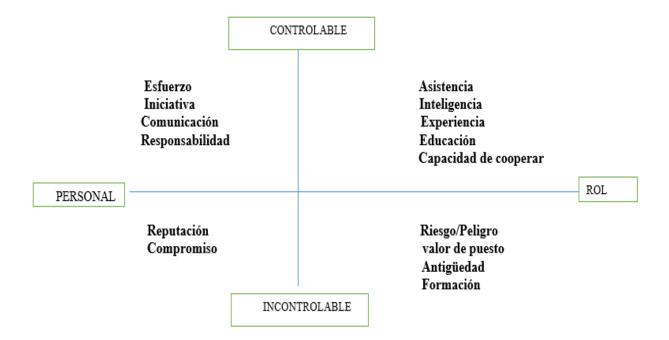
El respeto es un componente básico de cualquier grupo social humano, que nos permite convivir en grupo. Según la revisión que realizan del concepto de respeto existen dos tipos de respeto en las relaciones humanas: Categórico y Contingente. El respeto categórico se refiere a una forma de reconocimiento 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 siento 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
	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
CREDIBILIDAD	IBILIDAD 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
	Commanda d	Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores
	Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad

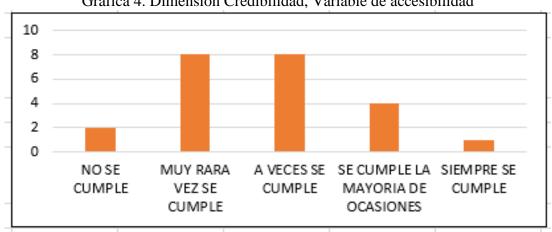
Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

5.1.1. Análisis de las encuestas

Gráfica 3. Dimensión Credibilidad, Variable de información 10 8 6 4 2 0 A VECES SE NO SE MUY RARA SE CUMPLE LA SIEM PRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE OCASIONES CUMPLE

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

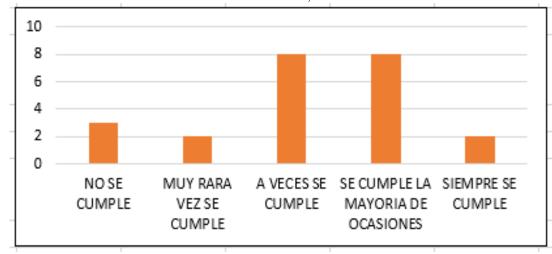
Con base en la pregunta: ¿Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo?, la gráfica señala que, es muy rara vez y/o a veces que se les participa a los empleados lo que se espera de sus funciones laborales por parte de sus directores. Lo anterior significa que es necesaria 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.

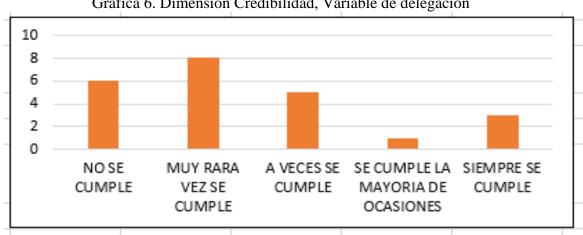
A la pregunta ¿La comunicación qué se da en las diferentes instancias de la empresa es abierta y accesible?, la gráfica indica que, es muy rara vez y/o a veces que dicha información se presenta de manera abierta, accesible y clara para los empleados del área operativa. Por ende, se hace oportuno revisar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

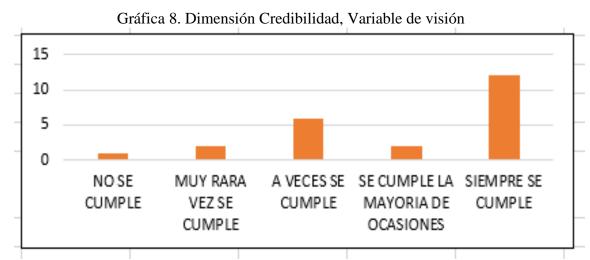
Con base en la pregunta ¿Lo tienen en cuenta para delegarle tareas importantes?, tal y como lo muestra la gráfica muy rara vez o no se cumple que a los empleados del área de operaciones deleguen tareas que se consideren importantes, se considera qué es debido al perfil estrictamente necesario que requieren algunas labores para las cuales los trabajadores no se encuentran calificados.

7 6 5 4 3 2 1 0 NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEM PRE SE CUMPLE CUMPLE CUMPLE VEZ SE MAYORIA DE CUMPLE OCASIONES

Gráfica 7. Dimensión Credibilidad, Variable de visión

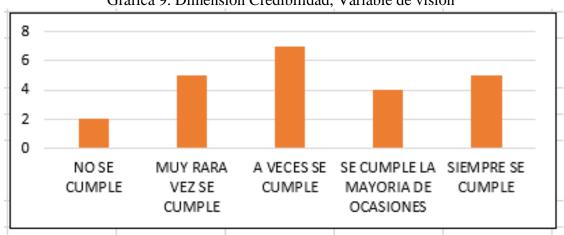
Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

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.



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

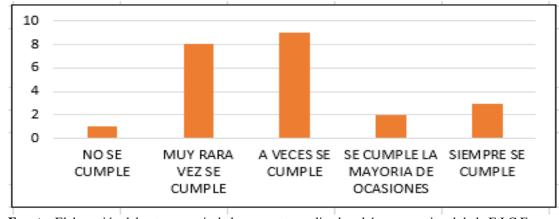
Para reafirmar la consulta anterior y siguiendo con la variable de visión, se genera la pregunta ¿Conoce la visión de la organización? A lo cual, claramente la gráfica demuestra que el 52% o la totalidad de 12 empleados no conocen la visión de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Lo anterior 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.

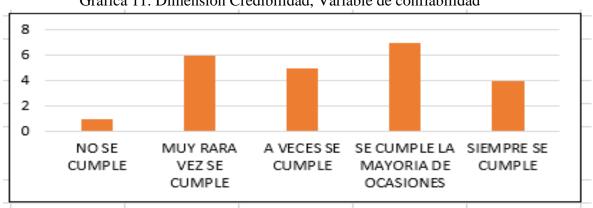
Para terminar de desarrollar la variable de visión se formula la pregunta: ¿Se siente identificado con la visión de la organización?, la gráfica refleja que el 30,4 % de los empleados afirma que a veces se siente identificado con la visión de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. A su vez, 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 sientes confiados a las disposiciones que toma la dirigencia de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

10
8
6
4
2
0
NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEMPRE SE
CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE
CUMPLE OCASIONES

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
	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
RESPETO	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

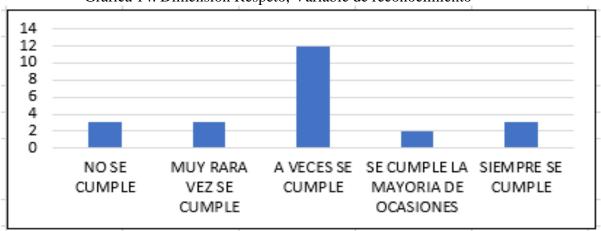
5.2.1. Análisis de las encuestas

10
8
6
4
2
0
NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEMPRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE CUMPLE OCASIONES

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.



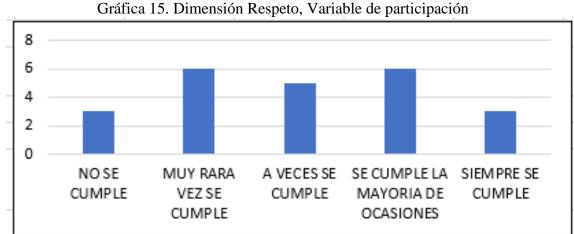
Gráfica 14. Dimensión Respeto, Variable de reconocimiento

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.

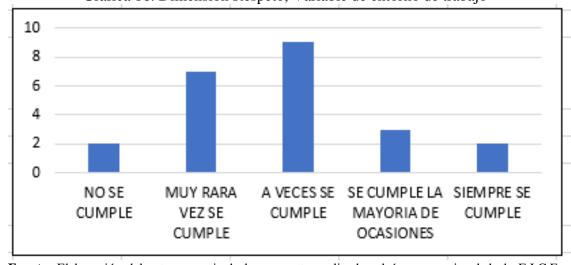
Terminal de transportes de Fusagasugá. Se considera necesario que los dirigentes de la empresa reconozcan el desarrollo y cumplimiento de las tareas realizadas por el personal operativo.



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

Terminal de transportes de Fusagasugá.

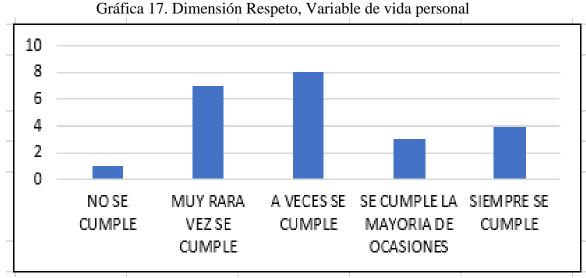
Con base en la pregunta: ¿Lo han llamado a participar en asuntos relevantes para la organización?, tal cual lo expresa la gráfica los empleados en su mayoría muy rara vez y la mayoría de las ocasiones se han sentido participes en las determinaciones importantes para la E.I.C.E. Terminal de transportes 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

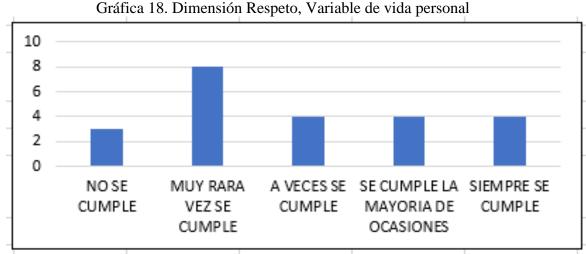
Fuente: Elaboración del autor a partir de las encuestas aplicadas al área operacional de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá.

Se consideró preguntar: ¿El entorno de trabajo le ayuda a mejorar su desempeño en la organización?, la gráfica revelo 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.



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.



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			
	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)			
IMPARCIALIDAD		La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura)			
	Justicia en el trato a las personas	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.

6 4 2 0 NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEMPRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE CUMPLE OCASIONES

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.

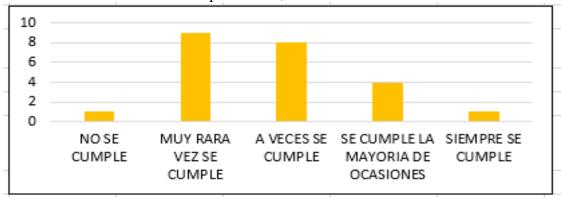
A la pregunta: ¿Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas? la gráfica refleja que la mayoría de los empleados a veces y/o la mayoría de las ocasiones se siente a gusto respecto al salario de devengan por la realización de sus funciones contractuales en la E.I.C.E. Terminal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

10 8 6 4 2 0 NOSE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEM PRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE CUMPLE OCASIONES

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.

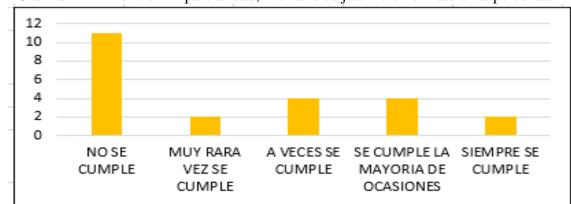
Con base en la pregunta: ¿Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independientemente de sus particularidades? Tal cual lo expresa la gráfica, los empleados en su mayoría a veces y en mediana medida muy rara vez perciben un trato desequilibrado por parte de los miembros de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Lo anterior demuestra que, dado el desface 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.

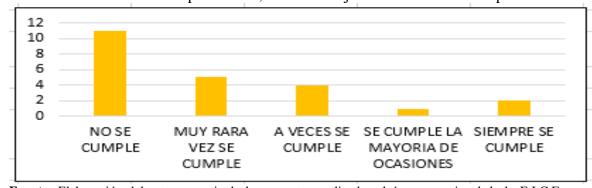
Se consideró formular la pregunta: ¿Existe favoritismo al momento de emplear y/o promocionar ascensos? la gráfica refleja que, la mayoría de los empleados muy rara vez o a veces perciben un favoritismo de parte de los superiores al momento de promocionar un ascenso en la E.I.C.E. Terminal de transportes 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.

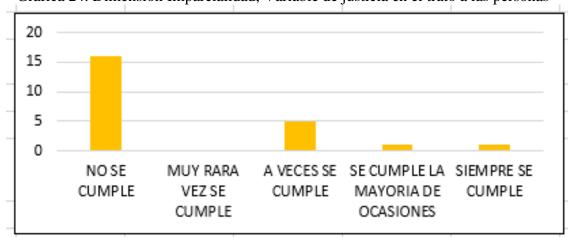
Se precisó preguntar: ¿La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política, cultura...)? la gráfica denota que, para la mayoría del personal del área de operaciones de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá, se han presenciado 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.

