

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					  	
	CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-05	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 2

Neiva, 13 de Junio del 2014

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Yohana Bicela Medina Torres , con C.C. No36.067.834,

Flavia Maciel Angulo Mahecha, con C.C. No. 30.238.421,

Lorena Marcela Gaitán Carvajal, con C.C. No.1.075.225.464,

Alejandro Lopez Gomez , con C.C. No. 16.458.652,

autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o _____

titulado Medición del Clima Organizacional y Plan de Mejoramiento de la empresa GEO SAS.

presentado y aprobado en el año 2014 como requisito para optar al título de

ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA;

autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.

- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.

- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					   	
	CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-05	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:



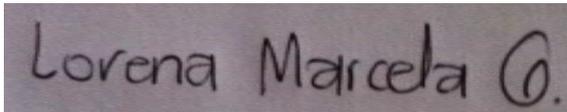
Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:



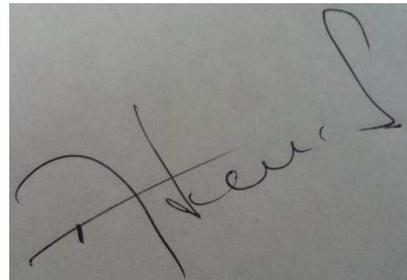
Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:



Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:



Firma: _____



GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS

DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO



CÓDIGO

AP-BIB-FO-07

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 4

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO:

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Medina Torres	Yohana Bicela
López Gómez	Alejandro
Angulo Mahecha	Flavia Maxiel
Gaitán Carvajal	Lorena Marcela

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Ramírez Plazas	Elías

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Zapata Domínguez	Álvaro

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Especialista Alta Gerencia

FACULTAD: Economía y Administración

PROGRAMA O POSGRADO: Especialización Alta Gerencia

CIUDAD: Neiva

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2014

NÚMERO DE PÁGINAS: 111

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___ Láminas___
Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas o
Cuadros x

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					  	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 4

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. <u>Clima</u>	<u>Climate</u>	6. <u>Factores</u>	<u>Factors</u>
2. <u>Organizacional</u>	<u>Organizational</u>	7. <u>Empresa</u>	<u>Company</u>
3. <u>Gratificante</u>	<u>Rewarding</u>	8. <u>Plan</u>	<u>Plan</u>
4. <u>Medir</u>	<u>Measure</u>	9. <u>Mejoramiento</u>	<u>Improvement</u>
5. <u>Encuesta</u>	<u>Poll</u>	10. <u>Diagnostico</u>	<u>diagnosis</u>

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

El clima organizacional es un aspecto que la mayoría de las compañías ignora, por ello, el siguiente estudio. Desde su creación en GLOBAL ENGINEERING OIL SAS, no se han realizado estudio o investigaciones eferentes a clima organizacional, que le permita evaluar el ambiente en que trabajan los empleados, por tal motivo se han venido presentando, descontentos, situaciones tensas, inconformidades, el cual conllevan un mal funcionamiento y un bajo rendimiento laboral.

En GEO SAS unos de los principales factores que afectan un buen desempeño, es el factor humano, ya que este es el motor, de todas las actividades de la empresa, el cual tiene aspiraciones individuales, profesionales, las cuales en un momento dado afectan el comportamiento, basado en creencias, valores, costumbres que emergen del entorno de la sociedad donde este interactúa.

Este estudio abarca el clima organizacional en GEO SAS, determinando las variables que afectan el ambiente de trabajo, con el fin de evitar las falencias en el clima organizacional, donde los empleados interactúen en un ambiente que satisfaga sus necesidades y puedan desarrollar sus labores de una forma exitosa. El método que se utiliza es el método analítico descriptivo, porque busca caracterizar el clima organizacional de GEO



GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS

DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO



CÓDIGO

AP-BIB-FO-07

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

3 de 4

SAS, donde se realizan unas encuestas de satisfacción aplicando sus respectivos sondeos estadísticos.

El clima organizacional para Geo SAS nos arrojó un resultado de 8.9, esto quiere decir que de acuerdo al diagnóstico realizado su calificación es buena, teniendo en cuenta los veinte cinco factores, cuatro de ellos son aceptables: estabilidad laboral con 7.9, relaciones interpersonales y salario con 7.7, e Instalaciones y Elementos de Trabajo con 6.9.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

The organizational climate is one aspect that most companies ignore, therefore, the following study. Since its inception in GLOBAL ENGINEERING OIL SAS, no study or efferent investigations have been conducted to organizational climate, needed to evaluate the environment in which employees work, as such have been presented, unhappy, tense situations, disagreements, which lead malfunction and poor work performance.

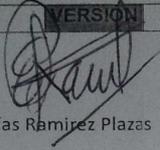
In GEO SAS one of the main factors affecting a good performance, is the human factor, as this is the engine of all activities of the company, which has individual aspirations, professionals, which at one point affect behavior based on beliefs, values, customs environment emerging society where it interacts.

This study covers the organizational climate in GEO SAS, identifying variables that affect the work environment, in order to avoid gaps in the organizational environment where employees interact in an environment that meets their needs and develop their work in a successfully. The method used is the descriptive analytical method, that seeks to characterize the organizational climate of GEO SAS, where some satisfaction surveys using their statistical surveys are conducted.

The organizational climate for SAS Geo threw us a score of 8.9, this means that according to the diagnosis made their rating is good, considering the twenty five factors, four of which are acceptable: 7.9 labor stability, interpersonal relations and wage with 7.7, and Facilities and Working with Elements 6.9.

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					   	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	4 de 4

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					   	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSION	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	4 de 4

APROBACION DE LA TESIS 
 Nombre Presidente Jurado: Elías Ramírez Plazas
 Firma:
 Nombre Jurado:
 Firma:
 Nombre Jurado:
 Firma:

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

**MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO EN
LA EMPRESA GEO SAS.**

Estudio comprendido entre el 26 de abril al 13 de junio de 2014.

FLAVIA MAXIEL ANGULO MAHECHA
LORENA MARCELA GAITAN CARVAJAL
ALEJANDRO LOPEZ GOMEZ
YOHANA MEDINA TORRES

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
NEIVA
2014

**MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO EN
LA EMPRESA GEO SAS.**

Estudio comprendido entre el 26 de abril al 13 de junio de 2014.

FLAVIA MAXIEL ANGULO MAHECHA
LORENA MARCELA GAITAN CARVAJAL
ALEJANDRO LOPEZ GOMEZ
YOHANA MEDINA TORRES

Trabajo de grado presentado como requisito de grado para obtener la
especialización en alta gerencia.

Director
PhD ALVARO ZAPATA DOMINGUEZ

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
NEIVA
2014

Nota de Aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Neiva, 09 de Junio del 2014

AGRADECIMIENTOS

PhD ALVARO ZAPATA DOMINGUEZ, por su asesoría y dedicación durante el presente trabajo de investigación.

Al Ing. BORIS FABIAN BAUTISTA JARAMILLO, gerente general de Global Engineering Oil SAS, por autorizar el permiso para ejecutar la investigación.

A todos los docentes de la Universidad Surcolombiana que nos dieron conocimientos y bases en lo relacionado con alta gerencia.

A la doctora Juana Elvira Mahecha. Administrador de empresas, Universidad de la Guajira. Por su Asesoría y Apoyo durante la investigación.

Todos los empleados de GLOBAL ENGINEERING OIL SAS por aportar y colaborar con las encuestas de satisfacción en clima laboral.

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION	13
1. FORMULACION DEL PROBLEMA	15
1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA	15
1.2 JUSTIFICACIÓN	16
1.3 AMPLITUD DEL PROBLEMA	17
1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACION	17
1.6 OBJETIVOS	18
1.6.1. Objetivo General	18
1.6.2. Objetivos Específicos	18
2. MARCO TEORICO	19
2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL	19
2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL GRATIFICANTE	20
2.3 FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL GRATIFICANTE	21
2.4. EFECTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	24
2.5 MODELO A UTILIZAR	25
3. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	26
3.1. RESEÑA HISTORICA	26

4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	28
7 DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	104
8 PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	105
9. CONCLUSIONES	110
10. BIBLIOGRAFIA	111

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Algunos de los servicios de GEO SAS	277
Tabla 2. Listado de personas a entrevistar	299
Tabla 3. Ponderación de los cálculos estadísticos	31
Tabla 4. Números de encuestados por sexo	33
Tabla 5: Número de encuestados por edad	33
Tabla 6. Números de encuestados por su nivel educativo	34
Tabla 7. Personas Encuestadas por Distribución de Cargos	35
Tabla 8. Proyecto de Empresa o Proyecto Institucional	377
Tabla 9. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 1	38
Tabla 10. Estructura Organizacional	39
Tabla 11. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable de Factor 2	40
Tabla 12. Participación	42
Tabla 13. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 3	43
Tabla 14. Instalaciones y elementos de trabajo	44
Tabla 15. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 4	46
Tabla 16. Holismo y Sinergia	49
Tabla 17. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 5	50
Tabla 18. Liderazgo	51
Tabla 19. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 6	52

Tabla 20. Toma de decisiones	544
Tabla 21. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 7	55
Tabla 22. Trabajo Gratificante	56
Tabla 23. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 8	57
Tabla 24. Desarrollo Personal	59
Tabla 25. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 9	60
Tabla 26. Relaciones Interpersonales	61
Tabla 27. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 10	62
Tabla 28. Calidad del servicio al cliente interno	64
Tabla 29. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 11	65
Tabla 30. Solución de conflictos de interés	67
Tabla 31. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 12	68
Tabla 32. Libertad de expresión	70
Tabla 33. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 13	71
Tabla 34. Estabilidad Laboral	72
Tabla 35. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 14	73
Tabla 36. Reconocimiento	75
Tabla 37. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 15	76
Tabla. 38 Salario	78
Tabla 39. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 16	79
Tabla 40. Normas y Reglamentos	81
Tabla 41. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 17	82