10
8
6
4
2
0
NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEMPRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE CUMPLE OCASIONES

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

Fuente: Elaboración propia

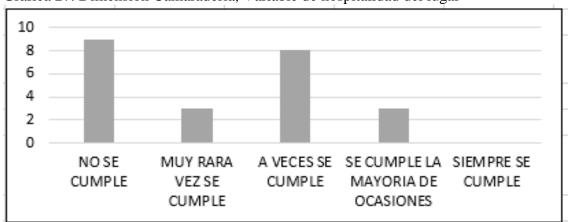
5.4.1. Análisis de las encuestas.

10
8
6
4
2
0
NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEMPRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE CUMPLE OCASIONES

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 equilibro 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

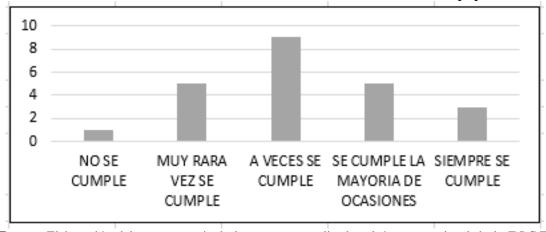
obstante, un colectivo representativo dentro del área operacional expresa que el entorno laboral a veces es un lugar agradable y abierto. Respecto a lo anterior, es importante que los superiores de la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá precisen estrategias para transmitir a su planta personal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

10
8
6
4
2
0
NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEMPRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE CUMPLE OCASIONES

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.É. 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

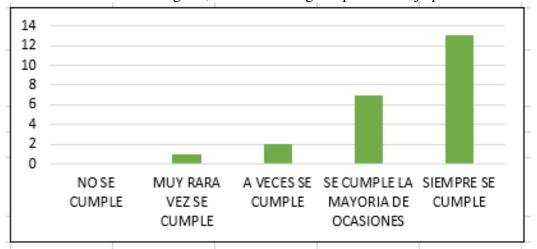
Cuadro 5. Variables a evaluar en la Dimensión Orgullo

DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA
	Orgullo por el trabajo personal	Se siente orgulloso de su desempeño laboral
ORGULLO	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.

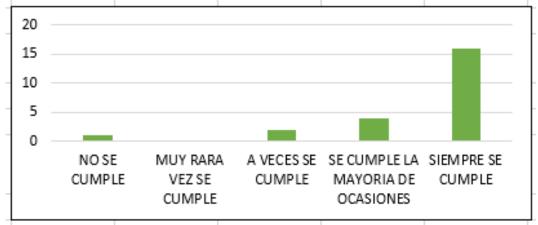
Gráfica 30. Dimensión Orgullo, Variable de orgullo por el trabajo personal



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

orgulloso 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.

25
20
15
10
5
0
NO SE MUY RARA A VECES SE SE CUMPLE LA SIEMPRE SE CUMPLE VEZ SE CUMPLE MAYORIA DE CUMPLE CUMPLE OCASIONES

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.

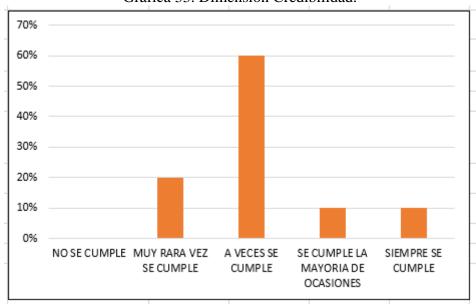
6. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

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.

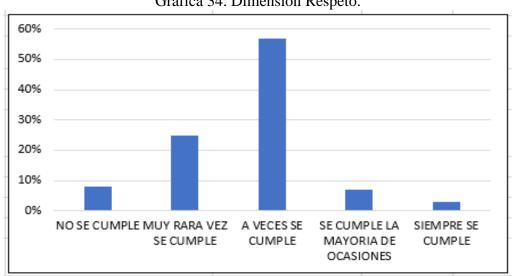


Gráfica 33. Dimensión Credibilidad.

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

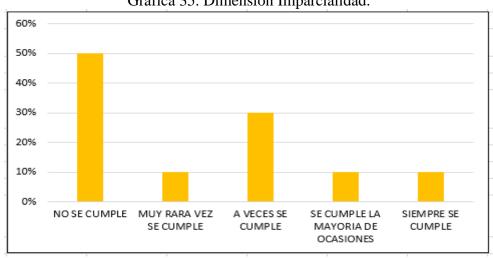
se sienten engañados por la empresa, es más que probable la aparición de la desconfianza en la misma.



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.

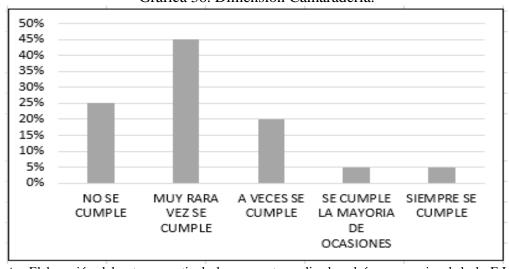
De acuerdo con lo anterior, se encuentra que el 57% del 100% de los empleados encuestados aprecia que a veces se cumple la dimensión del respeto; por tanto, se concluye que el respeto entendido como un componente básico de cualquier grupo social humano y que nos permite convivir en grupo, a veces se 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.

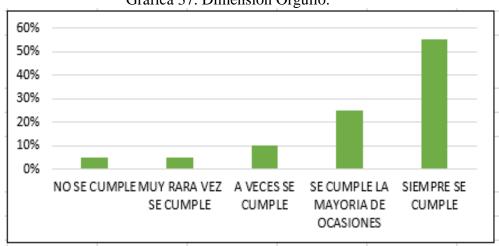
Frente a la dimensión reflejada en la gráfica, se obtiene que del 100% de la muestra, el 50% asevera que la imparcialidad no se cumple en la E.I.C.E. Terminal de transportes de Fusagasugá. Se evidencia que, la mayoría del personal del área de operaciones a sentido una inclinación en favor o en contra 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.

ENCUERTA DE CLIMA CAGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajaconsa apenstivos y administrativos cel terminal de Immazione de Pusagasuga, en el menos de no practica administrativa, cos el fini de optar por el traba de Administratora Páblica, de la estudiante Shirtey Stelle Actury Dudamas.

A continuación used encentrata una serie de preguntas o afirmacionos, sir las cuales no hoy restudes buenes o maiss. De busca conocer su optición transe de ambienta taboral estudi que used idensitia como pario del sequipo del transportas de Europortas de

Instrucciones:

(f) the authoroximistal today his opcorex arise do elegat ou respuests
(ii) the coda pregent elle una única respuesta marcando con una equia (ii) the consuper cliente
(iii) the coda pregent elle una única respuesta marcando con una equia (ii) en el recuelor correspondente
(iii) Esse enquesta se indrimes i provindancia. El impoleno de la refere se consocial las ciferentes cur haves (une percetar medir el anciente de trazajo interio percetado por los análticadores aperializados mel Termanel de Transportes de Fusagesugal.

Fecha de Imprententación:____

		THE RESERVE OF THE PARTY OF THE	ESCALA DE VALDRACIÓN					
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREQUNTA	NO SE CUMPLE	WUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	ME CUMPLE ENLA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SEMPRE SE CUMPLE	
	información	Sua apperiores inmediates consunican de forma ciara lo cua espero de au trabajo		X				
	Accessibilitied	La comunicación que se se en les diferentes ristancias de la ensuresa les atlenta y accesable		X				
	Coordinación	Existe una resultón entre la exigración de mis- taneas con a cargo que desarrono.			X			
	Delegación	La Feren en suenta para delegarlo tarpes reportantes	X					
CREDIBLIDAD	- wood	Existo integridad y consistencia en el cumo integridad y consistencia en el		X				
	Vision	Conson is vision on its oppendentity Se stanta identificado por la visión de la organización		X	X			
	Conflabilitied	Sterrio quo sus augembres inmamarios confair an aue canascidadas laboratios y profesionales Lo genera confainca las confainnes que noman aux augembres			X	X		
	Honestidad	La nenestidas y la elica con faciones que es enquestran en la entidad		X		- Oslo		
	Désarrollo	La emprese lo apoya en au desarrolto profesionar		100	X			
	Recerocimiento	La empresa hace reconoci viento por la labor nea race		X	100			
RESPEYD	Persopeción	Lo han temado a participar en asuntos relevantes de a organización		X				
MESSEF 157	Ensurva de trabajo	El entomo de fratajo le ayuda a mejorar se desempeño en le organización		- 12000	X			
	Vida personal	Done un equilibrio entre au habajo y au vice persona Tiene nemos de calizad para compartir con su		X		7		
		lans temps de carses para company don su		X				
MALES	Equidad et la remuneración	Considera que su remuneración monsual es acorde con las funciones realizadas			X			
	Equidat en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, indepentemente de suo particularidades.				X		
	Ausencia da Navortiamo	Existe favorifismo al momento de emplear y o promocionar (aspenso)		195	X			
MANADALIDAD		La organización presente atuaciones de discriminación debido a particularidades (genero, rada, religión, política, cultura.)		X				
	Justicia et di treto a las personas	Ge he serádo discóminado por sus compeñeros de trabajo		-	X			
		Se he senico docretirado por sus superces intradulos	X		10000		HAC U	
	Capacidad de apelación	Existen procesos de recientación ente situaciones presentadas	3	X			1	
	Freeminad	A lad personas de los prámo a que equilibren el Viscojo con su visa, personal			X			
	Hospitalidad del Liga:	Entorno laborali apraciativa y attiento	X		100000			
CAMARADERIA	Hospitalidad de las personas	Aslociones respetuesos y co camaradería cor- nus supertores y compañeros de trausio	X					
- Comment of	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una forteleza institutional	X	1				
ORGULES	Orgulio por el trabajo personer Cegulio del aguipo Crisulto de la empresa	Se serie arguitos de su determanto abarra de enorguites de hacer perte del equiso de l'aplico al quel pertence Giorno orguno de trabajar en la entidad	X	X				

Agradecemos su vatiosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA DRIGANIZACIONAL.

Herramienta a ser unpremiorana a trabajadorria operacivos y administrativos cel turnintal de fransperio de Fusiquesajó, un el marco de la práctica administrativo con el fin de operar por el titudo de Administrativos Pública, de la selucitario Biblicay Biblica Actuny Guidenez.

A continuation used encommits unit serve de preguntas is atripaciones, en las custes no nex inspuestas buanes o mates, die buada conscer eu contabil herna al ambiente faboral actual que visited destinica somo porte del equipo de trabajo del Terrivela de Tuasportes de Fusegosagá.

Instrucçiones:

El Les occadapamente folias las opciones antes de engir su respuesta
(ii) Por cada prejunte elle una unical respuesta marcanos con una equa (i) en el rescado consendente
(iii) Esta encuesta se antienta y confidencial. El estativo de la intere se ochecar as diferentes aplicanas sus antientes y confidencial. El estativo de la intere se ochecar as diferentes aplicanas sus permites necir el surbiente de l'amministrativo de l'a

Darries its 10				

			EBCALA DE VALORACIÓN					
DIMENSIÓN	VARIABLES À EVALUAR	PREGUNTA	NO BE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES BE CUMPLE A VECES MO	BE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCABIGNES	SIEMPRE SI CUMPLE	
	información	Sus superiores immediates comunican de terma ciara lo que espera de su triballo.		X			_	
	Accesibilitied	La comunicación que se de en les elfererres instancias de la empresa les shierte y occasible		X				
	Coordination	Existe una relación entre la sagnación de rela termes con el cargo que desarrollo			X			
	Crelegation	Lo trenen en cuevra para seregoria tarana proportantes		X	~			
CHEDIBLIDAD	Vision	Ecisto integritad y consistencia en al cumplimiento de la visión. Conoce se visión de la organización. Se sente identificado con la visión de la organización.		X	X			
	Contrabilities	Sierrie que los superiores inmediatos configir en eux capacipades laborates y confexionerés. La genera conferma su positiones que fornan eux superiores.		X			×	
	Honesticad	La hongwisser y in étice son factores qué se enquentran en la get dad		-			1	
	Desample	La emprese lo apoya en su casarrolio protesional		X_				
	Reconocimiento	La ampresa hode reconocimiento sor la rabor realizade			X			
	Pamopación	Lo nan famado a persopér en asurésa releventes. de la organización			X			
MEMPETO	Entorio de trabajo	El antomo de tracajo le ayude a majoriar se desempedo en la progrización		X				
	Vide personal	Excele un equatric entre ou habelo y su vieta personal. These Santyo de calced para companii con su territia.	1072	X	X			
	Equidad en la retrumeración	Contaiderà que su remanieración mensuel és acorde con les funciones nes tradas	X		72.0			
	Equipment on oil trate	Existe un trato equilibrado pera todos los miembros de la organización indepentamento de que particularidades	X					
	Ausencia de Nivorijemn	Existe laverilismo el momento de emplea: y/o promotionar (astenso)	X					
MEARCHALDAD		Le organización presenta situaciones de discriminación debido a periocularidades (genero, race, religión, política, dultara. 1		X				
	Justicial est el tract a las personas	Se ha sentido discriminado por sus compeñeros de trabajo Se ha sentido discriminado por suo superores	×		X			
	Canadidad de apelación	Finales processe de reclamación sobre atuaciones presentadas				X		
	Fotemidat	A las personas se les enims e que bipulbren el		X				
CAMARADERÍA	Hosphalided del Ngar	instajo con su vida personal Enformo laboral goradable y ablerto Reraciónes respetucias y de camanidada con		×		X		
Contract of the last	Hospitalidas de las perportas	Bus puggiores y compaterne de transpo El trabajo en squipe se una fortaleza instrucional			×			
10.000	Sertido de equipo	Se starte orguloso de su desamueño laboral			/ \	X		
OMOULLO	Organio per el trabajo personal Organio del equipe-	Se entrigulates de hacer parte del equipo de manajo er que perteneca					X	
	Organio de la empresa	Siente arquire de Indoquer en la entidas					1	

Agredecemes su valiesa participación.

ENCUESTA DE CLIMA DRIGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasuga, en el merce de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administrativa. Pública, de la estudiante Shirley Stella Achury Gutterna.

A continuación valled enconfratá una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay rescuestas buenas o matas. Se buece conocer su opinión frente al amovense laboral actual que usted identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasuga.

- (i) Lea custadosamente todas las opciones antes de elegir su insiguenta (ii) Por ceda pregunta elfa una única respuesta mancando con una equis (s) en si recusdro correspondiense (iii) Esta encusata es anônima y confidencial. El objetivo de la misma es conocer las diferentes opiniones que permitan medir al ambiente de trabajo interno percibido por los trabajadores operativos y administrativos est Terratura de Transperse de frusagasuga.

	300	The second second	2 /
	/ 1	-115-	- / /
Facha de implementación:		111	

			EBCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OGASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
	Información:	Sus experiores inmediatos comunicari de forma clara lo que espera de su trabajo		X			
	Accesiolidad	La comunicación que se da en les diferentes instancias de la empresa les abierta y accesible		X			
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mis tereas con el cargo que desarrollo		X			
	Delegación	Lo lienen en cuenta para delegarle tareas importantes		X			
CREDIBILIDAD	Vision	Existe Integricad y consistencia en al cumprimiento de la visión. Concoe la vision de la organización	X				X
		Se sierte identificado con la visión de la organización	X				
	Confebrices	Siente que sus auperiores inmediatos conflori en sus capacidades laborales y profesionales Le genera conflanza les decisiones que tomari		X			
	Honestidad	La honestidad y la ética son factores que se enquentran en la entidad	X	X			
	Deserrolio	La empresa le apoya en su desarrollo profesional		7			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada	×				
RESPETO	Perticipación	Lo han itamado a participer en asuntos relevantes de la organización	X				
1	Entorno de trabajo	El entomo de trabejo le ayude a mejorar se desempeño en la organización	-	X			
	Vide personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal		X			
		Tierre tiempo de calidad para compertir con su familia		X			
	Equidad on la remuneración	Considere que su remuneración mensua les acorde con las funciones realizadas			1		X
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado para todos los membros de la organización, indepentemente de Sus particularidades				-	x
	Ausencia de favortismo	Existe favoritismo al momento de emplear y/o promucionar (ascenso)			×		1
IMPARCIAL DAD		La organización presenta añuaciones de discriminación debido a particularidades (gênero, raza, religión, política, cultura)	X				
	Justicia en el 1/210 a les personas	Se ha sentido discriminado por sua compañeros po trabajo	X				
		Se ha sertido discriminado por sus superoros inmediatos	X				
	Cepacidad de apetación	Existen procesos de reclamación ante altusciones presentadas	X				
	Freferridad	A les persones se les enime a que equilibren el trabajo con su vida personal			Y		
CAVARADERÍA	Hospitalidad de las personas	Entorno laboral agradable y abiento Relaciones respetuceas y de camaraderia con sus supertores y compañeros de trabajo	X	-			
	Gentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional				X	
CRGULLO	Organio por et trabajo personal	Se pierte orguitoso de su desempeño laboral. Se enorguillese de hacer parte del equipo de				1	-
	Orgulo del squipo Orgulo de la ampresa	(rabajo al cual pertenece Sieme orgunio de trabajer en la naturac					1
	vationa participación.	promp billion on London on in warring				100	- X

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herramienta a sar replementada a trabajadorea operativos y administrativos del termina: de transporte de Pasagasugá, en el merco de la práctica administrativa, cos el fin de optar por el titudo de Administrativa fila de estudiante Situtoy Statia Achury Gutternez.

A continuación ustad accordinal una seria de preguntas o afirmaciones, en les quales no ney respuestas truenas o malas. De fresca conocer su opinión frante al emtrante laboral actual que usidal identifica como parte del equipo de tratago del Terminal de Transportes de Fusagessiga.

(I) Lea cuidadosamente todas les opcieres arties de elegir su respuesta
(ii) Por cada prepurta ella una única respuesta marcando con una equis (x) en el recueldo correspondente
(iii) Esta encuesta es acidima y confidencial. El objetivo de la misma es conecer las diferentes oprioces que pernetan medir el ambiente de tratajo interno peciatede por los trabajactores
(iii) Esta encuesta es acidima y confidencial. El objetivo de la misma es conecer las diferentes oprioces que pernetan medir el ambiente de tratajo interno peciatede por los trabajactores
(iii) Esta encuesta es acidima y confidencial. El objetivo de la misma es conecer las diferentes oprioces que pernetan medir el ambiente de tratajo interno peciatede por los trabajactores
(iii) Esta encuesta es acidima y confidencial. El objetivo de la misma es conecer las diferentes oprioces que pernetan medir el ambiente de tratajo interno peciatede por los trabajactores
(iii) Esta encuesta es acidima y confidencial. El objetivo de la misma es conecer las diferentes oprioces que pernetan medir el ambiente de tratajo.

Fecha de implementación: 20 - 0.5 - 7.2

	1			EBG	ALA DE VALORA	ACION	
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO BE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
	Intermetron	Sus superiores immediates comunican de forma para lo que espera de su traballo	X				
	Accessibilitied	La comunicación que se da en les diferentes instancios de la empresa, en abierte y accesible	X				
	Coordinación	Existe una relación entre la sespección de mis- tarrela con el cargo que desarrollo	X				
	Delegación	Lo l'ierren en cuenta pare delegarle tarens intonfantes	X				
CREDBUGAD		Existe integridad y consistencia en el cumerimiento de la visión	X				×
	Vaian	Conoce la vision de la organización Se sente identificado con la visión de la organización			+		-
	Conflabilidad	Siente que sus supeteres inmediates confian en sus expatridades laborales y profesionales Le genete confianza las decisiones que toman		X			
	Himestidad	La honestided y la ética son factores que se encuentran en la créidad	X	- />		,	
	Desarrollo	La empresa lo apoya en su deserrollo profesional		X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la MOOI reolizada	X	1		X	
	Participación	Lo han flamado a participar en esuntos relevantes	- 1000		V		
RESPETO	Entorno de trabajo	de la organización El enforno de trabajo le ayuda a mejorar se desempeño en la organización	X				
	Vida personal	Extate un equilibrio entre su trabajo y su vida personal		X			
	(0.000000000000000000000000000000000000	Tiene tempo de catidad para compartir con su familia		X			
	Equidad en la remuneración	Considera que su remuneración messual es acorde cos las funciones restizadas	1				
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibrado pera todos los miembros de la organización, indepentamente de sus particularidades		X			
	Ausericia de tavoritismo	Existe tavortismo al momento de empleor y/o promocionar (ascenso)		X			
MPARCIALIDAD	Auditia en el trato a las personas.	Le organización presenta situaciones de decriminación debido a particularidades (género, raza, religión, política cultura) Se ha sentido discriminado por sus compeñeros				X	
		de trabajo Se ha sentido discriminado por sus superores	X				
	Capacidad de apelación	inmediatos Existen procesos de reclamación ante	X				
	Fratemidad	A las personas se les anima a que equilibren el	V				
	Hospitalidad del lugar	tranajo con su vida sersonal Entorno laboral agradable y abierto	X				
CAMARADERIA	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetuoses y de cameraderie con- sus superiores y compañeres de trabaro			X		
	Sertido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional	- X			X	
ORBULLO	Orgulio por el trabajo personal Orgulio del equipo	Se sierte orgulioso de su desempeño laboral Se encryuliese de hacer parte del equipo de trabaio al cuali prinenece				^	X
	Orguno de la empresa	Giente orguto de trabejor en la entidad					X

Agradecemos su vallosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA DROANIZACIONAL

Herramients a ser implementada a trabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagasugã, en el marco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el título de Administradora Pública, de la estudiante Shirley Stalla Achury Gutterrez.

A continuación usted encontrará una serie de pregumas e afirmaciones, en las cuales no hay respuestas quenas o maras. Se busca conocer su opinión frente al ambiente laboral actual que usted identifica como parte dal equipo pe tracajo del Terminal de Tránsportes de Fusegasuga.

- (i) Las cuidadosamente fodés las opciones entes de stegir su respuesta
 (ii) Por cada pregunta o (a una cinica respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente
 (iii) Esta encuesta es anômina y confidencial. El objetivo de la miama es conocer las diferentes opiniones que permitan medir el ambiente de trabejo unterno percipido por los trabejadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de Fusagesuga

Fecha de implementación:___

			Telegraphic and	ESC	ALA DE VALORA	RACIÓN	
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	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
	In/ormación	Sus superiores inmediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabajo				X	
	Accesibil dad	Le comunicación que se da en las diferemes instancias de la empresa les ablerta y accesible				X	
	Coordinación	Existe una relación entre la augración de mis- tareas con el cargo que desairollo				X	
	Delegación	Lo tienen er cuents para delegarte fareas importantes		X			
CREDIBILIDAD	vision	Existe integridari y consistencia en el cumplimiento de la visión Corioce la visión de la organización Se siente identificado con la visión de la				X	
	Confishilded	organización Siente que sus superiores inmediatos conflari en sus capacidades laborales y profesionales. Le genera conflariza las decisiones que romair aixa superiores.		X		X	
	Honestided	La nonestided y la ética son factores que se encuentran en la entidad		X			
	Desarrollo	Lie empresa lo apoya en su desarro lo profesional		X			
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada		×			
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización			X		To The
RESPETO	Entorno de trabejo	El ortomo de trabajo lo ayuda a mejorar se gosempeño en la organización			×		
	Vide personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vide personal Trans Sempo de calided para compartir con su			X		
		fsmila					
	Equidad on la remuneración	Considere que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas			X		
	Equided on all frato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, indepentementa de sus particularidades		X			
	Ausencia de favortismo	Existe favortismo al momento de emplear y/o promocionar (ascenso)			X		
IMPARCIALIDAD		La organización presenta situaciones de discriminación debido a particulandades (gênero, raza, religión, dolflica, cultura)	X				
	Justicia en el trato a las personas	Be he sertido discriminado por sus compañaros de trabajo Be he sertido discriminado por sus superores	~		X		
	Cepecides de apelación	inmediatos Exister procesos de reclamación anta situaciones presentates		X			
	Fraterniciad	A las personas se les anime a que equilibren el trabato con su vida persona		X			
	Hospitalidad del lugar	Enformo laboral agradable y abreno		1	V	-	
CAMARADERIA	Hospitalidad de las personas	Retaciones respetuosas y de cameraderia con sus auperiores y comparteros de trabajo		X	1		
The state of the s	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza instituciona:		X		1	
GROULLO	Orgado por el trabajo paraprial Orgado del equipo	Be siente orgutioso de su desempeño loborer Se entropullese de hacer parte del oquipo de trabajo al cual pertencos					7
10000	Orquito de la empresa	Siente siguilo de Vahejar en la enjigad				-	X

Agradecemos su vallosa participación.

ENGUESTA DE CLINA ORGANIZACIONAL

Herramienta e ser hispenieresche a tratejactures operativos y administrativos del seminal de transporte de Fusagesugé, en el merco de la práctica administrativa, con el file de opera por el filolo de Administrativa Poblice, de la estudiante Striny Disti, Achury Gutérna.