Tabla 42. Evaluación del Desempeño	83
Tabla 43. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 18	85
Tabla 44. Comunicación y Retroalimentación	86
Tabla 45. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 19	88
Tabla 46. Selección e Inducción	89
Tabla 47. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 20	91
Tabla 48. Identidad e Imagen de la Organización	92
Tabla 49. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 21	93
Tabla 50. Celebraciones y Ceremonias	95
Tabla 51. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 22	96
Tabla 52. Grupos Informales y uso del Tiempo Libre	97
Tabla 53. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 23	98
Tabla 54. Valores	99
Tabla 55. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 24	100
Tabla 56. Subculturas	101
Tabla 57. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 25	102

LISTA DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Resultado de los Factores del clima organizacional gratificante	32
Gráfico 2. Número de encuestados por sexo	33
Gráfico 3. Número de encuestados por edad	34
Gráfico 4. Números de encuestados por su nivel educativo	34
Gráfico 5. Personas Encuestadas por distribución de Cargos	36
Gráfico 6. Proyecto de Empresa o Proyecto Institucional	37
Gráfico 7. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 1	38
Gráfico 8. Estructura Organizacional	40
Gráfico 9. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable de Factor 2	41
Gráfico 10. Participación	42
Gráfico 11. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 3	43
Gráfico 12. Instalaciones y elementos de trabajo	45
Gráfico 13. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 4	47
Gráfico 14. Holismo y Sinergia	49
Gráfico 15 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 5	50
Gráfico 16. Liderazgo	52
Gráfico 17. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 6	53
Gráfico 18. Toma de decisiones	54
Gráfico 19. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 7	55

Gráfico 20. Trabajo Gratificante	57
Gráfico 21. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 8	58
Gráfico 22. Desarrollo Personal	59
Gráfico 23. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 9	60
Gráfico 24. Relaciones Interpersonales	62
Gráfico 25. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 10	63
Gráfico 26. Calidad del servicio al cliente interno	64
Gráfico 27. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 11	65
Gráfico 28. Solución de conflictos de interés	67
Gráfico 29. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 12	69
Gráfico 30. Libertad de expresión	70
Gráfico 31. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 13	71
Gráfico 32. Estabilidad Laboral	73
Gráfico 33. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 14	74
Gráfico 34. Reconocimiento	75
Gráfico 35. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 15	76
Gráfico 36. Salario	78
Gráfico 37. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 16	80
Gráfico 38. Normas y Reglamentos	81
Gráfico 39. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 17	82
Gráfico 40. Evaluación del Desempeño	84
Gráfico 41. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 18	85

Gráfico 42. Comunicación y Retroalimentación	87
Gráfico 43. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 19	88
Gráfico 44. Selección e Inducción	90
Gráfico 45. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 20	91
Gráfico 46. Identidad e Imagen de la Organización	93
Gráfico 47. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 21	94
Gráfico 48. Celebraciones y Ceremonias	95
Gráfico 49. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 22	96
Gráfico 50. Grupos Informales y uso del Tiempo Libre	97
Gráfico 51. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 23	98
Gráfico 52. Valores	99
Gráfico 53. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 24	100
Gráfico 54. Subculturas	101
Gráfico 55. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 25	102

INTRODUCCION

Global Engineering Oíl S.A.S. Inicia sus labores como organización en los albores del 2010, por la necesidad sentida del fundador de generar empresa, ya que su motivación era dejar de ser dependiente y ser independiente. Global Engineering Oil S.A.S es una empresa orientada al mejoramiento continuo, el sistema integrado de gestión de calidad y orientado a la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, siendo eficientes con los recursos y el medio ambiente.



Global Engineering Oíl S.A.S. (GEO SAS) ubicada en la ciudad de Neiva en la calle 13 N.5-54, presta sus servicios en obras mecánicas: Diseño y construcción de plantas de proceso; en obras civiles: construcción de edificaciones, Instrumentación, montaje y calibración de equipos, recubrimiento y aislamiento térmico; en transporte: Grúas y alquiler de equipos; diseño, construcción e interventoría de estaciones de bombeo.

Actualmente está certificada en OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 9001, Norsok-S006 con el Icontec y RUC con el Consejo Colombiano de Seguridad.

En la mayoría de las organizaciones el motor de todas las acciones de la empresa es el recurso humano. Ya que este está constituido por personas, la cual tienen aspiraciones individuales que pueden afectar su comportamiento y actividades, por ello se debe atraer, incentivar, motivar y retener para el buen funcionamiento de la compañía.

El clima organizacional es un aspecto que la mayoría de las compañías ignora, por ello, el siguiente estudio. Desde su creación en GLOBAL ENGINEERING OIL SAS, no se han realizado estudio o investigaciones referentes a clima

organizacional, que le permita evaluar el ambiente en que trabajan los empleados, por tal motivo se han venido presentando, descontentos, situaciones tensas, inconformidades, el cual conllevan un mal funcionamiento y un bajo rendimiento laboral.

Este estudio abarca el clima organizacional en GEO SAS, determinando las variables que afectan el ambiente de trabajo, con el fin de evitar las falencias en el clima organizacional, donde los empleados interactúen en un ambiente que satisfaga sus necesidades y puedan desarrollar sus labores de una forma exitosa. El método que se utiliza es el método analítico descriptivo, porque busca caracterizar el clima organizacional de GEO SAS, donde se realizan unas encuestas de satisfacción aplicando sus respectivos sondeos estadísticos. Las dimensiones importantes de tratarse en este tema como objeto de estudio de clima organizacional son: información, motivación, liderazgo, participación, integración etc.,

1. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El Clima Organizacional en la mayoría de las empresas es ignorado ya que se cree que se ha proporcionado las herramientas básicas para la ejecución del trabajo. Uno de los problemas de las organizaciones, es no tener en cuenta a nuestros clientes internos, es decir empleados, como factor importante para el desarrollo y la calidad del servicio de la compañía. Una herramienta clave para lograr transmitir un ambiente laboral sano es que sus trabajadores conozcan en totalidad la organización (misión, visión, objetivos, metas, políticas, reglamentos, etc.).

El ambiente organizacional en GEO SAS está basado en la motivación de sus empleados donde son partícipes, aportando ideas, que permitan establecer acciones de mejora con el cliente creando un ambiente organizacional, donde la comunicación fluya en todas las áreas de la organización; sin embargo la Gerencia no está segura de la percepción de un ambiente sano y cuáles son los factores que están afectando la conducta de los empleados.

En GEO SAS unos de los principales factores que afectan un buen desempeño, es el factor humano, ya que este es el motor, de todas las actividades de la empresa, el cual tiene aspiraciones individuales, profesionales, las cuales en un momento dado afectan el comportamiento, basado en creencias, valores, costumbres que emergen del entorno de la sociedad donde este interactúa.

Global Engineering Oil S.A.S (GEO SAS) debe diagnosticar el clima organizacional para establecer mejoras en las áreas y en los procesos de la compañía, estableciendo el orden y evitando fricciones en materia de trabajo y responsabilidades, creando un ambiente de trabajo en equipo, teniendo en cuenta el factor humano, donde las labores se adapten al empleado potenciando sus capacidades teniendo como premisa la motivación como un factor importante.

Los empleados constituyen el factor humano interno de GEO SAS, y estos deben estar satisfechos con la labor que realizan, lo mismo que con el ambiente y entorno donde realizan la acción, por este motivo el gerente debe buscar, atraer y motivar, para retener los empleados por medio de la satisfacción de las necesidades en su trabajo.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El entorno global es el conjunto de todas las condiciones e influencias externas, e internas que afectan la vida y desarrollo de la organización. El gerente de Global Engineering Oíl S.A.S (GEO SAS) tiene que estar enterado de todas las facetas concernientes al entorno de su empresa, que son susceptibles al cambio que pueda afectar en un futuro su empresa. Algunas de las empresas pretenden corregir errores y deficiencias dentro de las áreas de trabajo, sin embargo, la mayoría no le da importancia al trabajador o empleado en el desarrollo y crecimiento de la misma.

Para Global Engineering Oíl S.A.S la creciente aptitud de extender y controlar la capacidad del servicio con una calidad total haciendo partícipes a sus clientes internos (empleados), traerá nuevas oportunidades de negocio y nuevas necesidades del cliente interno, donde la gerencia procurara satisfacer.

La identificación de una nueva oportunidad o de un peligro inminente, depende de saber qué clase de información es la más acertada. La vigilancia del desarrollo es más fácil cuando se han determinado los elementos críticos a tener en cuenta, por lo tanto hay que encontrar los medios y los factores que afectan a GEO SAS para que la información sea organizada, reconociendo lo que está sucediendo actualmente en las áreas de trabajo y teniendo en cuenta de los empleados la cultura, valores, actitudes, creencias, costumbre, y los servicios que fluyen de la empresa a través de su entorno. Este enfoque nos proporciona la manera como colocar los efectos del cambio y prever cualquier imprevisto.

Para el gerente de GEO SAS será importante tener en cuenta el entorno y ambiente de su empresa, lo mismo que el impacto de los cambios que inciden en ella. Por esta razón, en GEO SAS es necesario involucrar al empleado con el propósito de fomentar la participación y el crecimiento del mismo, donde se le permita interactuar de una manera activa exteriorizando sus ideas en lo que concierne a como se ve afectada su labor ya sea directa o indirectamente.

GEO SAS deberá tener en cuenta las variables que impactan el ambiente donde interactúan los empleados, creando compromisos donde se le dé solución a cualquier situación antes de que esta suceda, evitando pérdidas económicas para la empresa.