(i) Les suidadosamems totale les opciones ettes as enegli au majorieté.
(ii) Por ladig preputa elle une initia respecta manando con una eque (ii) en el requero començamente.
(iii) Esté escuelat à extériors y évontéments. Il chaptiro de la minima es conocer las observées sominées que permitan medit el ambiente de tracajo interno perultido por los tradapadores operativos y administrativos de l'antimal de Transportes de Fusegavque.

dia bendans			

VIII CONTRACTOR			ESCALA DE VALCIRACIÓN					
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREDUNTA	NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ BE CUMPLE	A VECES SE COMPLE A VECES NO	BE CLIMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCABIONES	SHAPRE SE CUMPLE	
113/2019	internacion	Sua augentives invediative comunican de ferma clara lo que especa de su trabato.				X		
	Accessibilided	La comunicación que ae de en les diferentes. Instancias de la empresa les altielts y accesable.				2		
	: Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mie tareas con el carpo que deserrollo					d	
	Delegación	Lo denen en quente para dologario tarnito				N		
CREDIBLIDAD		Existe integrision y consistencia en al				1		
CHECKER SAND	Welder	Compositivemo de la visión Compos la visión de la propinitación Se siento identificado um la visión de la				0-	X	
	Contraction	Conjuntación Giante que sus superiorse immedianos conhañ en sus capacidades laborates y artificiónses La genera confianza las secisiones que toman				×	X	
	Honestidad	La Ronadigad y la arca son factores que se estuación en la ertidad				X		
21 2 2 2	Desavols	Le ampresa lo apoye en su desarrollo profesurali					X	
	Placonocimients	La atripresa hape recursormiento por la fallor maligada				O.		
	Perticipadde	Le han famado a participor en asuntos releventes.				X		
RESPETO	Errarea de tratejo	El entamo de trabajo la ayullà a majorar se desempeño en la organización		V-1		X		
	Vide personal	Exists un equilibrio entre su rechejo y au vitte personal. Tiene tiempo de calidad pera companto con au.	1			X		
9/8 2	Cajudat en la tempreración	Considers que au remuneracion mensual es scorize con les fuminnes realizables				X		
	Equipment on of 11061	Eviste un treto equilibrado para fotos live miembros de la organización, independemente de sua particularidades.			X			
	Autencie de Tavortiemo	Exace favoritario al nomemb de emplear you anomicionar pascensori				OL-		
MPARCIALIDAD		La organización presente elluciones de discriminación debido a pediculandades (gamero raba, religión, política, pultura)					L	
	Justicia en el trato a las personas	Se ha sertido assignimado por sua compañeros. De trabajo. Se ha sertido doctrimado por sua supercina.					X	
	Capacidad de apelación	Protein processor de recismentos arta atrusciones presentadas			X		~	
	Fraterricas	A las personas se les artires a (un equitibrer el		Ox	10000			
	Happiteliens on types	Entorno rational agradable y ablerto		X				
ONWANADERIA	Hispitalidad de las personas	Responses respondeses y de cameradaria con eus augeriores y contrafigios de trabato					X	
	Sertido de equipo	Ej transjo en equipo es una forteleza institucional		of				
2000	Orgulio por el ysobojo personal	Se sierte esquioso de su desempe/to issoral		10000	Part		OK	
ORGULLO	Orgudo del equipo	Se enorgulieze de hader parte del equipo de frabajo al qual prefenece				THE STATE OF	a	
	Orguna de la empresa	Stante orgula de transpar en la emidad	1777 - 77		1	0	0	

ENCLESTA DE CLINA ORGANIZACIONAL

Hemanients a ser implementada a tratifationa operativos y administrativos del feminal de transporte de Fusagasugá, es el menco de la práctica administrativo. Con el fin de optar par el titulo de Administrativo de la estudiante Stratey Stella Administrativo.

A construction used ancordant una serie de preguman o efimaciones, en les quiets en rey requirate barreis o hauss concer su sprition frede el ambiente laborar elfuel que amed sientifica como parte del equipo de l'emerci de Transportan de Fuelgasaga

- 5.1 th curticitywarenie 5034 lies applicate arrect de elegir surverpuests.

 SI Por cada preguns elle, intri 0134 regionale manavado cor una escala X, en el reculadro correspondiente.

 SI Side ensuedar se escriba a provincianos. El rejelivo de la virtuaria as concernitas de l'avenes opiniones que servinion medir el aminente de inseguir interro perdiado por los trabagadores operativos y aprilimitativos del Tartifist de Transportes de Pubagassigia.

Fecha de implementación_

Alexander and the second	The state of the s		ESCALA DE VALORACIÓN					
DINENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREDUNTA	NO SE GUMPLE	MUY RARA VEZ SE GUMPLE	A VECES SE GUYPLE A VECES KO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS DCASIONES	SIEMPRE SE OUMPLE	
113	Mornador	Sus superiores inmediatos comunidan de toma ciera lo que espara de su retigio					X	
	Assess adad	La comunicación que se sa en las diferentes Instancida de la empresa se abraha y apolicidad					X	
	Coercinación	Existe una relación extre la atignación de rés tamas con el cargo que desarror o				X		
	Delegación	Lo fanor en cuerta poro de egarie tireas importantes				27/11/	X	
CREDIBIUDAD		Fideral religiodad y consistencia en el complemento de la visión.					X	
	Vision	Concos la vision de la organización Galeiras identificado con la visión de la organización					X	
	Cortabilidad	Storrio que superiores inmediatos conferiores aus capacidades laborates y profesionada La genera confieras es desistentes que toman por superiories		479,63			X	
	Horestics:	La honesidad y la ética son factores que en enquentas nen la crédica					X	
	Deserroto	La empresa lo spoya en au doserro lo protosional					X	
	Recorpcimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor nel cada					X	
	Paricipación	Lo han ferrado a participar en esuntos relevantes de la praerización					X	
RESPETO	Entorno de trabajo	El entonio de l'accejo le ayuda e mejorar se desempeño en la organización					X	
	Vide personal	Exists un equilibrio entre sa habige y su virta personal "West i entre de calidad pera compactir con su				X		
	Equippe en la remuneración	tembe Considera que su renu neracion mensual es acordo con las funciones realizadas					X	
	Equidad en el trato	Existi un yote wyulthrado para todos los miambros de la organización, independemento de sua particularidades			X		100	
	Ausencia de favoritismo	Exists favortismo al momenti de emplear y/o promocioner (ascensa)	X					
MPARCIALIDAD		La propendente nomente abucciones de decriminación debido a particular debes (pérvero, mais, recipio, política, cultura.	X					
	Justicia en el trato a les personas	Sains sertico destininate por sus compañeiros de tribaid. Se ha sertido destininado por sus superires.	X					
	Capacidad de aporabien	Fulsian processor de reclamación ante situaciones prosentacias	^			×		
	Firmernidad	A lad personals se insignimo a que equilibren e: Higha o con eu vida personal			×	1		
CHINA CONTRACT	Hospitalicad del lugar	Erromo ational agradable y phieno			V			
CAMARADERÍA	hospitalidad de las personas	Responses respectances y de cameraderia con aux auperiores y compañeros de tracajo			1		X	
	Sertitir de eculpo	El trobajo en acuipo es una foriareza instavo chal					X	
Sala in	Grguno por el trabajo personal	Sa siemo orgadosa de su desembeño leboral					V.	
ORBULLO	Digulie del equipo	Sa energuiose de hacer parte del equipo de paltajo al cual se tenece				1	X	
Carlo Carlo	Orgalio de la ecquiesa	Sierés orgulis de trabajar en la critique				1	25	

Agradacemos so valosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

A continuación saled encontrará una serie de pregumas o afirmacioneis, en las cuales no hay respuestas buenas o minias. Se buena conocer su opinión trance al ambiente laboral actual que ustad identifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagosugá.

- (i) Les cuisadosamente logas las opciones anies de elegr su respuesta
 (ii) Por cada pregunta expluna una única requisada mandando con una equis cel en el recusoro correspondiente
 (iii) Esta enquesta explunta y confetencial. El objetivo de la miuma el conocer las offerentes opiniones que pormitan medir el emblente de mabajo interno percisuos por los trabajadores
 (iii) Esta enquesta es anómina y confetencial. El objetivo de la miuma el conocer las offerentes opiniones que pormitan medir el emblente de mabajo interno percisuos por los trabajadores
 (iii) Esta enquesta es anómina y confetencial. El objetivo de la miuma el conocer las offerentes opiniones que pormitan medir el emblente de mabajo interno percisuos por los trabajadores
 (iii) Esta enquesta es anómina y confetencial. El objetivo de la miuma el conocer las offerentes opiniones que permitan medir el embleo de mabajo interno percisuos por los trabajadores
 (iii) Esta enquesta es anómina y confetencial. El objetivo de la miuma el conocer las offerentes opiniones que permitan medir el embleo de miuma el conocer las offerentes de la explanación de la miuma el conocer las offerentes de la explanación de la miuma el conocer las objetivos de la elegración de la elegrac

Fecha de implementación:_

				ESCA	LA DE VALORA	SE CLIMPLE			
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SUMPLE CUMPLE		
	información	Sus superiores inmediates comunican de forma clara lo que espera de ay trabaln			X				
	Accestions	La comunicación que se da en las diferentes. Instancias de la empresa les abienta y socialable.			X				
	Ceersinación	Existe una relación entre la exignación de mis			X,				
CREDIBILIDAD	Delegación	Lo tenen en cuenta para delegane la sess montantes		-					
	Visión	Existe integricad y consistencia en al gamelimiento de la visión Conoca la visión de la organización Se siente identificado con la visión de la organización			X	X			
	Confebilided	Siente que sus superiores inmediatos confian en sus capacidades laborales y profesionales Le genera confianzo las decisiones que toman sus superiores.			X	~			
	Honestidad	La honestidad y la etica son factores que se encuenzan en la entidad				1			
	Deserrollo	La empresa lo apoya en si, desarrollo profesional		2.0		X	-		
	Recorracimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada	diam'r	X	1				
	Participación:	Lo han llamado e participar en asurilos relevantes: de la organización			X				
RESPETO	Enlorno de trabajo	El entomo de trabajo le ayuda a resjorar se desempedo en la organización		X	2.	-			
		Existe un equilibric entre su trebajo y su vida personal		2.6	X				
	Vide personal	Tiere tempo de calidad para compartir con su familia		X	-				
	Equided en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es poprde con las funciones realizades	110:11	100	X				
	Equidad en el trato	Existe un traro equilibrado para todos los miembros de la organitación, indepeniemente de sua particularidades				X			
	Ausencia de favortismo	Existe tevoritismo el mamanto de emplea: y/s promocionar (ascenso)		X	-01				
IMPARCIALIDAD	buticle an el helo a las personas	La organización presenta situaciones de discriminación debido a particularidades (genero, raza, religión, política outura) Se ha sentido discriminado por suo bompañoros	X	1					
		de trabalo. Se ha sertido discriminado por sua superores inmediatos.	X						
-	Capacidad de apelación	Existen procesos de reclemeción ante situaciones presentadas	X				1		
	Freternidad	A las personas se les anims a que equilibren el trabajo con su vida personal			X				
CAMARACERÍA	Hospitalidad del lugar	Enterno laboral agradable y ablerto	X						
	Hospitalicad de las personas	Retaciones respotudos y de camprader a con sus superiores y compañeros de trabajo		X	1				
	Bentido de equipo	El trabajo en equipo es una fonteleza inetificional		- Contraction	X				
DRGULLO	Orgulo por el trabajo personal Orgulo del equipo	Se sierne orquiloso de su desempeño leborsi. Se enorguilese de hacer parte del equipo de					X		
	Orgulio de la empresa	trabajo al cual pertenece Siente orquito de trabajar en la entidad	Harry Land				1		

Agradecemos su vallosa participación.

ENCUESTA DE CLIMA DRIGANIZACIONAL

Harramienta a ser Ingliamentada a trabajadorea operativos y administrativos del temesar de transporte de Puesgésiga, es el merco de la práctica administrativa, son el fin se aptar por el tilute de Administrativa Publica, de la estudiante Britley Blatta Actuny Guitamer.

A community usual encounted use sens to projutte to elementaria, an issinguistics to represent to the first decided to project the representation of the purpose of the representation of the purpose of the representation of the purpose of the purp

- (i) Les pudationaments toble les opciones aries de sings su responsés (ii) fins pale prepurte vide uns union responsés intérpando por une équis og en el recyalisto correspondende (iii) falle encueste de amburne y optidisentes. El robpétivo de la misma es conocer les diferenses consistentes que permitén medir el ambueste de trabaja misma perotodo por los trabajacoses telerativos y automismaticas del Territoria pe Transponses de Turaspansigé.

Pecha de implementación,

				850	LA DE VALORA		-		
DIMENSION	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO SE	HUY BARA VEX SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CLIMPLE EN LA WAYORIA DE LAB OCABIONED	SHAPPE SE CUMPLE		
	Mornación.	flus superiores inmediates comunical de forme cosa lo que experis de su resperi			de				
	Accesiotical	La convenidación que se da en los disocritos mutancios de la estimata de ableda y sociedados			d				
	Coordination	Existe una relación entre la sergnación de mis térnas con el cardo que deserrollo			d-				
	Designation	Lie tieteri en tuerra para diregerio tareas arportantes			1				
CEDELON	Webs	Excels integrated y consistential on # purposperson as (a vision of Console a vision de la segoniació). Se alerta Mereficaço con la visión de la		X	0-	4			
	OsrF#RFd#d	<u>proprietation</u> Siente que sus superiores immedianis confien en sus capacidades lebonites y intrésionales Le genera confienza las decisiones que coman aux aupresona.		d	0				
	Honestidad	i.a honestided y is elica son factores que se encuentian en la emided			12	-			
	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional			1				
	Reconocimients	Lei empresa hace reconscimitemo por la labor realizada			or				
	Participation	Lo han llamado a participar en akuntos ralevantes de la organización			1				
MESPETO	Emerco de trabajo	El ercomo de tratajo le ayuda a mejorar se gracimización en la organización			0				
	Viox personal	Estate un equilibrio entre su macajo y su vida personal Tiene tiempo de cabidad para companta con su		X	10				
		terni à		1	~				
	Equitad en la remuneración	Considerá que su remuneración monspal es acorde con las funciones realizadas			-	+			
	Equidad en el trata	Estate un trato equiliprado pera todos los miembros de la organización, independemente do que perticulandados.	X						
1	Ausencia de favortiamo	Exists favortisms al momento de lemblear y/o promocionar (ascenso)				X	-		
MANUAL DAG		Le organización presenta situaciones de discriminación debido a carticularidades (gânero, rece, religión, política, cultura)	X						
	Justicia en el trato e las personas	Se ha sercido discominado por sus compañeros de trabajo	X						
		Se ha sentido discriminado por súa supercrea inmediacos	X						
	Capecided de apelación	Existen processos de reclamación arte situaciones presentadas		X		-			
EVE -	Follerodad	A las personas as les anima a que equilibren el trabajo con au vida personal		of					
	Prospriational del Agget	firstorno laboral agradable y ablesto		-	X	-	*		
CAMARACERIA	Hospitations on the persones	Relationes respetuoses y de cemeraderia con sus puperiores y competeros de tratago		X					
	Sertiful pe equips	El trabajo en equipo es una fontaleza tratélucionar		X					
	Crowled pox of tratago personal	Ge sierre orgulato de su desempeño latoral					X		
ONGULLO	Chiguito del eguipo	lie anorganese de hister parte del egurpo de values el quel partenece				X	-		

Agradacemos su refrese participación.

ENCUESTA DE CLINA DROANZACIONAL

Hierandants a ser logiscientats a trabajacorea operativos y eliminários del terminal de transporte de flusagasugé, en el março de la práctice administrativa, con el fin de oprar por el findo de Administrativa de Públice, de la estudiario Shiring Sente Actiony Curdense.

A construction using a command untal her in the programs is determined on the country of the country of the programs of the country of the co

inatrucciones:

- Of Les buildeneaments trides les sections antes ne align et requests
 (ii) for cada properts elle une conta requests motando con una espisito, en or requesto oprrespondents
 (iii) for cada properts elle une conta requests motando con una espisito, en oprespondents
 (iii) fills excluents es andrones y controlleros. El organiza de la misera as provides las directiones operations que permitten medir si series de unadej interno percédico por les initiajadores.

 Specifica y advirentation de la fille fills de la fill pergate de la fill pergette permitten medir si series de unadej interno percédico por les initiajadores.

Techs or Implementación......

				6604	ALA DE VALORA	ICIÓN .	No. of Contract of
оменноч	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO BE CUMPLE	HUY BARA YEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	BE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS EICABIONES	SEMPRE SE CUMPLE
	ntemecor	Bus superpres immediarus posteritain de forma pieza lo que expera da au medido			X		
	Accestioned	La comunicación que se da en las diferentes Instancias de la entirma las ablara y scoesible.		X			
	Coordinacedin	Existe una roleo de entre la alignación de más barras con el cargo que desarrollo.	×	700			
	Dategación	Lo flanet en cuente cora delegade teressoriamente.					X
CHEDEBLIDAD	Vision	Esiste integricios y constituentella en el Europitatema de la visión. Corto de sea on de la caparización. De alema científica do com a visión de la caparización.			X	X	
	Conflabilities	Stande que sua superiorea inmestados comfan en aux departamens indornées y architecturales. La genéra conferça los decisiones que roman aux auperiorea.					X
	Honewided	La nonselead y la ética son factores que se egouentrar en la ontidad			X		- 20
	Desarrato	La empresa lo apoya en au desarrolle profesionar			X		
	Reconpositions	La srigresa haca reconocimiento por la recon- realización			1 9 1	LX_	
and a	Perticipación	Lo han liernado a pericipir en aluntos relevantes de la o carriagotón				X	
RESPETO	Entorno de trabajo	El enterno de trabajo la ayuda a majorar se desempeño en la organización			X		-
	Vida personal	Existe ur equilibrio entre su trabajo y su vida personal.			-		X
		Tiena tempo de calidad pará compartir con su familia					1
	Equidad en la remunéración	Considera que su remuteración monsuel es acordo con las funciones realizadas				X	
	Equipad en el freto	Existe un trato equilibrado para 10004 los miembros de la organización independemente de sus periou artigados			X		
	Ausencia de favoritismo	Existe favortismo el momento de lambicar y/o promocionar (seconso)		X			
WPARCIALIDAD	Justicia en el trato a las personas	La organización presente efunciones de decriminación deli do a persoularidades (genero, gaz, religion polísce subura). Se ha sentido decriminado por ses compañeros.			X		V
		de trobalo Se no centido discriminado por que aupercirea remediatos			To and the same of		1
	Cepacidad de apelación	Existers procesos de reclamación ante situaciones procentadas	X				
AMARADERIA	Frederoided	A las personas se les anima a que equilibren el trabajo con su vida personal		0	X		
	Hospitalidad del luger	Entomo laboral agradable y alrierto			X		
	Hospitalidad de las personas	Relaciones respetudese y de carranaderia con sus sudentimes y compañeros de trabajo			X		
	Sertigo de equipo	El tracejo en eculpo es una fontaleza inatilucione:			X		
OMOULLO	Organio per el trabalo personal. Organio del equipo	Se sierte proujoso de su desempeño laboral Se enorgulese de hacer parte del equipo de érabalo al qual perfenece			×	1	

Agradecemos su valicae participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Herremienia a ser implementada a crabajadores operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusegasugé, en el merco de la práctica administrativa, con el fin de optar por el fluto de Administratora Poblica, de la estudiante Shirley Stella Achury Guttérrez.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuares no hay respuestas cuenas o maias. Se busca conscer su oprión trente el ambiente laborar actual que valed identifica como parte del acupo de tratago del ferminal de Transportes de Fusapasuga.

- (i) Les cuidadosamente todas las opciones antes de elegir su respuesta
 (ii) Por cada prejunta etja una unica respuesta marcando con una equia (s) en el recueoro correspondiente
 (iii) Esta enquesta es arbiente y contatentas. El objetivo de la misma es conque les diferentes opiniones que pormitan medir el ambiente de trabajo interno percisios por los trabajadores operativos y administrativos del Terminal de Transportes de l'usagae...g.

Fecha de implementazión _____

			ESCALA DE VALORACIÓN					
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE BI CUMPLE	
	información	Sus auperiores immediatos comunican de forma clara lo que espera de su trabalió				1		
	Accesibilided	La comunicación que es da en los elfarentes instancios de la empresa, as abierte y accesible				X		
	Coordination	Existe una relación entre la asignación de mis- tareas con el cargo que deserrolio.					0	
	Delegación	Lo flenen en cuorns para delegarle tambs importantes	0				-	
CREDIBILIDAD	Visión	Extens integrated y consistencial en el cump imierno de la visión. Conoce la vision de la organización. Se sente identificado con la visión de la progritación.			X		3	
	Confightided	Sieme que sus superiores inmediatos conflan en aus capacidades intoretes y profesionales. Le gamera conflanza las decisiones que toman aus superiores.			0			
	Honesildad	La nonestidad y la ética son factores que se encuentran en la entidad			X			
	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrolio profesiona				0		
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento per la labor realizada			X			
	Participación	Lo han llamado a participar en asumos relevantes de la organización.		44150		0	D.	
RESPETO	Estomo de trabajo	El arcomo de trabajo le ayuda a mejorar se 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			X	~		
	Equiped en la remuneración	familia Considera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas				X		
	Equitad en el trato	Existe un trato equitorado para todos los miembros de la organización, indepentemente de sus particulandades				X		
	Ausencia de favortismo	Existe favoritismo al momento de l'emplear y/o promocionar (ascengo)			X			
MPARCIALIDAD		La organización presenta situaciones de discriminación debido a particular dedes (género neza, religión, collitos, cultura,)					0	
	Justicia en el trato a las personas	Se he sentido discriminado por sus compañeros de trabajo Se na semido discriminado por sus superores	~	ON				
	Capacidad de apetación	Existen processe de reclamación ante situaciones presentadas	0		0	3		
NI SI SE	Frahemided	A las personas se les anima a que squittiren el trataio con su vida personal			X	3.3	-	
	Prospitalidad del Jugar	Emismo isboral agradada y atre to				-><	Contract of the last	
CAMARADERIA	Ploepitelidad de las parsones	Relaciones respetucese y de camarederia con sus superiores y compañeros de trabajo				0		
	Bertido de equipo	El trabajo en aquipo es una fonsieza instituciona			or	- tongo!		
OROULIO	Orguno por al trapajo pergonal Orguno del equipo	Se encretorpuloso de au depemperto laboral Se encretose de hacer pere del ecuipo de tratisto al cual perenece				-24	>	

Agradacamos su vallosa participación.

ENCLIEBTA DE GLIMA DRIGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabajadorea operativos y administrativos del terminal de transporte de Pusagazugé, an el marcu de la prautez administrativo, con el fin de optar por el Stuto de Administrativos Pública, de la estudiarde Sibiray Statia Achury Gusterez.

A continuación saled encontrará una sens de preguntas o afirmaciones, en las queses no hey respuestas buenas o moles. En bueca ochiscer es opinios frente el embrente laboral actual que ustos plentifica como parte del equipo de habaço del Terretnal de Transportes de Pusagesução.

Instructiones.

(i) Les cuidadesaments todas les opciones antes de wegir su respueda
(i) Por cade pregunta elga una cinco respueda mercando con una equia (s) en el recuedro dovespondiente
(ii) Esta encuesta es anchima y conficençai. (i) objetivo de la misma es concier les diferentes operativos y administrativos del Temenal de Transpones de Fusiquesuja

operativos y administrativos del Temenal de Transpones de Fusiquesuja

Pecha de implementación:__

				ENG	ALA DE VALORA	ICION	
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	ND 6E CUMPLE	MUY RARA VEZ SE GUNPLE	A VECES SE COMPLE A VECES NO	BE COMPLE BUYLA MAYORÍA DE LAS DGASIONES	SIEMPRE SI
	1-Yormación	Sun experimes inmettiches comunican de forms clara to sue espera de su trabato.				X	
	Acceptificati	Le comunicación que se de en las diferentes instanción de la empresa de ablena y accedible				X	
	Coordinación	Existe una relación entre la exignación de mis- terces con el cargo que deserrolto		2/		X	
	Delegación	Lo Tenen en quanta para deregaris tareas		X			
CREDIBILIDAD	Varbn	Existe integridad y consistencia en el sumplimiento de la visión. Conoco la visión de la organización. Sa siente identificado con la visión de la progridación.				X	
	Confieblidad	Siente que sus superiores ismadiatos conflan en que capacidades suporales y profesionales. Le genera confianza las decisiones que toman en auseriores.		×		X	
	Honest dad	Le honestidad y a ética son factores que se enquentran en la entidad		X			-
	Desarrollo	La empresa lo apoya en su casarrollo profesional					
	Reconacimiento	La empresa hace reconocimiento por a labor realizada		X			1
	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización			X		
RESPETO	Entorno de trabajo	El entomo de trabajo lo ayude a mejorar se desempeño en la orgentzación			X	1	
	Vida personal	Existe un equitorio entre su trabajo y su vida personal Tiene tiempo de calidad para compartir con su femilia			X		
	Equidad en la remuneración	Considera que su renuneráción mensual es acorde con las funciones realizadas		X			
	Equided en al trato	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, indepeniemente de sue particularidades			X		1
	Ausensia de favoritismo	Existe favoritismo el momento de emplese y/o promocionar jescenso)	X				-
MPARCIALIDAD		La organización presenta altuaciones de discriminación debido a particularidades (género, raca, religión, política, cultura,)			X		
	Justicia en el trato a las personas	Se ha sentido discriminado por sus compañeros de trabeio. Se ha sentido discriminado por sua supercres.	X	20		-	-
		inmedigios Existen procesos de reclamación ante		1			
-	Capacidad de apatación	A las personas se los arima a que equilibrer el		-	V		
	Fraterridad	trabalo con su vida personal		1	1		-
annua sana	Hospitalidad del lugar	Entorno lebona ascadable y abierto		20	X	-	
CAMARAGERÍA	Hospitalides de las personas	Resciones respetucese y de camaradoria con sus superiores y compañeros de tracaco		X		-	
	Sertido de equipo	Estrabajo en equipo se una furtaleza nethuctoria.		1	-	-	-
ORGULLO	Orguto per al instalo personal Orguto del equipo	Se siente orguloso da su dosempeño intorial Se enorgulase de hacer parte del equipo de				×	1
PHYSICA !	Orgulio de la empresa	Grante organio de trataglar en la pritidad				X	

Agradecemos su vallose participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Harramanta a ser implementada a trabajadorea operativos y administrativos del terminad de transporte da Fusagasuçã, en el marce de la práctica administrativa, con el fin de optar par el títuto de Administrationa Pública, de la estudiante Shirley Stalla Achury Gutlérnaz.