En el presente estudio se detectarán las variables críticas que afectan directa o indirectamente al empleado. Se hará un diagnóstico del clima laboral actual teniendo en cuenta la motivación, incentivos, comunicación, información y gestión de control, se propondrán alternativas de acción que puedan ser implementadas por el gerente en las áreas de trabajo de Global Engineering OÍL S.A.S, con el fin

de evitar falencias en el clima laboral y poder alcanzar la satisfacción tanto de los empleados como de los clientes, cubriendo todas sus necesidades y expectativas.

1.3 AMPLITUD DEL PROBLEMA

El siguiente estudio se enfoca en el clima organizacional de GEO SAS, donde se realiza un diagnóstico a través de la percepción que tiene el recurso humano de la organización, por medio del cual se mide a través de una encuesta de satisfacción de cada uno de los trabajadores que se encuentran actualmente en la organización directamente.

1.4 DELIMITACION DEL PROBLEMA Y ALCANCE DEL PROYECTO

Para el estudio del diagnóstico y mejoramiento del clima organizacional de GEO SAS, se enfocara en todas las áreas de trabajo de la empresa, con el personal directo de la misma. Además GEO SAS implementara las acciones de mejora propuesta en el estudio que se realizara en el transcurso de la investigación.

1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

¿Cuál es la percepción que se tiene de cada factor?

¿Cuáles son las causas que el personal no califica con un el nivel máximo 10?

¿Cuáles son las soluciones que los encuestados proponen?

1.6 OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo General

Medir del clima organizacional y formular un plan de mejoramiento en la empresa GEO SAS.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Analizar la percepción de los empleados directos, con respecto a las situaciones críticas del ambiente interno.
- En cada factor identificar las causas críticas que afectan el clima organizacional en GEO SAS.
- Para cada factor identificar las soluciones que la gente propone.
- Formular un plan de mejoramiento teniendo en cuenta lo que propone el personal de GEO SAS.

2. MARCO TEORICO

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Según Carlos Davila¹, la organización es un ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales (tecnología, equipos, maquinaria, instalaciones físicas.)

El clima organizacional es una percepción colectiva de las personas en relación con las prácticas, políticas, estructura, procesos y sistemas que se dan en una organización y su consecuente reacción a esta percepción. El clima organizacional se construye a lo largo de un periodo significativo de tiempo con el día a día y es observable, medible y cuantificable.

Según Denison² en 1991 el clima organizacional es una cualidad relativa del ambiente interno de una organización, que comparten sus miembros, que influye en su conocimiento, y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o de actitudes) de la organización.

Las empresas crean también su propia cultura en la medida en que sus gestores y seguidores les van impregnando estilos y valores propios de su personalidad. La cultura organizacional aparece entonces como un concepto que define ese “modo de ser” de las organizaciones.

Las manifestaciones de cultura organizacional son entonces las repuestas de adaptación que se van desarrollando, en el tiempo, como son los conocimientos y significados dados a las cosas, valores, comportamientos, costumbres, practica, expresiones materiales, y otros elementos más, que estructurados a través de los años, se identifican como propios de un grupo, y les sirven para mantener un ajuste social entre sus miembros, dentro de una dinámica de cambio lenta.

¹DAVILA, Carlos. *Teorías Organizacionales y Administrativas*. Bogotá: Editorial McGraw-Hill, 2002

²DENISON, Daniel. *Cultura Corporativa*. Bogotá: Legis, 1991

El profesor Gareth Morgan³, manifiesta que: Las organizaciones son fenómenos complejos y paradójicos que pueden ser entendidos de muchas maneras diferentes. Empleando diferentes metáforas para comprender el carácter complejo y paradójico de la vida organizacional, podemos entender y diseñar las organizaciones en forma que antes no hubiéramos pensado posible: la premisa básica del autor es que las teorías y las explicaciones de la vida organizacional están basadas en metáforas que llevan a ver y entender las organizaciones de manera distintas pero parcial, porque el uso de las metáforas implica una forma de pensar y una forma de ver, que permean la manera en la que generalmente entendemos el mundo.

Según Hernán Álvarez Londoño⁴ profesor de la Universidad del Valle, describe el marco conceptual sobre Organización Gratificante y Clima Organizacional, tomado de la investigación “Factores que inciden en el Clima Organizacional de las empresas”. Es el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y/o organizacional. El clima organizacional depende del ambiente en el cual las personas realizan su trabajo, porque este influye, notoriamente, en su satisfacción y comportamiento y, por lo tanto, en su creatividad y productividad. Los factores determinantes del clima organizacional son diversos y numerosos. Su importancia varía de una organización a otra.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL GRATIFICANTE

Es el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico, organizacional que propician de manera constante y, en especial, los siguientes aspectos:

- Satisfacción de las personas
- Su excelente creatividad y productividad
- Su formación integral
- La calidad del buen servicio a nivel individual y grupal
- Las buenas relaciones interpersonales
- La integración de los factores humano y técnicos en aras de alcanzar una misión y objetivos organizacionales de excelencia

³GARETH, Morgan. *Entornos Organizacionales*. McGraw Hill. 1998. Pag.50

⁴ALVAREZ LONDOÑO, Hernán. *Factores que incidente en el clima organizacional Gratificante*. Cali: Univalle, Departamento de la administración, 1992

2.3 FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL GRATIFICANTE

A continuación se define términos empleados para determinar el clima organizacional de las empresas, el cual ha sido tomado del estudio de Hernán Álvarez Londoño en su investigación “factores que incidente en el clima organizacional de las empresas”

1. Claridad Organizacional

Supuesto: mientras más conocimiento haya de la misión, los objetivos, y las políticas y las estrategias por las personal integrantes de la organización, más adecuadas serán sus decisiones y acciones, mejor será su comunicación, habrá menos lugar a conflictos y mejor será el clima organizacional.

2. Estructura Organizacional.

Supuesto: si la estructura es realmente un medio ágil y flexible, que permita la integración de los individuos y grupos, así como la agilización e integración de diversos procesos, en función de la misión y los objetivos, mejor será el clima organizacional.

3. Participación.

Supuesto: si en todo lo relacionado directamente con su trabajo, todos los miembros de la organización tienen la posibilidad de informarse en forma oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones, mejor será el clima organizacional.

4. Instalaciones.

Supuesto: si el ambiente físico, en el cual se desenvuelven la vida diaria de la organización, es agradable, estético, seguro, funcional y con las comodidades necesarias para sentirse a gusto, mejor será el clima organizacional.

5. Comportamiento Sistémico.

Supuesto: si las personas y las diversas áreas de la organización tiene clara conciencia de que la misión y los objetivos de la organización están por encima de cualquier interés personal o sectorial, e interactúan positivamente y siempre como un todo, en aras de alcanzarlo mejor el clima organizacional.

6. Relación Simbiótica.

Supuesto: Si empresarios o dirigentes y empleados no se perciben como enemigos, a la manera tradicional, sino como amigos, que mediante diferentes aportes y funciones buscan sacar provecho de su vida en común, con más y mejores beneficios para todos, mejor serpa el clima organizacional.

7. Liderazgo.

Supuestos: si quienes tiene cargos directivos o administrativos, en los diferentes niveles, son personas motivantes, receptivas asequibles, creativas, orientadas e impulsadoras de las decisiones y acciones individuales y grupales, mejor será el clima organizacional.

8. Consenso.

Supuesto: si las diferentes decisiones que se toman en los diferentes grupos se hace mediante consenso, los mantiene unidos, en lugar de la votación o de la imposición de quienes tiene el poder, que puede dividirlos, mejor será el clima organizacional.

9. Trabajo gratificante.

Supuesto: Si la organización procura ubicar a las personas en el cargo que más les guste (siempre y cuando estén debidamente capacitadas para hacerlo) y con funciones realmente enriquecidas, de tal manera que les represente un desafío interesante, encontraran la mejor posibilidad de realización personal, disfrutaran más de su trabajo, lo realizaran con amor y calidad, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional.

10. Desarrollo personal.

Supuesto: Si todas las personas tiene posibilidades reales y permanentes de continuar su formación personal y profesional mejor será el clima organizacional.

11. Elementos de Trabajo.

Supuesto: si para la labor diaria las personas cuenta en su puesto de trabajo con los mejores y más modernos elementos o ayudas, a fin de que puedan hacerlo con más calidad y comodidad, a la vez que estará tono con la época, se sentirán más a gusto, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional.

12. Relaciones Interpersonales

Supuesto: Si las personas cuentan con excelentes relaciones interpersonales para expresarse con los demás, en donde haya libertad de expresión, justicia, verdad, respeto a las maneras de pensar, sentir y de actuar, mejor será el clima organizacional.

13. Buen Servicio.

Supuesto: si las personas y o las áreas que dependen del trabajo de otras personas y otras áreas para realizar el suyo, reciben de éstas un trabajo de calidad, acorde con los requerimientos y oportunamente, mejores serán sus relaciones, habrá más efectividad en la organización y mejor será el clima organizacional.

14. Solución de conflictos.

Supuestos: si los conflictos que se presentan entre las personas y entre los grupos, se afrontan y solucionan oportunamente, en lugar de evadirlos procurando soluciones satisfactorias para las partes involucradas y el acercamiento entre ellas, mejor será el clima organizacional.

15. Expresión informal positiva

Supuesto: si dentro de la informalidad que la organización debe mantener, las personas y los grupos encuentran amplias posibilidades de expresar positivamente, habrá más camaradería entre ellos, mayor agilidad en los diversos procesos y mejor será el clima organizacional.

16. Estabilidad Laboral

Supuesto: si la organización ofrece a sus miembros un grado importante de estabilidad laboral, que genere en ellos la tranquilidad necesaria para desarrollar una buena labor sin angustia que produce la posibilidad de un despido repentino, mejor será el clima organizacional.

17. Valoración

Supuesto: si a las personas que son creativas y que cumple con calidad y oportunamente sus labores, se les valora, se le destaca o se les incentiva de una u otra forma, mejor será el clima organizacional.