A continuación usted encontract une sens de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o matas. Se busca conoctr su colinion trens el ambiente laboral adjual que usted devidifica como parte del equipo de trabajo del Terminal de Transportes de Fusagasuga.

- (i) Les opidadosamente todas les opciones antes de etegr su respuesta
 (ii) Por cate preparta elija una unica respuesta marcando con une equis (ii) en el recuestro correspondente
 (iii) Esta encuesta est administrativica de la minera es compor las diference opinitarias que permitan medir el ambiente de tratago mismo percibido por las tratagodores operativos y administrativica del Terminal de Transportes de Fusegalugá.

Fecha de implementación:_____

					LA DE VALORA		
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	BE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCABIONES	SIEMPRE SE CUMPLE
	Información	Sus supenores infreciatos comunican de forma ciara lo que espera de su tradajo			1	><	
	Accessitutidad	La comunicación que se da en las diferentes intrancias de la empresa es abierta y accesible			X		
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación de mís lareas con el cergo que desarrollo			9	\times	
	Delegación	Lo tienen en cuerta para deregada tárcias importantes			X		
CREDIBLIDAD	Valor	Existe integricad y consetencia en el cumplimiento de la visión Conoce la visión de la organización Se siente identificado con la visión de la organización			Ž	X	
	Conflabilidad	Siente que sus superiores inmediatos confian en just capacidades laborains, y profesionales Le genera confiacios las decisiones que toman aus audelocats			~	X	
	Honestidad	La honestidad y la etica son factores que se encuentran en la antidad				X	
	Desarrollo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional			X		
	Reconocimiento	La emprese hade reconocimiento por la labor realizada			X		
-	Participación	Lo han llamado a participar en asuntos relevantes de la organización.			X		
RESPETO	Entomo de trabajo	El entomo de Insbajo le ayuda e majorer se desempeño en la organización			X	-	
	Vida personal	Existe un equilibrio artire su tredejo y su vitte personal. Trans temps de calidad para competir con su				\ <u>\</u>	
	Equided on ia remuneración	tamile Considera que au remuneración mensual es acorde con las funciones resisticadas				X	
	Equided en el treto	Existe un trato equilibrado para todos los miembros de la organización, independemente de sus perfoulandades			X		
	Ausencie de favoritismo	Existe favoritamo el momento de emplesir y/o promocionar (ascenso)			×		
MPARCIALIDAD	Justicia en el trato a las persones	La organización presenta situaciones de psoriminación debido a particularidades (género, raza religido, política, cultura). Se ha sentro discriminado por sus compañeros de trabajo.			X		
		Se ha sentido disortiminado por sua supertires inmediatos				×	
	Capacidad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	1000			12	1
	Frejamidad	A tas personas se les anime a que aquitibren el trabajo con su vida personal	-		X		
	Hospitalidaz del lugar	Erzomo laboral agradable y abledo		-	-		-
CAMARADERIA	Hospitalidad de las personas	Religiones respetuoses y de camaraderia con sus superiores y compañeros de trabajo				X	
	Sentido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional		><			
ORGULIO	Orgulio por el trabajo personali Orgulio del equipo	Sa sierrie orgalitose de su desembelho laboral Sa encripultese de hacer parte del equipo de mabajo el quel pertenese Siente orgalio de trabajor en la entidad					2

Agradecemos su vallesa participación.

ENCLESTA DE CLIMA DISGRAZACIONAL

- CE Les exchibites les les riprisones entres de misqu' du respuesse.

 In the cases présonnes date une surais respuestes reservantes pour une equip (o, en el requestro nominaporquente.

 CE dates encuestre de principales y sumidiances.

 Di dépondo de produce y sumidiances.

 Di dépondo de produces y sumidiances.

 Di dépondo de produces y sumidiances.

 Di dépondo de produces y sumidiances de l'acceptances de produces y sumidiances.

 Dispondo de produces de l'acceptances de l'acceptances de l'acceptances de l'acceptances.

				FBG	ALA DE VALORI		
DIMESSION	VARIABLEE A EVALUAR	PREDUNTA	NO SE GUMPLE	MIZY RABA VEZ BE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE COMPLE EN LA MAYDHIA DE LAS DISASHORIES	GEMPRE OF CUMPLE
	Mirmestri	Bus superiores inmediates compresen or forms come to que assesso de su trabajo.			ス		
	Accessions	La representa que sa de en los diferentes. Instancias de la empresa se acierta y econocia			X		
	Countrieschi	Trems una revestir arms la seignación de mis- terios con el cargo que desernido			X		
	Designative	Lis denen en suersk pere delegarte terwes importantes	X		93751		
CHEDRIJOAC	Walte.	Evens categorised y consistencial en el purpotimiente de la visión Conscela a visión de la organización Tila sevna stantificació con la visión de la organización		X	X		
	Contribution	Some oue rue superiores runeriados confian en sue caprecitades relocides y professiones Le genera confenza las declararses que toman sua superiores			X	X	
	Screenholes	Le fromwelluled y lie emice poir factorers que se encuentren en le entidad			X		-
	Desirate	Le empresa lo apsys en su desarrollo profesional		X			
	Nacrocomerto	La empresa hace reconocimiento per la tetror realizade		1 220	X		
-	Perhapson	Lo han Samedo a persispar en seuntos reseventes de la organización		X			
MUNICIPALITY	Crearie on todage	El amorno de trabajo la ayuda a mejorar se desempeño en la organización			-X		
	Vida penansi	Existe un equilibrio ambe su trabajo y su vide personal Tiene tiempo de calidad para compatir con su		-		X	~
		familia Considera que su remuneración mensuel es				N.	X
	Etuntad et la nerunniscon	acorde con las funciones realizadas Existe un trato equilibrado para todos los			-	Α.	-
	Southed en el trets	resentares de la organización, independemente de sus persoulandades			X		
	Ausencia de Serinflamo	Exists favoritumo al morsento de emplear y/o promocconar (ascenso)			X		
and a second		La imperioación presenta situaciones de desinnimación debido a perticulandades (género, rece, religión, política, cultura)		X			
	Sustition are all trade of last partitioned	Se ha sensido discriminado por sus compañeros de trabajo		X			
		Se he sertido discriminado por sus supertires inmediatos			X	-	-
	Copeciated de apelación	Eviden procesce de reclamación ante altuaciones presentadas		-	X	1	
	Frederiolist	A fac personas er les arons e que equitiren el tratago pon eu vide personal		X	-	-	-
CHRONOCHUS	Programmer on the personal	Econo becará agradates y abanto Reservicios respetuinas y de camanaderia con aus aupentures y compañente de tratajo				X	
	Service de assepti	El tratiego en arquipo en una fortalecia mettudional			X		-
Carolina de	Crash are it intercement.	Sy partie projections die au desectionfu informat			V	X	
DROMLE	Corpular del monipor	Swings or coal perforance	Lieni	-	1	-	Y
969610		Tile amorpulates de Facial parte del equipo de			X		X

ENDUESTA DE GLIVA ORGANIZACIONAL

Herramienta a ser implementada a trabigacione operativos y administrativos de terminal de Variagono de Fazagenopia, un el marco de la práctice administrativo, con el fin de oprar per el Etudo de Administrativos Público, de la estudiente Sintey Statia Actury Quillamas.

A combinuación selection contraté una cata de preguntar o afringuiores, en las quatos no hay respensas puenes o maior. Se busca concer su opinión frense el ambiente laborar adultá que ested identificas perto perto cal equipo de Usingo del Terraholiste de Exempleuge.

Instrucciones:

- (i) Lee disclandmenters tooks has opcined writen the deligit su required on the recurrency of the companies of the control of

Fechs de lesplementación:

				E80	ALA DE VALORA	CION	-
Devenisión	VARIABLES A EVALUAR	PREQUETA	NO SE OUMPLE	MAY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SI
	información	Sus experience inmediates comunican de furire alexa la que expera de su trabajo.	A		1		
	Accesibilidad	La comunicación que se de en las objetirales instancias de la emprese de abletir y accesible.		X			
	Coordinación	Didate una relación entre la asignación de mis-			_ X_		
	Delegación	Le Barren en cuenta pare dalegere tircus imperiantes	_	_	X		X.
CREDIBLIOAD	Visite -	Emate integridad y consistencia on el cumplimente de la visión Consoce la visión de la organización Se signife demitilicado con la Valón de la		V	^_		X
	Confabilited	organistican Signis que ata superione i mediate comien en sus capacidades labolages y profesionales Le genera confierca las declarons y el toman sus aspectos)			X		
	Honesidad .	La honostichel y la ética son factores que sé ancuentran en la entidad					
	Desarrollo	La orreresa la apoya en su nacamalio profesional			X		
	Reserve Tierro	Lé empresa hace reconocimiento por la 1999*		- 77			
	Pertoposite	Lo han ilerando a particijar en saurtos reinsantes de la organización		X			
RESPETO	Enterno de trabajo	El entomo de trabajo le ayuda a mojorar se coscerpaño en la organización		X			
	Vida personal	Existe un equilibro error su trainijo y su vida personal Fleris tiempo de calcind dess cereparir con su familia	73	- 22			x
	Equidad on la remuneración	Considera que su remuneración mansue és acorde con les funciones resistados		X			
	Equitation of trafe	Existe un trato equilibrado para todos los premoros de la organización, extensidamente de que particularidades		X			
	Ausencia de fevertidado	Existe fevertame at moverate de emplear y/o promocionar (ascerso)	-	X			
PARCIALIDAD	Justicia en al trato e ua personas.	La organización presente albusciones de discriminación debido a particularisativo (ginneto, rigos religión, político, guitaria.). Se ha sentido ciscriminado por esa compañeros de tabajo.			X	X	
	ME WAY HE	Se ha sentido discriminado por sus superores inmediatos			X		
	Capacidad de apeliación	Existen procesos de reclamación ante eltraciones presentadas			λ_		
	Framerodad	A las aprepriat de les artires a que equilibren el trabajo con su reja personal		X			
CAMARADERIA	Hospitalicad del lugar	Enterno laboral agradoble y ablerto			-	· ·	
	Hospitalidad de las personas	Relaciones responsosos y de carramederia con sua suportores y compeñente de trabajo			-	1	
	Sertido de eculpo	E trabajo en equipu es une fortaleza instrucional				X	
DRGULLO	Orgado por ai mabajo personal Orgado del aquipo	Se storce organismo de su descripción lubbro: Se enorganismo de hacor parte del erancio de trabajo al cua perferieda					X

Agrediscemos au validas participación.

ENCUERTA DE CLIMA GROANIZACIONAL

Herramenta a ser implementada a transpormer operatives y administratives del terroinsi de transporte de l'usagennya, en el meno de la practice administrative, con el fin de replacificación de Administratives de la estadante Printey Barda Activny Quellerres.

A continuation considerations where the properties of advancations on the content on tray responses because the board concert an operate feature advance of extent to a content on the content of the con

[2] Les commissements traces des applications areas de alega qui conspuertes

p). The costs pregarate sign rest utilize responsite conscionation con equite (x) en el recueriro intersponsiteres

(ii) Este recueriro de arrivate y confidenciale. El cilipato os la resulta el concert las direventes personas sua entretas ministr el arrivate de instituyo interna personale consentativo y abrigationativo de la recuerir de instituto personale consentativo de la recuerir de instituto personale consentativo y abrigationativo de la recuerir de instituto personale consentativo de instituto personale consentativo de instituto de institu

	1 70	- 10	100	1	
Fechs de Impamentación:		- (10	-11	
	- 19				

				ESCA	ICALA DE VALORACIÓN		
рипивом	VARIABLES A EVALUAS	PREGUNTA	NO SE CLIMPLE	MUY RARA VEZ BE CUMPLE	A VECES SE GOUPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS GOASIONES	DEMPRE SE
	Interneción	Due superiores intradiatos comunican de forma clate le que esseça de su trabajo		X			
	Accessionique	La contraticación que se os en las specimes instancias de la empresa es atiena y excestivo			χ		
	Courtmaconn	Existe una relación entre la asignación de resa tarses con al cargo que desamilito		X	100		
	Delegación	Lit denen en cuerta para delegade lareas importantes		X			
CRESHILIONS		Exists inlegisted y consistencia en el cumolimiento de la visión		X	202		
	Visitor	Corece la vision de la organización Se siema identificado con la visión de la organización			X		
	Confidenced	Siente que sus superiores inmediatos coefían en aus capacidades laborales y profesioneles Le genera conflanza las decisiones que toman	×	X			
	Hometidad	La honestidad y la élica son factores que se escuentron en la entidad		X			
MESPETO	Deserols	La empresa lo apoya en su desarrolio profesionali					
	Reconsciments	La empresa hace reconocimiento por la labor residuada			X		7
	Participación	Lo han liamado a participar en asuntos relevantes de la unganización		X			
	Entorno de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda o mejorar se desempeño en la organización	X				
	Vide personal	Exists un equitible entre su trabaje y su vida personal		X			
		Tiene tiempo de calidad para competir con su fornilla	-		X		
	Elguidad en la remuneración	Considera que su remuneración mensual es acorde con les funciones realizadas		X	2000		
	Equidied en el suns	Excele un insto equilibrado para todos los miembros de la urganización, independemente de aus particularidades		- 2011	X		
	Ausencie de faunctionic	Existe favoritiamo el momento de emplear y/o promocionar (ascenso)	X				
MPARCIALIDAD		La organización presenta situaciones de dispriminación debido a particularidades (género, raxa, religión, portica, curtura)	X				
	Justicia en el trato a tes personas.	Se ha antido discriminatiri por sus compañeros de trabejo Se ha sentido discriminado por sus superores	X	1			
		incredatos	X				
1300	Capacidad or apelación	Existen processe de reclamación anta etymolomes presentedas			V		
	Franciscod	A law personas se lee anima a que equilibres el trabago con ao vida personal	X		3		
ANADADERÍA	Hospitalidad del kigar Hospitalidad de las paraunas	Entorno laboral agradable y atherto. Relaciones respetucias y de cerrenaderle con any popularia y contamberse de trabaco.	X		×		
	Santoto de equipo	El trattejo en equipo en una fortalissa trattitucional			V	1	
OKSUKAO	Crystia por el Intileso persociel Cirystia del equipo	lie aignée orquitoss de su decempefo tatoral lie encogulace de tracer parte del ergopo de			-	, ,	V
	Cirguito de la empresa	Simila organo de sebejar en la entidaz					10

Agradecenies au valinse participación.

ENCUESTA DE CLIMA ORSANIZACIONAL

Histratrièrrita a ser implementade a trabajeriones operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagesupit, en el menso de la práctica administrativa, con el fin de optier por el tribio de Administrativos Poblica, de la extellante Sinitey Statia Activiry Guiderna.

A communición unidal encontrará une serie de preguntas o atirnaciones, en las quales no hey respuestas bueros o essias. (se buesa conocer su opinión hante al ambiente aboral acqual que esten elembros como porte del equipo de tratajo del Tominos de Transportes de Fuenquesaga.

- (I) Les insidedosemente trates les expones onnes de eviga su respuesta
 (II) Por labite pregunte réje une único insquesta mercanica con una equiti-col en el recuertro correspondiante
 (III) Este encuesta es encorres y confidencial. El objetivo de la misma es concorri las differentes opiniones que permitan medir el ambiente de transportado por sus inscigadores operativos y administrativos de Terminal de Terminal de Fusagesugal.

100			ESCALA DE VALORACIÓN						
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PPEQUNTA	NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	4 VECES BE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SI CUMPLE		
	Información	Suo superiorea inmediatos comunican de forma clara lo que capera de su tracajo		X					
	Accesibilidad	La convunidación que se de en las diferentes Instancios de la arguese, as asiente y accesible			X				
	Coordinación	Existe una relación entre la asignación da mis- tanese con el cargo que desarrollo				×			
	Delegación	Un Seinen en quente para delegaria tarress.					X		
CREDIBILIDAD	Vision	Existo integridad y consistencia en el pumplimiento de la visión Concer la visión de la organización	X						
	7.0001	Se alemie identificatio con la visión de le organización	×						
	Confinelitated	Siente que sus superiores inmediatos confian en Aus capacidades laborates y profesionales Le genera confianza las decisiones que toman sus superiores			Χ		X		
	Honestidac	Le honestidad y la ética son fectores que se enquentran en la entidad					X		
	Desarroto	La empresa lo apoya en su deserrollo profesional			X		100		
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento por la labor realizada			X				
RESPETO	Participación	Lo han lamado a participar en asuntos reseventes de la organización	Х						
HONETH	Entomo de trabajo	El enformo de trabajo le ayuda a majorar se desempeño en la organización		X					
	Vida personal	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vide personal					X		
		Tierre tiempo de calidad para compartir con su familia		- 7			X		
	Equidad en la remunéración	Considera que su remuneracion meneual es aconde con las funciones realizadas				X			
	Equidad en el trato	Existe un trato equilibracio para todos los miembros de la organización, indepentemento de sus particularidades				X			
	Ausencia de favoritismo	Existe favoritismo al momento de lemplear y/o promocionar (ascerso)		X					
EFARCIALIDAD		La organización presenta altuaciones de discriminación debido a pericularidades (género, raza, religión, política, cultura)	X						
	Justicia en el trato a las personas	Se ha serrido discriminado por sus compañaros de trabajo		X					
		Se ha sertido discriminado por sus superores inmediatos Existen processos de reclamación ante	X						
CAMARACERÍA	Capacidad de apetación	ellusciones presentadas	X						
	Freterridad	A las personas se les anims a que equilibren di 1985ajo son su vida personal					X		
	Hospitalidad del kigar Hospitalidad de les personas	Entorno laboral agradable y abierto Refaciones responsesas y de camanaderia con	×	X					
		But superiores y compeñeros de matejo El trataljo en arquipo es una forfaleza institucional	X		-		~		
	Orgulio por el trabajo personal	Se wente organisso de su desempeno aboral				-	X		
ONOUTO	Orgulio del equipo	Se attorgulace de hacer parte del equipo de Instajo el cual perferiece			TETE T	0	X.		
	Orgudo de la empresa	Diecte orgalio de tratajar en la extidac					X		

Agradecenses su vallosa partisipación.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Hersensenta, e ser implementada a trabajadorus operativos y administrativos del terminal de transporte de Fusagesupà, en el merco de la práctica administrativo, con el fin de optar por el titulo de Administracions Púbbica, de la estudiante Shirley Stella Actury (Judêrnes.

A continuación visital encontrará una serie de preguntas o affirmaciones, en las quales no hay respuestas buentas o maiss. Se búsica conocer su opinión trecca al ambiente sporté actual que usand identifica como parte del equipo de instituir de Trenspense de Puniquesque.

(i) Lea custodocarmiente fotas las opciones antes de elegir se responsale (ii) Por bada prepursa, ella una sincia respuesta responsale responsale responsale con una ecua (i), en al reculativo correspondiente (iii). Ente esculata se ancharra y confidencial. El obselho de la resulta es composer las althrennes opresons que permeter mesor el ambiento de trabajo untarno percetado por los trabajaciones, contratos y alternaturallos del Territorio de Transportes de Fusaquenqia.

Fechs de Implementación: 20 - MAyo -7411

			ESCALA DE VALONACIÓN					
DIMENSIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES	SIEMPRE SI CUMPLII	
	Información	Sua superiorea inmediatea consuscen de farma ciara lo que expera de au trabajo			X			
	Accesibilided	La comunicación que se da en les diferentes instancias de la empresa se abiente y accesible		1.9	X			
	Casordineción	Existe una relación entre la asignación de Hilla tarese con el cargo que desarrollo				×		
	Delegación	Lo tieren en overta para delegade tareas Importantes			X			
CREDIBLIDAD	Vision	Edute integridad y consistencia en el cumplimiento de la visión Conocia la visión de la organización Se siente stentificado con la visión de la organización				X	×	
	Confishilded	Sierre que sus superiores inerediatos coman en sus capacidades laborarios y profesionales. Le genero confianza las decisiones que toman sus auponores.				X		
	Honestided	Le honostidad y la ética son factores que se esquestran en la entidad			X			
	Desamble	La empresa lo apoya en su desarrollo profescimal					X	
	Reconocimiento	La empresa hace reconocimiento per la labor realizada					X	
RESPETO	Persupación	Lo han llamado a participar en asuntos releventes de la organización				- 19	×	
RESPETU	Enterno de trabajo	El entorno de trabajo la syuda a majorar de desempeño en la organización				X		
	Vida personal	Existe un equilibrio ontre su trabajo y su vide personal. Tione dempo de calidad para comparár con eu			X			
		familia		X				
	Equidad on la remuneración	Considera que su remuneración menesual ex acorde con las funciones registadas			X			
	Equitad on al trato	Existe un trato equilibrado para todos los marriores de la digenigación, indepentemente de sus particulas cades		X				
	Ausencia de favoritismo	Existe favortismo el momento de l'oripieer sio promocioner (ascenso)				1000	X	
MPARCIALIDAD	Justicio en el trato e las parsonas	La organización protenta situaciones de discriminación debido a particularidades (género, reza, religión, política, cultura)	×					
		Se he serioù discriminado per sus compañeros de 1909is	0					
		Se ha sentido discriminado por sus supercres inmediatos	x					
	Capacided de apelación	Exercis procesos de reconneción unde siguaciones presentadas			X			
	Frusemided	A las personas se les anims a qua equilibren el trabajo con su vida paraonal				×		
Commence	Hospitalisad del lugar	Entorno laboral agradable y estera: Relaciones respetuosas y de cameraderte con	X		-			
CAMARADERIA	Hospitalidad de las personas	sus superiores y comparleros de Yatejo			X	-		
	Sertido de equipo	El trabajo en equipo es una fortaleza institucional			X	-		
GROULLO	Orgulio por el trabajo personal Orgulio del equipo	Se storte orgalioso de su descripcifo laboral. Se enorgaliese de hacer parte de essipo de				*	X	
UNGULU .	Orgalio de la empresa	Sarrie orgune de trebajor en la entidad					X	

Agredecemos su valiosa participación.

ENCLIERTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

htercomisents a per implementade e trabajanteres sperativos y administrativos das terminas de transporte de Fusagasugil, en el merco de la práctica administrativa, con si fin de opter por el titudo de Administrativa Pública, de la estudiante Shiriny Bustarnes.

A continuental used encounted unit error de prejuntes y efforectiones, en les cuetes rei hay respuestas formas o mates, de puesta conocer su reprión frente al ambiente lational extrust que used blandifica cuero parte del equipo de trabajo del Tarritrus de Transportes de Fueraperigis.