18. Salario

Supuesto: si el salario recibido en una justa retribución de su trabajo y mejora cuando las condiciones económicas de la organización también lo hace, mejor será el clima organizacional.

19. Agilidad

Supuesto: si las normas, procedimientos, manuales, controles, etc se simplifica y reduce al estrictamente necesario buscan agilizar el trabajo a las personas y los diversos procesos mejor será el clima organizacional.

20. Evaluación de desempeño

Supuesto: si los sistemas de evaluación son oportunos, equitativos y constructivos más no represivo mejor será el clima organización.

21. Feedback

Supuesto: Si las personas y los grupo tiene la oportunidad de conocer, con algunas frecuencias, el pensamiento y el sentimiento respetuoso de los demás sobre su desempeño, con el fin de mantenerlo porque los demás lo encuentra positivo o de modificarlo, mejores serán sus relaciones interpersonales, mejor será el clima organizacional.

22. Selección del Personal

Supuesto: Si las personas que la entidad vinculan para ejercer determinadas labores, además de contar con el talento necesario para ejercerla, se destaca por su calidad humana, mejor será su clima laboral.

23. Inducción

Supuesto: Si desde la vinculación a la institución, las personas son tratados con respeto y cordialidad, y si la inducción las lleva, a relacionarlos con los demás, a un conocimiento de la entidad y de su puesto de trabajo, mejor será el clima organizacional.

24. Imagen de la Organización

Supuesto: Si las personas integrantes de la organización tiene una excelente de la misma, mejor será el clima organizacional.

2.4. EFECTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional parece afectar positivamente o negativamente a la existencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una organización. Parece afectar al grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.

El análisis del clima organizacional suele considerar diferentes aspectos de la organización, entre estos se suelen mencionar con cierta frecuencia:

- Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etc.
- Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación.
- Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión.

2.5 MODELO A UTILIZAR

Para esta investigación, se utilizó el modelo de encuesta de HERNAN ALVAREZ LONDOÑO (1993), adaptado y mejorado por ALVARO ZAPATA DOMINGUEZ y MONICA GARCIA (2007), donde se utilizaron 25 factores de diferente naturaleza, los cuales determinan, de una u otra manera, el ambiente organizacional y algunos elementos de cultura organizacional.

3. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

3.1. RESEÑA HISTORICA

Global Engineering Oil SAS se creó en 10 de septiembre del 2010 con número de matrícula 00211526 por dos universitarios de ingeniería mecánica de la universidad de américa de Bogotá, en Neiva Huila, con personería jurídica, prestando los servicios de diseño, obras civiles, construcción de edificaciones; obras mecánicas, diseño y construcción de plantas de proceso; instrumentación montaje y calibración de equipos; recubrimiento y aislamiento térmico; transporte de grúas y alquiler de equipos; diseño y fabricación de puente grúas.

Global Engineering Oil SAS es una empresa dinámica y en crecimiento. Su labor consiste en entender las necesidades de su empresa e implementar soluciones ágiles a su medida.

Su compromiso está fundado en la capacidad de desarrollar y poner a prueba tecnología de punta en el desarrollo de campos petroleros, vías, transporte, ingeniería aplicada entre otros.

3.2 MISION

Global Engineering Oil SAS es una empresa prestadora de servicios de ingeniería especializada en la construcción, montaje y mantenimiento de obras mecánicas, civiles, y eléctricas. Dirigida y operada por personal competitivo, calificado, y comprometido con la calidad de los procesos, la responsabilidad social, la conservación del ambiente, la seguridad industrial, salud e integridad física, de las personas; promoviendo el mejoramiento continuo de las empresas y la satisfacción de nuestros clientes.

3.3 VISION

Global Engineering Oil SAS será reconocida en el 2015 como una empresa líder a nivel nacional de ingeniería mecánica, civil, y eléctrica; generando soluciones a nuestros clientes, sociedad y comunidad, brindando bienestar y desarrollo al país. Siendo siempre la mejor alternativa de negocio.

Tabla 1. Algunos de los servicios de GEO SAS

No Contrato	Obra Realizada	Fecha Ejecución
AD02-12797	<p>Actividad de recubrimiento de los equipos y tuberías de la ampliación facilidad Rancho Hermoso.</p> <p>Yopal (Casanare)</p>	 <p>28/06/2012</p>
AD02-11310		<p>Recubrimiento de tuberías en frío y en caliente en el proyecto de ampliación facilidad Rancho Hermoso.</p> <p>Yopal (Casanare)</p> <p>17/04/2012</p>
AD02-6836	<p>Suministro e instalación de revestimiento para tuberías de Planta de Gas Emerald Gigante</p> <p>Campo Gigante (Huila)</p>	 <p>28/03/2011</p>
DIS-GEO-001-12		<p>Construcción, montaje y mantenimiento de líneas de flujo de 2", 4", 6" y 8" de SCH 40 para la adecuación de las instalaciones industriales de la planta de biorefinería.</p> <p>Girardota (Antioquia)</p> <p>05/10/2012</p>

Fuente. Autores.

4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

En este trabajo se plantea un diagnóstico del CLIMA ORGANIZACIONAL de GEO SAS, que analizara los diversos factores que inciden de una u otra forma en el clima organizacional, utilizando el instrumento de encuesta para recolectar la información necesaria para evaluar la realidad del clima organizacional, así como para encontrar soluciones que conduzcan a alcanzar un clima organizacional gratificante, tomado del modelo de Hernán Álvarez Londoño (1993) y actualizado, adaptado y completado por Álvaro Zapata Domínguez y Mónica García de Otálora (2007).

El estudio de la presente investigación se ubica como un estudio analítico descriptivo, ya que avanza hacia la caracterización de factores organizacionales de la empresa Geo SAS. Es descriptivo porque establece las características de unidades investigativas como el número de empleados, distribución de cargos y nivel educativo. Además identifica las formas de conductas y actitudes de las personas que se encuentran dentro de la investigación, estudio de los diferentes comportamientos (números personas que sienten lo mismo), al igual que descubre y comprueba la posible asociación de las variables de investigación.

La presente investigación pretende conocer la eficiencia de GEO SAS respecto a la instalación, elementos de trabajo, programas de inducción, capacitación, crecimiento personal y satisfacción laboral, también determinar el grado de conocimiento de los trabajadores con respecto a la misión, visión, objetivos, valores y reglamento interno de trabajo.

El formulario que se presenta a continuación, consta de 25 factores de diferente naturaleza, los cuales determinan, de una u otra manera, el ambiente de trabajo o ambiente organizacional y algunos elementos del clima organizacional de GEO SAS.

A continuación se nombrara el personal que participara en la encuesta

Tabla 2. Listado de personas a entrevistar

ITEM	CARGO	NOMBRE
1	Gerente Comercial	Jesús Antonio Bautista Delgado
2	Jurídico	David Gómez Peña
3	Gerente de Recursos humanos	Flavia Maxiel Angulo Mahecha
4	Coordinador HSEQ	Jully Rocio Cumaco
5	Coordinador de compras y logística	Piedad Jaramillo Dussan
6	Coordinador de Proyectos	Hugo Quintero Cutiva
7	Contador	Luz Mery Celis Murcia
8	Tesorero	Jennifer Rodríguez Morea
9	Auxiliar de recursos humano	Mayra Alejandra Mora Álvarez
10	Auxiliar de Gerencia	Ana María Jiménez Albarran
11	Auxiliar Contable	Yesenia Morea Ninco
12	Auxiliar HSEQ	Heidy Yulieth Caicedo Montaña
13	Mensajero	Dimitri Bautista Delgado
14	Servicios generales	María del Carmen Palacios O
15	Ing. Residente	Julián Fernando Gutiérrez
16	Operador	Octavio B García Cañón
17	Ing. Residente	Nicolás pascuas Araujo
18	Aislador térmico	Noe Cardozo
19	Aislador térmico	Herlis Bautista Muñeton
20	Aislador térmico	Osmar Camilo Castañeda

21	Soldador 1ª	Andrés Fabián Suarez V
22	Soldador 1ª	Walter Emilio Pérez
23	Ayudante técnico	Luis Charry
24	Conductor	Jaime Alberto Ramírez
25	Operador Camión Grúa	Héctor Ángel González

Fuente. Autores.

Con el personal de tabla anterior se recolecto y recopilo la información deseada a través del modelo de encuesta de HERNAN ALVAREZ LONDOÑO (ver anexo A), donde se determinó la aceptabilidad y comprensión por parte del personal administrativo y operativo frente a lo que se quiere medir, para clasificar los factores que inciden en la evaluación del clima organizacional de la empresa GEO SAS.

La recolección de la información se llevó a cabo en las instalaciones de GEO SAS, por medio de unas encuestas manuales, realizadas por cada trabajador que hicieron parte de esta investigación, donde se les explico y se les indico la forma de contestar cada una de las preguntas que contemplan la encuesta.

Con los 25 factores y sus promedios, se realizó un perfil de diagnóstico con una escala de 0 a 10, donde 10 es clima plenamente gratificante y 0 nada gratificante. El promedio de promedios, es decir, la suma de los 25 promedios obtenidos por cada uno de los factores, dividido por 25, nos da la ubicación precisa del clima organizacional.

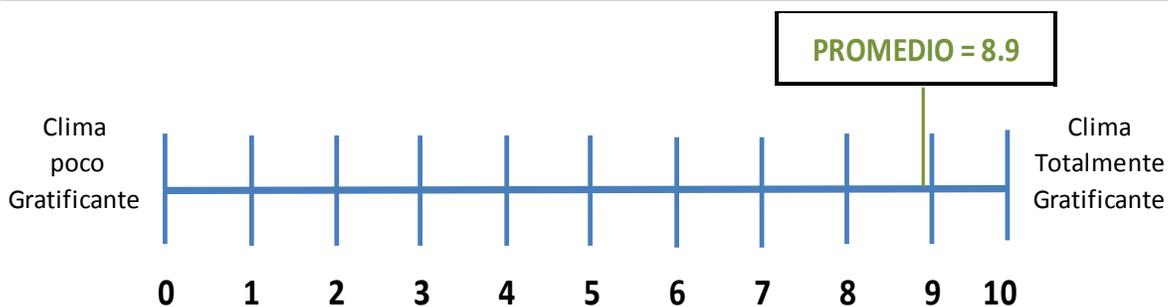
Clima organizacional
 Nada Gratificante 0 _____ 10 Altamente gratificante

A continuación se presentaran los resultados recogidos de las 25 encuestas aplicadas a los empleados de Global Engineering Oil S.A.S sobre la percepción del clima organizacional en la compañía, y su respectivo análisis de cada factor.

CALIFICACION NUMERICA	CALIFICACION CUALITATIVA
10	EXCELENTE
9,0 - 9,9	MUY BUENO
8,0 - 8,9	BUENO
6,0 - 7,9	ACEPTABLE
4,0 - 5,9	MALO
0,0 - 3,9	PESIMO

Tabla 3. Ponderación de los cálculos estadísticos

	FACTOR	Perfil General		
		Media	Moda	Desviacion
1	IDENTIDAD E IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN	9,9	10	1,48
2	COMUNICACIÓN Y RETROALIMENTACION	9,5	10	2,05
3	TRABAJO GRATIFICANTE	9,4	10	1,56
4	VALORES	9,4	10	2,70
5	SUBCULTURAS	9,4	10	3,21
6	PROYECTO FORMAL DE EMPRESA O PROYECTO INSTITUCIONAL	9,3	10	1,34
7	CALIDAD DEL SERVICIO AL CLIENTE INTERNO	9,3	10	2,43
8	NORMAS Y REGLAMENTOS	9,3	10	1,55
9	LIDERAZGO	9,2	10	1,96
10	LIBERTAD DE EXPRESION	9,2	10	2,52
11	SELECCIÓN E INDUCCION	9,2	10	2,41
12	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	9,0	10	2,37
13	TOMA DE DECISIONES	9,0	10	2,38
14	PARTICIPACION	8,9	10	3,22
15	DESARROLLO PERSONAL	8,8	10	2,75
16	CELEBRACIONES Y CEREMONIAS	8,8	10	2,55
17	SOLUCION DE CONFLICTOS DE INTERES	8,7	10	1,95
18	GRUPOS INFORMALES Y USO DEL TIEMPO LIBRE	8,7	10	3,17
19	RECONOCIMIENTO	8,6	10	2,23
20	HOLISMO Y SINERGIA	8,3	10	1,70
21	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	8,0	10	0,59
22	ESTABILIDAD LABORAL	7,9	10	2,80
23	RELACIONES INTERPERSONALES	7,7	10	2,22
24	SALARIO	7,7	10	2,34
25	INSTALACIONES Y ELEMENTOS DE TRABAJO	6,9	10	1,20
	PROMEDIO GENERAL	8,9		



Fuente. Autores

Gráfico 1. Resultado de los Factores del clima organizacional gratificante



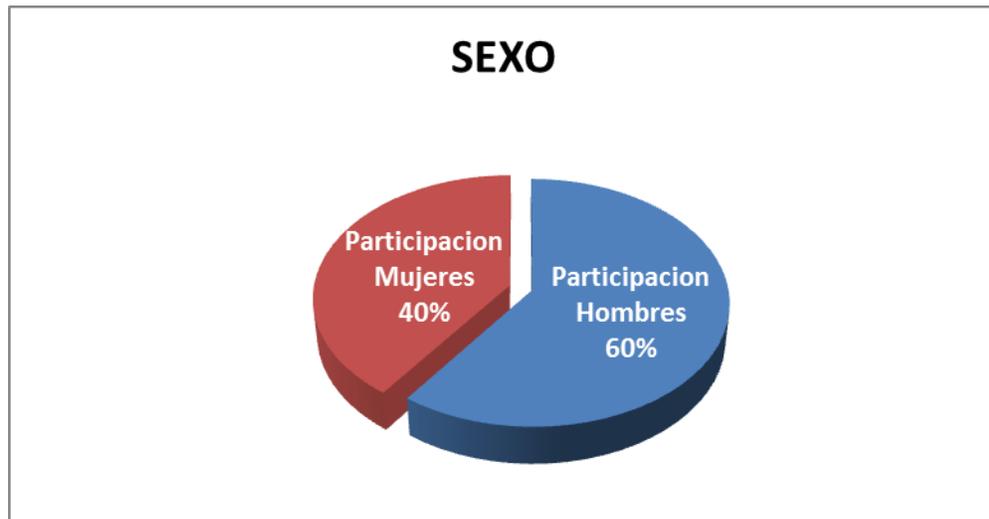
Fuente. Autores

Tabla 4. Números de encuestados por sexo

Sexo	Cantidad Encuestados
FEMENINO	10
MASCULINO	15
Total	25

Fuente. Autores

Gráfico 2. Porcentaje de encuestados por sexo



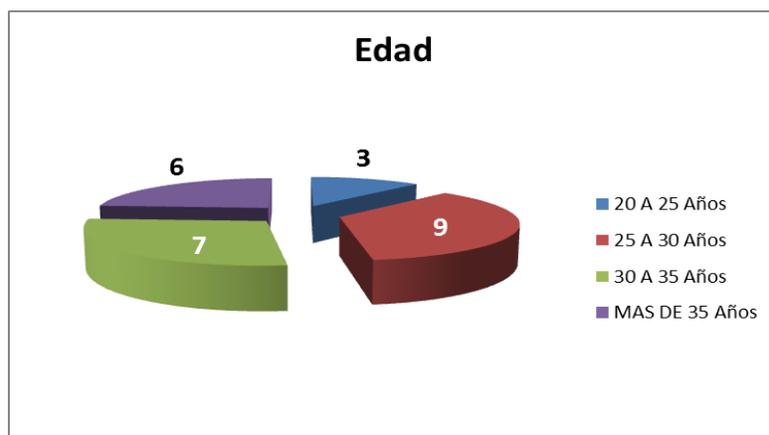
Fuente. Autores

Tabla 5: Número de encuestados por edad

Edad	Cantidad Encuestados
20 A 25 Años	3
25 A 30 Años	9
30 A 35 Años	7
Mas de 35 Años	6
Total	25

Fuente. Autores

Gráfico 3. Número de encuestados por edad



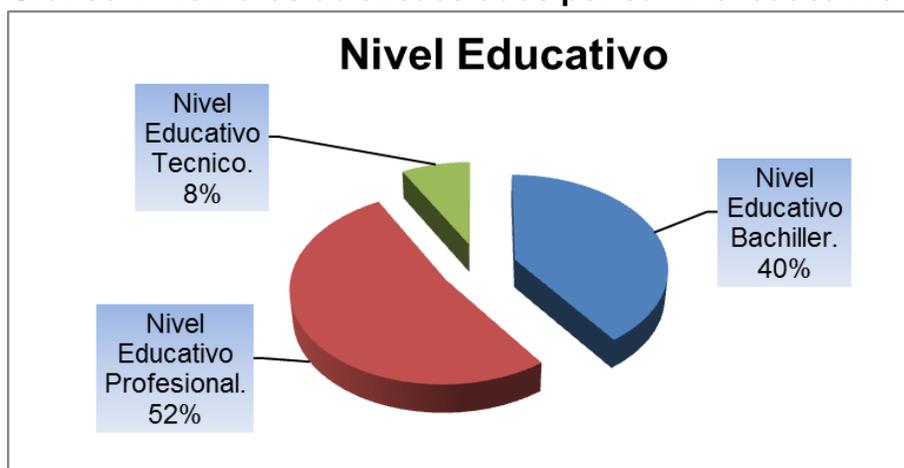
Fuente. Autores

Tabla 6. Números de encuestados por su nivel educativo

Nivel Educativo	Cantidad Encuestados
BACHILLER	10
PROFESIONAL	13
TECNICO	2
Total	25