(i) Law custodirecuments forties les opiocones antess de ellegit sui responsible (iii) Por el recursión connection de custo de contraction de custo de contraction de custodirection (iii) Por el recursión en anneces que personan cuestir el sentiente de fratique orderno parcelore por los trabajaciones (iii) Este encuesta es anneces en contraction de la recursión de contraction de l'encues de l'encues

Factor de popularientesses 20 - M 070 - 22

			ESCALA DE VALORACIÓN					
persons	VATILABLES A EVALUAR	PREGUNTA	NO SE CLIEPLE	MUY RAMA VEZ 86 CUMPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OCASIONES	SHEMPINE SE CURPLE	
-	roformación	Sue appertures immediatios comunicam de forma clara lo pue sepera de su trabalo.			X			
	Accessorate	Le comunicación que se de en les offerentes presentas de la empresa as aparta y accesable			X			
D 1000	Condinación	Existe una relación entre la asignación de mis terese con el carpo oue desarrollo			X			
	Demperation	Les tierren en coerts para detegació lareas importantes		X	_	· ·		
CHEMBLIDAD	Messe	Evelle titlegrided y conditionation an all completions de la visión. Conscio la visión de la magnitudos. De signes observidos do nos la visión de la			X		X	
	Contestent	promission Elemin que sus appendes inhandiatos comfan en sun organidades jabonales y profesjonales Le genera tonfanta las decisiones que loman sus appendres		Ø,	X			
	Newstotet	La honestided y la etica son factores que se encuentran en la entided		X			X-	
	Severale	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional					X	
	Peronophierto	La ampresa hace reconscirriento por la tabor realizada			X			
	Pattopacile	Lo han famado a participar en seundos reteventas de la organización				X		
RESPECTO	Simono de trabajo	El antomo de trabejo le ayuda a mejorar se desempeño en la organización			X			
	Vida personal	Existe un equitòrio entre su trabajo y su vida personal Tiene tiempo de calidad pera compartir con su		Y	X			
	flavor et is retruperation	familia Comidera que su remuneración mensual es acorde con las funciones realizadas			χ			
	Equidad et el trato	Existe un trato equilibrado para todos los misentaros de la organización, indepentemente de sus particularidades		X				
	Ausentia de Severtiano	Exoste tavortismo al momento de emplear y/o promocionar (ascenar)			X			
MATERIAL DAY	Andrew are all finals as feet development	La organización presenta situaciones de discriminación debeto a particularidades (género, rera religión política cultura.) Ge ha sertido discriminado por sus compañeros	X					
		Ge ha sertido discriminado por aus auparores crimedatos	X					
No. of Lot	Copartied de aperación	Existen procesos de recternación artie etuaciones presentadas		X				
	Applement	A say personals selles arims a gue equativen el (rebest con su vide personal		X				
CHEMINATERIA	Completed M Low	Extorco laboral aurantetile y attrette		X			-	
-	interpretational six but personner	Relacionas respelurases y de camaraderia con aus aupertoras y compeñeros de Svitieso			X			
1-35-11	Section de aquipe	El tratispo en equipo es una fortaleza institucional	-114			-	X	
MALLO	Schools and at National Association Congression and any state Congression for the annual and	Se ainte arquireo de lo desermeño istrael. Se arrapolina de france parte del equipo de caloso al cost perference.					X	

Agreemostow au celtour perforpación

ENCUESTA DE CURA DROANIZACIONAL.

Harmannents a sair implementation a trainipatione operations y administratives del terrories de transporte de l'usagemagh, en el marco de la práctica administrative, con el fin de optica por el tituto de Administrativa de la California Solvino Solvino Solvino Solvino de Administrativa de la Solvino Solvino Solvino Solvino Solvino de Administrativa de la Solvino So

A continuestin usual encoverse and selecte de preparties a efinanciones, en les ouves of my magnines o males de bueva concer su dondin fronte et a suit client destina comparte del elucirio de transporter de l'unique que

- Di Lan publichemente lucius dei opphisios ellers de ellegis au respueres
 Pro cadio pregunde elle ulle Disse deponisios ellers de ellegis au respueres
 Pro cadio pregunde elle ulle Disse deponision menuments can une opphision per procurate communication de la planta ellers de la communication personale ellers de la communication de l

DHENSIÓN	VARMELES A EVALUAR	PREGUNTA	SECALA DE VALORACIÓN SE CURRES					
			NO RE	MUT RARA VEZ SE CLIRPLE	A VECES SE CUMPLE A VECES NO	EN LA MAYDRÍA DE LAG OCASIONES	COMPLE SE	
	Morracon	Sub superiores inmediente consumpan de fentes como lo sue especa de es trebejo.		/				
	Accessfulated	La consumicación que se da en les obleventes aresencios de la empresa de attente y eccesible		V				
	Caerdinación	Euros una relación entre la asignación de mis				×		
		Immete com el corgo que deserrofio. Lo deserro en cuente para desegarte tarese	~					
	Desgacen	Existe Pregisted y consistence en el	-					
OMEDIEN STATE	9901	complete to vision de la criparización Comoce la vision de la criparización Ca same identificado con la visión de la		×			×	
		Graphication Sterns due tus supercres includation contain an						
	Contratas	sus caparateire letorales y protestorales Le perses confienze les decretores que tomen	×	/				
	Tomostidad	La honestatad y la disco con factorea que so enquentres, en la entided			X			
	Desarrolo	La empresa lo apoya en su desarrollo profesional		1				
	Pacamateria/No	Le ampresa hace reconocarserso por la labor realizada	×					
	Personation	Lo han Semedo a persopar en asurtos reseventes de la organización	X			-	-	
RESPECTO	Entore its sweet	El antorrio de trebajo le ayuda a majorer se desempeño en la organización.			1			
	Vice personal	Exists un equilibrio entre su trabajo y au vide personal	X					
		Tiene tiempo de calided para compartir con su tambia	×					
	Equippe en la renuneración	Considers que su remuneracion mensuel és acorda con las funciones realizades	×					
	Equitad on all train	Ecete un trato equilibrado para todos (ne mierrorus de la organización, indepartemento de sus persoulandades.		*				
	Puseropie de favoritions	Existe favoritamo al momento de emplear y/o promocionar (ascerteo)		7				
MARCHE PAR	Justice en el trato e les persones	La impanización presenta situaciones de deciminación debido a perticularidades (género, raza, religión, política, (ultura)				X		
		De ha sentido disorminado por sua compañeros de tratago	X					
		Se ha santido discriminado por sus superores invredidos	X					
	Capacided on aperation	Existen procesos de reclamación enta situaciones presentantes	X					
	Properties	A las personas se les arinta à que equilibren el nationo con su vide personal	X		-			
	mountained on sign	Ercorno sabural agradetne y atxerto	X			-	-	
SINIMPLESTRIA	magnificient for last personnel.	Petacones respetuesas y de camaraderia con sua superiores y compañeros de trataso			X			
	Seresii ox escipii	El trabajo en equipsi es una forbilexa inetifycional				X	-	
SWINLE	Crystic per el tresien personel.	Se sente ogudoso de su desempeño lational					X	
	Gradio del arporo	Se enorgatione de hacer parte del equipo de bratago al cual pertenece		1	1 1		1V	

ENGUERTA DE CLIVA ORGANIZACIONAL.

continuation until processes and were de proguntes a offerections, on los harbors to hap proported human a reside. The found connect ou operation treate as extrinored solved que steed execution accordance to the control of the cont

(2) Lee cuidelineamente folias les opcines writes de sings au respisable de l'encuent consequentiente de l'encuent de l'en

DOMENTIÓN	VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	FROM A DE VACORACIÓN					
			MO SE CUMPLE	MUT RARA VEZ 66 CUMPLE	A VEGES SE GUMPLE A VEGES NO	SE CUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OCASIONES	SHEMPINE BE CUMPLE	
MARKET STATE	Información	Rus superiores investistos comunican de forma plans lo que expere de su trisbalo			Χ.			
CREDIBLIDAD	Approhitant	La comunicación que so de en de diferente matericias de la arquivia, su elimite y acceside			X			
	Cooldmandri	Extere une retocion evine la esignación de vita lamas con el cargo que deserrollo				. Х		
	Delegación	Lis Service de cuerto para delegade larens Imposicios			X			
	Vision	Execte integrature y constitution on me exercipation de la vision Caracce la vision de la cepantación Es abente apendituado com la visión de la			- 10	*	×	
	Confishibited	Significação Sintre que sus superioras infradient confier es los capacidades laborates y profesionadas Le genera conferia sus recisionas que sonem Aus superioras				X		
	Femiliat	La homestide y le Mice son factions que se enquentran en la mélidac			X			
	Deserroito	La empresa e apoya en su destarcito profesionat			7		-	
	Reconocimiento	La empresa hace recorractivitetto por la tatori vestigaria					X	
RESPETO	Patropaids	La han llamado a participar en asurtos misuamissi de la organización					X	
-	Erecto de trabajo	El entorno de trabajo le ayuda a mejurar se desembeño en la organización					X	
	Vice personal	Existe un equilibrio entre su tratajo y su vida personal Tierre tampo de calidad pera competiti con su		λ	- 0	-		
	1001000000	familia			X			
	Bayesian on la remuneración	Considera que su remuneracion mensual os accide con les funciones realizacios		X				
	Equidad en el trato	Eviste un trots equilibrado para todos los mismbros de la organización, indepeniemente de aus perficuler de des			X			
	Ausentia de favortismo	Existe favoritismo al momento de empreer y/o prompurpear (secenso)				X		
нчилонирас	Justices em el trato a las personas	La organización presenta elizaciones de discriminación debido e particularidades (género, raza, religión, política, culture) Tel ha sentido discriminado per sus combiéneos de usadas	X					
		Be he sertido discriminado por sus superces Jamediatos	X					
	Capacitad de apelación	Existen procesos de reclamación ante situaciones presentadas	- 4.4		X			
	Frotemat	A les personas se les anims a que equilibren el 1/20ais con su vida personal	ADDY 6			×		
Mark Street	Prospitational stel Jugar	Entomo laborari agradable y abledo	X					
HUNTHORSE	Plusybalided de las persones	rissaciones respetuosas y de camaraderia con sus superiores y campañeros de trabejo		X				
1//	Gerrido de equipo	El trapajo en equipo es una fortaleza institucional		-	X			
DRIGHTO	Orgulo por el trabajo personar Orgulo del equipa	(lie alerte orgationo de su desempeño toboral (lie escriguidese de hacer parte del equipó de trabajo al qual perionece			1 90		X	

ENGUESTA DE CLIMA DRIBANIZACIONAL

Homanueca a ser implamentada a inshipidorea operativos y adelefridosfora dal terminal da monapanta de Fusagasuga, en se esarea de la práctica adecesamento, con el fin de optio por al Biblo de Adestriationo PATECA, de Li estudiosio Shirley Biella Actury Guiderez.

(i) Lod quidadosprende todas his opclarers arbite de elegir su respueste
(ii) Por caste preparte elli una circus respueste invicar especial (vi) en el recusado consepondiente
(iii) Por caste preparte elli una circus respueste invicar el properte elli una circus elli una

	N VARIABLES A EVALUAR	PREGUNTA	FREALA DE VALORACIÓN					
DIMENSION			NO SE CUMPLE	MUY RARA VEZ SE CUMPLE	A VEGES SE COMPLE A VECES NO	SECUMPLE EN LA MAYORIA DE LAS OGASIONES	CUMPLE SE	
	réarración	Sus supertores inmodiatos comunican do forma ciana lo que expera de au trabajo			X			
	Accession lead	La comunicación que se de en les ofinientes instancias de la empresa na scierte y accosible			X			
	Coordination	Estate una retectón arrive la astgracción de reta- tareas con el cargo que desarrollo.			X			
	Defegación	Lo tieren en cuerta para delegade taxeas impedintes		×				
CREDISKIDA	Victor	Excise integrated y consistencia sin el complemento de la regardazioni Composita visioni de la regardazioni De alertio identificacio con la visión de la			X		×	
	Configurated	organización Siomo que sus superiores introcisares confue en sus especiación (seprimes y profesionales (e genera confissos las decisiones que lumen aux superiores)		Х	Χ_			
	Forestidad	La horveticad y la ética son factores que se encuentran en la eradad		X			Y	
	Desarroito	La empresa lo apoya en su denacicilo profesional		1				
	Reconscirénte	La empresa fuce reconocimiento por la labor realizada			X			
	Participeditin	up han Barrado a participar on as into a relevantes de la organización		X	1 11			
RESPETO	Evecto de trabajo	El orapino de trabajo la ayuda a mejorar sa desemperio en la organización		X				
	Vida personal	Catata un equitado entre au trazajo y exista persenal. Tiena tiempo de calidad para comparty con sy.			X			
	Equicad en la rectanesación	Considers que su famuneración mensual es aconte con las funciones collustas		χ				
	Equidad on el trato	Existe un trato equilitación para todos los retembros de la organización independemente de que particulamentes.		X	- 1-11			
	Ausencia de tavoritanto	Existe favoritions al morecets de emplear y/o promocionar (asconard)				X	-	
WPARCIALICAD	Justicis err el trato a las personas	a organización presente el acionas de discriminación des qui a perfocularidades (género, rece, religios pelítica cultura) De pa sersido discriminade por sus compañente	X					
		de valuajo Se ha sentido discriminado por seo supercret inmediatos	X					
	Capacidad de apeletido	Existen processo de rectamación ente abacciones presentadas	-	X				
	Forterstad	A las personne ou les anims a que equitiven as tuntajo con au vide personné	~	- 2		X		
	Hospitalidad del fuger	Enformo laboral agradadar y abiarto				11		
AMARADERIA	Hospitalicad de las personns	Relaciones respertorias y de certamederio con eua suportores y compañeros de tribaje				X		
U. Bury	Seraido de equipo	El yapajo en equipo es una fortaleza institucional				X	×	
	Orgulo por el trabajo personal	Se storite provideza de su descripción laboral Se enorgalises de hacer parte del equipo de					X	
ORGULLO	Orgulto del equipo	trabajo al cual perienece					-	

Agradecemos su vallosa 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%ADg ena,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 Púiblica. (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.0.69i59j69i57j35i39j0i512j0i433i512l2j 69i60j69i61.4438j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8