Fuente. Autores

Gráfico 4. Números de encuestados por su nivel educativo



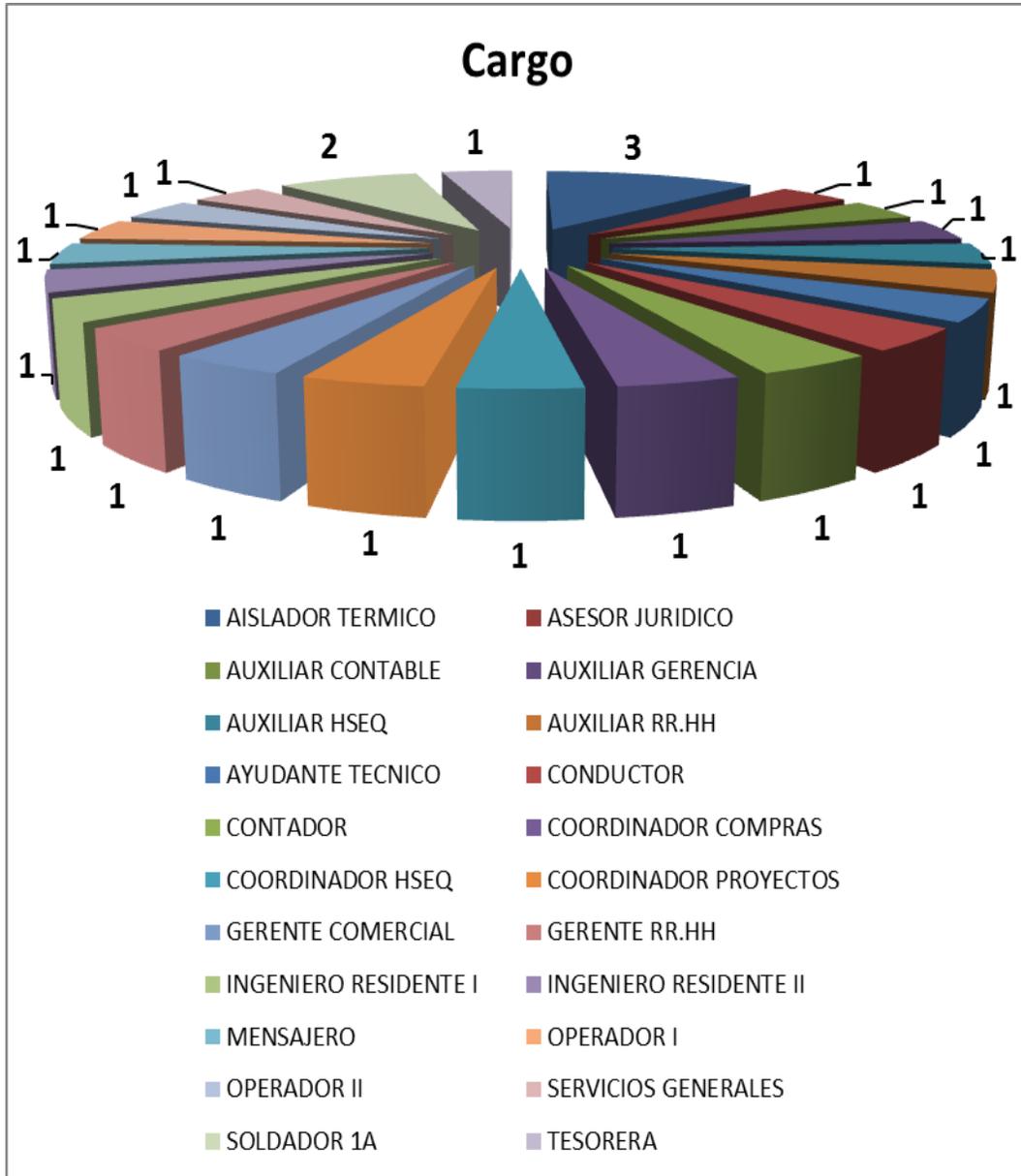
Fuente. Autores

Tabla 7. Personas Encuestadas por Distribución de Cargos

Cargo	Cantidad Encuestados
AISLADOR TERMICO	3
ASESOR JURIDICO	1
AUXILIAR CONTABLE	1
AUXILIAR GERENCIA	1
AUXILIAR HSEQ	1
AUXILIAR RR.HH	1
AYUDANTE TECNICO	1
CONDUCTOR	1
CONTADOR	1
COORDINADOR COMPRAS	1
COORDINADOR HSEQ	1
COORDINADOR PROYECTOS	1
GERENTE COMERCIAL	1
GERENTE RR.HH	1
INGENIERO RESIDENTE I	1
INGENIERO RESIDENTE II	1
MENSAJERO	1
OPERADOR I	1
OPERADOR II	1
SERVICIOS GENERALES	1
SOLDADOR 1A	2
TESORERA	1
Total	25

Fuente. Autores

Grafico 5. Personas Encuestadas por distribución de Cargos



Fuente. Autores

Factor 1. PROYECTO FORMAL DE EMPRESA O PROYECTO INSTITUCIONAL

1.1 ¿Cuál es su grado de conocimiento de la visión, la misión, las estrategias, los objetivos y las políticas de la empresa, organización o institución?

Tabla 8. Proyecto de Empresa o Proyecto Institucional

		Factor												
No los conozco		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	25	Los conozco profundamente
			0	0	0	0	0	1	2	1	0	2		

Nivel de Satisfacion

Fuente. Autores

Gráfico 6. Proyecto de Empresa o Proyecto Institucional



Fuente. Autores

Análisis: El 4% de los empleados percibe un grado de conocimiento de la misión y visión como malo, un 12% califica con un valor aceptable, contra un 8% muy bueno y un 76% excelente, es decir que el 76% de los empleados tienen claramente, los conocimientos, acerca de la visión, misión, estrategias, políticas y objetivos de la empresa.

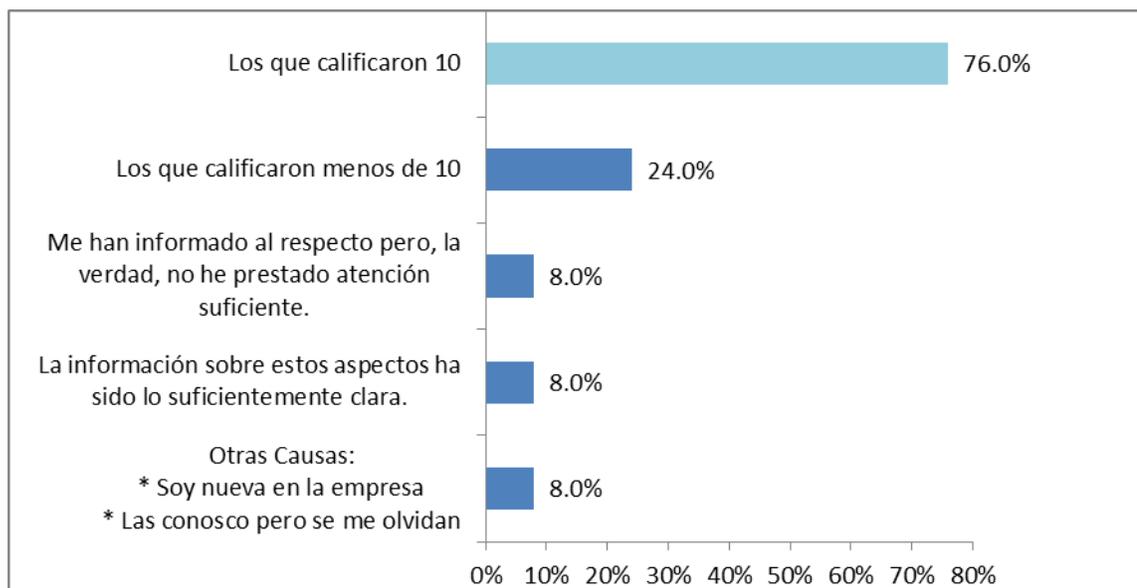
1.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 9. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 1

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Total de personas que respondieron 10	19	76.0%
	Total de personas que respondieron menos de 10	6	24.0%
C	La información sobre estos aspectos no ha sido lo suficientemente clara	2	8.0%
E	Me han informado al respecto pero, la verdad, no he prestado la atención suficiente	2	8.0%
F	Otras Causas: * Soy nueva en la empresa * Las conozco pero se me olvidan	2	8.0%

Fuente. Autores

Gráfico 7. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 1



Fuente. Autores

Análisis: EL 76% de los empleados de GEO SAS conocen profundamente la visión, la misión, las estrategias, los objetivos y las políticas de la empresa, pero el restante opinan lo contrario; del 24% que dicen no conocer su organización el 16% señalan que no han prestado interés en la información, que no ha sido suficientemente clara y otras causas son porque se les olvidan y que son nuevos.

1.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 1:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Compromiso en investigar las políticas de GEO para tener claridad.
- Estar más atento con la información suministrada.
- Efectuar más reuniones
- Hacer ejercicios periódicos, repasando estos conceptos.
- Ubicar los cuadros informativos en varios sitios visibles.

Factor 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

¿La estructura organizacional permite realmente la integración de individuos y grupos, así como la agilización de los diversos procesos, con el fin de alcanzar los objetivos y estrategias de la empresa, organización o institución?

Tabla 10. Estructura Organizacional

No lo permite	Factor										Lo permite	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
	0	0	0	1	2	0	0	0	1	3	18	25
Nivel de Satisfacción												

Fuente. Autores

Gráfico 8. Estructura Organizacional



Fuente. Autores

Análisis: El 4% de los empleados percibe una estructura organizacional buena para la integración de los individuos, un 12% califica con un valor muy bueno y un 8% malo, contra un 78% que los califica excelente; por lo tanto la mayoría del personal de GEO SAS percibe que la estructura organizacional de la empresa permite la integración de grupos así como la agilización de los procesos.

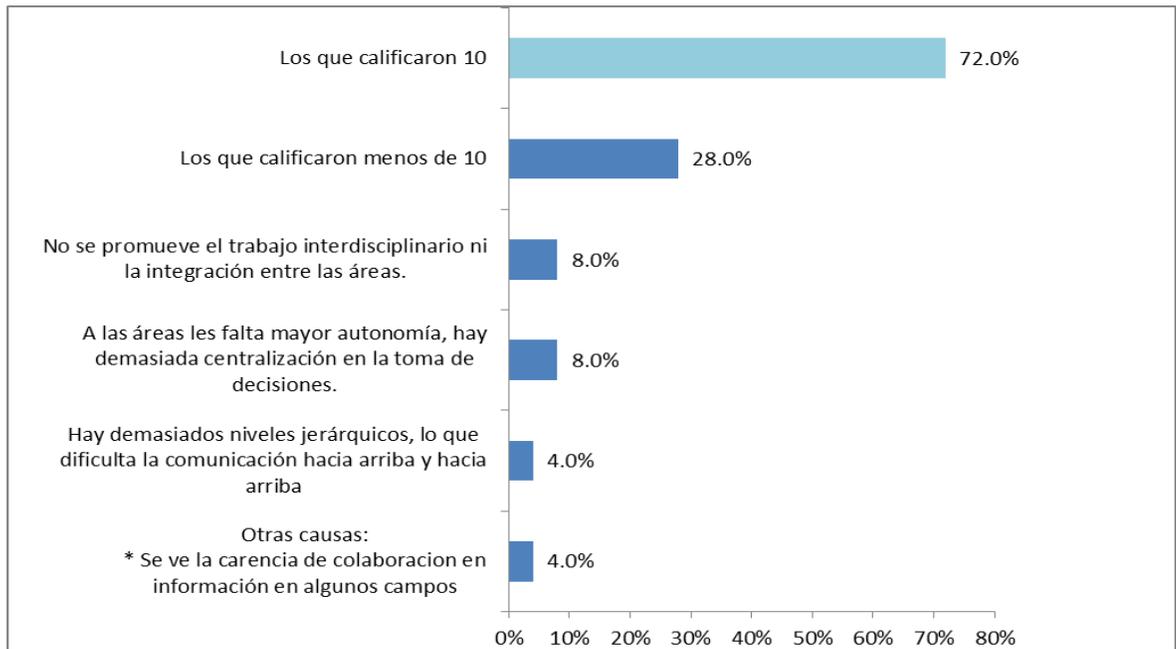
2.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 11. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable de Factor 2

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Total de personas que respondieron 10	18	72.0%
	Total de personas que respondieron menos de 10	7	28.0%
C	Hay demasiados niveles jerárquico, lo que dificulta la comunicación hacia arriba y hacia abajo	1	4.0%
D	No se promueve el trabajo interdisciplinario ni la integración entre las áreas	2	8.0%
F	A las áreas le falta mayor autonomía, hay demasiada centralización en la toma de decisiones	2	8.0%
G	Otras Causas: * Se ve la carencia de colaboracion en informacion en algunos campos	1	4.0%

Fuente. Autores

Gráfico 9. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable de Factor 2



Fuente. Autores

Análisis: El 72% de los empleados afirman que la estructura organizacional si permite la integración de individuos y grupos con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa; en cambio un 28% opina lo contrario, de este 28% la causa que más manifestaron es que hay demasiada centralización en la toma de decisiones y no hay integración entre áreas.

2.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 2:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Hace falta que la parte administrativa sea un poco más eficiente a la hora de prestar más apoyo a las obras de campo.
- Se debería implementar la integración de los departamentos y su personal.
- Eliminar fricciones entre empleados.
- Cada área o departamento debe ser más autónoma para tomar las decisiones correspondientes, ya que actualmente todo depende de gerencia.

- Capacitaciones en cada área para cada proyecto especificando los proyectos.
- Control por parte de gerencia

Factor 3. PARTICIPACION

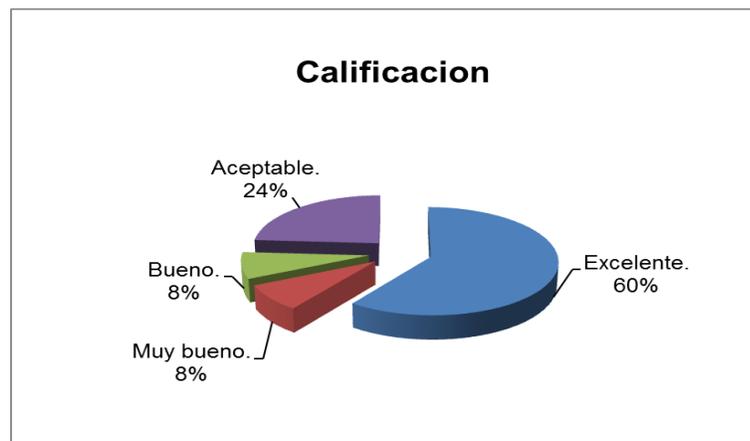
¿En todo lo relacionado directamente con su trabajo, tiene usted la posibilidad de informarse de forma oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones?

Tabla 12. Participación

		Factor												
No la tengo		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	La tengo siempre	
		0	0	0	0	0	0	4	2	2	2	15	25	
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 10. Participación



Fuente. Autores

Análisis: Con una calificación buena el 8% de los empleados perciben que siempre tienen la posibilidad de informarse de forma oportuna y objetiva de opinar libremente y de tomar decisiones, otro 8% lo califica como muy buena, un 24% aceptable contra un 60% excelente, esto quiere decir que la mayoría de los empleados de GEO SAS cree tener la posibilidad de informarse de forma oportuna y tomar decisiones con un área de oportunidad en mejorar la participación.

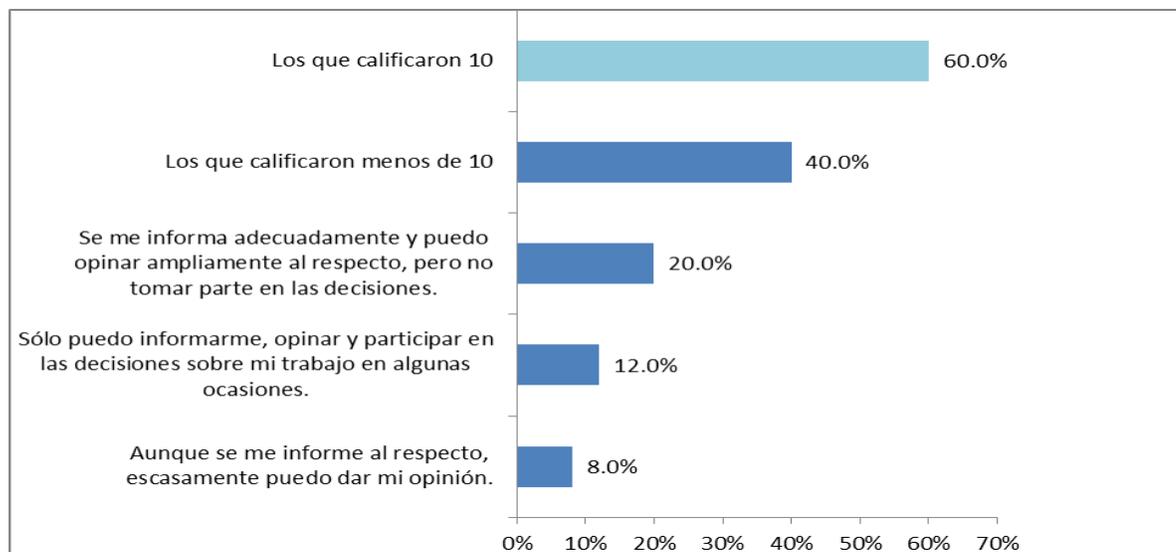
3.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 13. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 3

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	15	60.0%
	Los que calificaron menos de 10	10	40.0%
B	Aunque se me informa al respecto, escasamente puedo dar mi opinión.	2	8.0%
C	Se me forma adecuadamente y puedo opinar ampliamente al respecto, pero no tomar parte en las decisiones.	5	20.0%
D	Sólo puede informarme, opinar y participar en las decisiones sobre mi trabajo en algunas ocasiones	3	12.0%

Fuente. Autores

Gráfico 11. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 3



Fuente. Autores

Análisis: El 60% de los empleados de la empresa GEO SAS tienen la posibilidad de informarse, opinar y tomar decisiones y el 40% restante no tienen esa posibilidad, este porcentaje de empleados mencionan las causas donde no son tomados en cuenta para participar en las decisiones de la organización, la minoría dice que escasamente pueden dar su opinión

3.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 3:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Tener en cuenta las opiniones de todos incluyendo operativos.
- La toma de decisiones depende del conocimiento específico del tema de trabajo, si no se le consulta con el ingeniero.
- Actualmente no se comparte información y cada empleado maneja únicamente lo que corresponde a su área.
- Que se tome en cuenta las opiniones y conocimientos del personal.
- Haber un acuerdo mutuo en decisiones según el área en que se maneja un proyecto.
- Planeación adecuada por la administración.
- Dar importancia a temas que generan traumatismos en el objeto social de la empresa.

Factor 4. INSTALACIONES Y ELEMENTOS DE TRABAJO

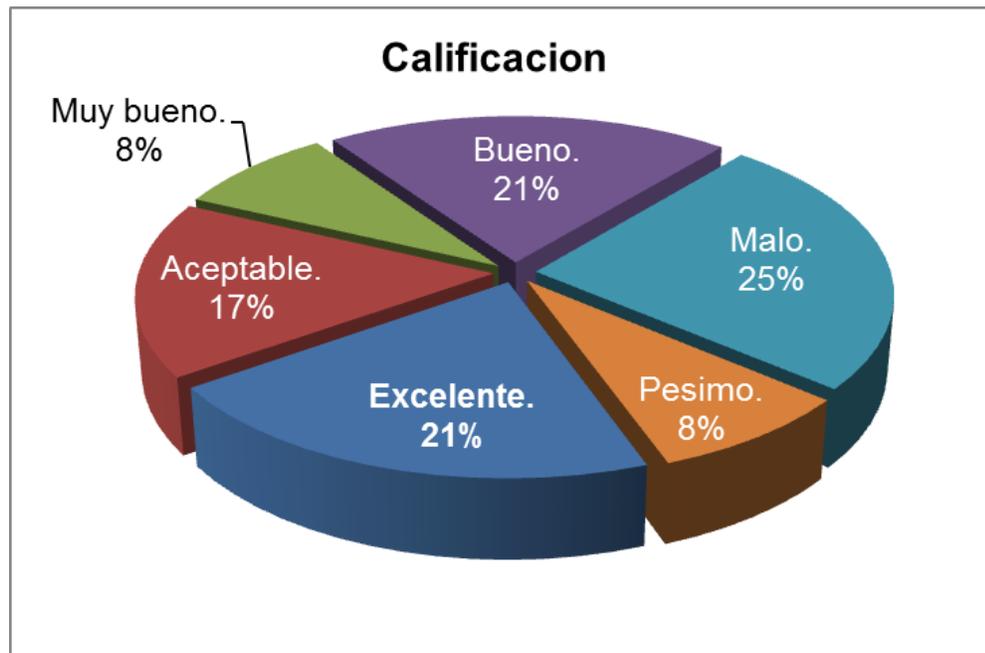
¿Las instalaciones y los elementos o ayudas que usted utiliza diariamente al realizar sus labores, le permiten trabajar con comodidad, lograr calidad, a la vez que ser más creativo y productivo?

Tabla 14. Instalaciones y elementos de trabajo

		Factor												
No lo permiten		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Lo permiten	
		0	0	0	2	4	2	3	1	5	2	5	24	
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 12. Instalaciones y elementos de trabajo



Fuente. Autores

Análisis: Las instalaciones y elementos de trabajo satisfacen a un 21% de los empleados, dando una calificación excelente, un 8% lo califica como muy bueno, un 21% lo califica como bueno y un 17% se encuentran en desacuerdo con una calificación aceptable, un 25% perciben que las instalaciones están en mal estado y un 8% consideran que las instalaciones y elementos de trabajo se encuentran en un pésimo estado. Por lo anterior, se puede observar que la mayoría de los colaboradores se sienten inconformes con las instalaciones y elementos de trabajo.

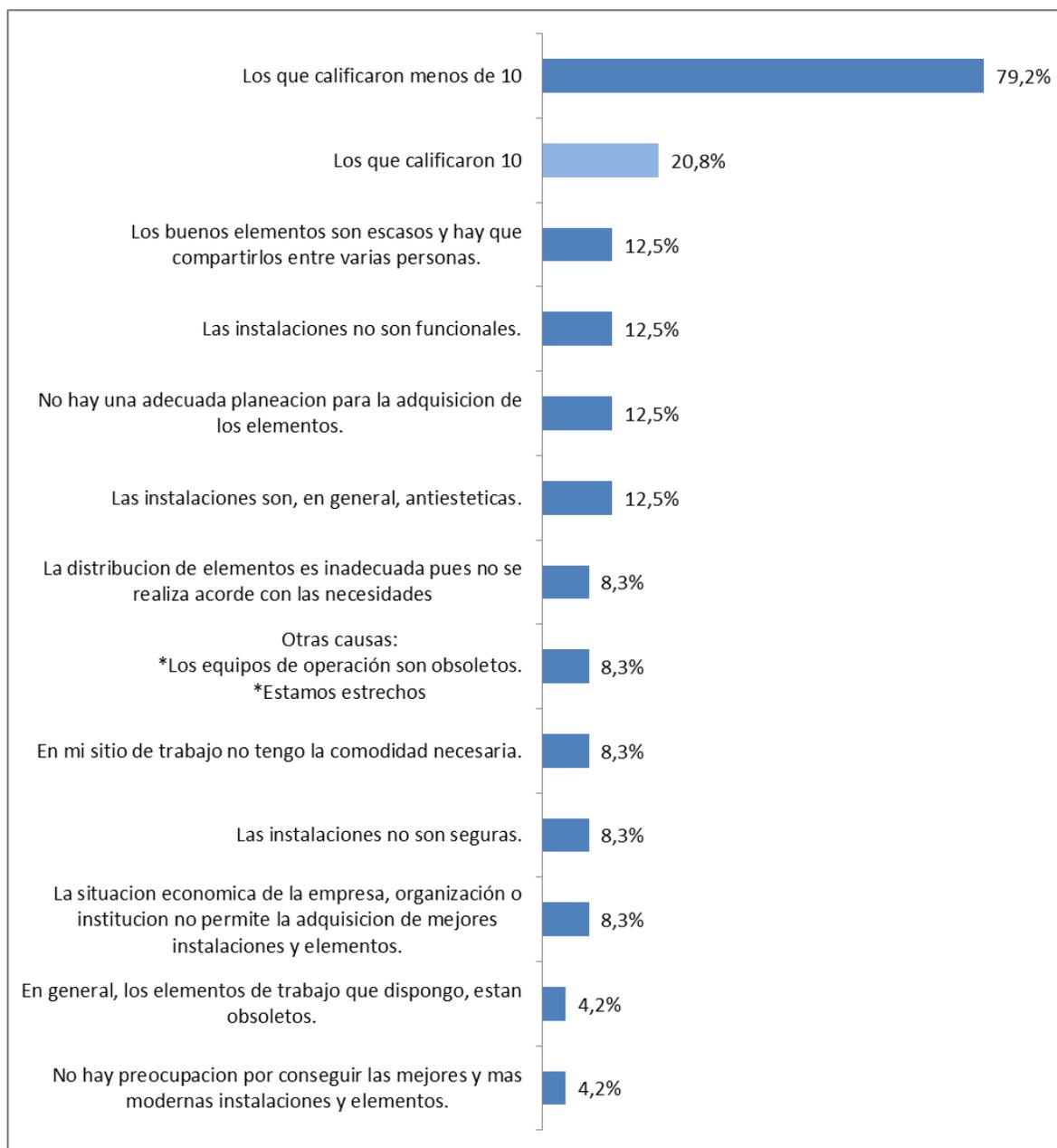
3.4 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 15. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 4

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	5	20,8%
	Los que calificaron menos de 10	19	79,2%
A	Las instalaciones son, en general, antiestéticas.	3	12,5%
B	Las instalaciones no son seguras.	2	8,3%
C	Las instalaciones no son funcionales.	3	12,5%
I	En mi sitio de trabajo no tengo la comodidad necesaria.	2	8,3%
J	En general, los elementos de trabajo que dispongo, están obsoletos.	1	4,2%
L	No hay preocupacion por conseguir las mejores y mas modernas instalaciones y elementos.	1	4,2%
M	Los buenos elementos son escasos y hay que compartirlos entre varias personas.	3	12,5%
N	No hay una adecuada planeacion para la adquisicion de los elementos.	3	12,5%
Ñ	La distribucion de elementos es inadecuada pues no se realiza acorde con las necesidades	2	8,3%
O	La situacion economica de la empresa, organización o institucion no permite la adquisicion de mejores instalaciones y elementos.	2	8,3%
P	Otras causas: *Los equipos de operación son obsoletos. *Estamos estrechos	2	8,3%

Fuente. Autores

Gráfico 13. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 4



Fuente. Autores

Análisis: el 79.2% de los empleados ven de forma no deseable las instalaciones y los elementos de trabajo, tan solo el 20.8% considera ideal este factor. Del 79.2% una mayor parte manifiesta que no se siente conforme con las instalaciones. Es

importante tener en cuenta este favor, que es uno de los más altos con un indicador no deseable.

4.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 4:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Más compromiso en la empresa para ejecutar las actividades, facturar más y tener mejor imagen.
- Hacer una renovación total.
- Conseguir instalaciones más amplias
- Planificar la adquisición de los elementos idóneos para realizar cada actividad y/o labor.
- Trasladar las oficinas a un sitio más amplio.
- Tener oficinas separadas
- Implementar un plan de compras en el cual se presupueste por periodos y lo necesario a utilizar en dicho lapso.
- Compra de impresoras para cada área.
- Compra de regulador para el modem de internet, cuando hay problemas de energía y poder terminar la tarea a tiempo.
- Programar los dineros dando prioridad a mejorar estas necesidades.
- Disponibilidad de recursos para compra de elementos necesarios.
- Las instalaciones físicas deben ir acorde al crecimiento de la empresa.

Factor 5. HOLISMO Y SINERGIA

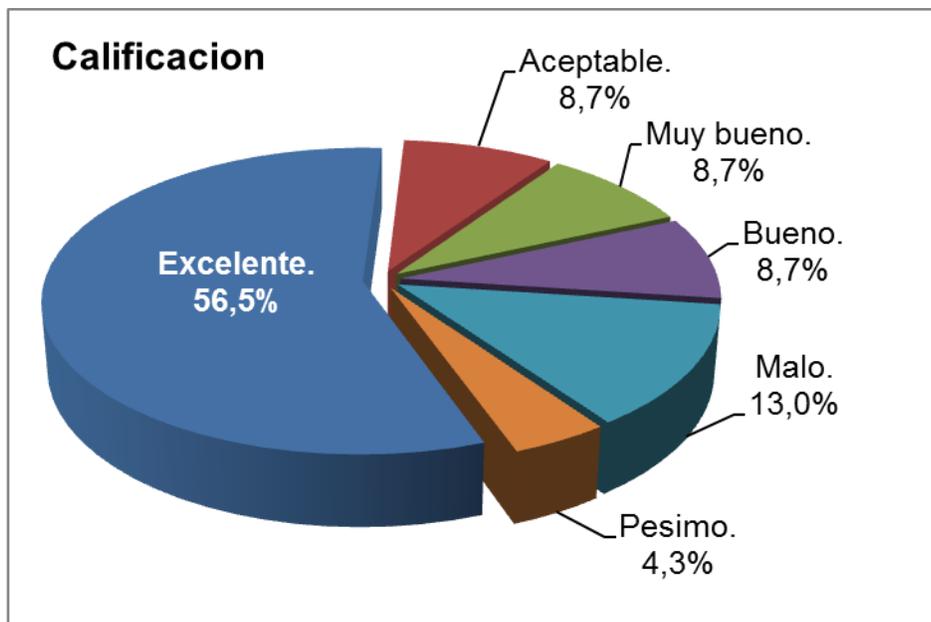
5.1 ¿Las personas y las áreas interactúan positivamente, y como un todo, en relación estrecha y amistosa, con el fin de alcanzar, de la mejor manera, la misión y los objetivos de la empresa, organización o institución, antes que sus intereses personales?

Tabla 16. Holismo y Sinergia

		Factor											
No lo hacen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	23	Lo hacen siempre
		0	0	0	1	3	0	1	1	2	2		
		Nivel de Satisfacion											

Fuente. Autores

Gráfico 14. Holismo y Sinergia



Fuente. Autores

Análisis: el 56.5% de los empleados de GEO SAS, considera que el holismo y la sinergia son excelentes, un 8.7% lo consideran muy bueno, otro 8.7% de los empleados lo califican como bueno; por otra parte el 8.7% de los empleados califican el holismo y la sinergia como aceptable. Otro porcentaje se encuentra en desacuerdo dando una calificación del 13% como malo y otro del 4.3% como pésimo. Esto quiere decir que la mayoría de los empleados se encuentran conformes con el holismo y la sinergia de GEO SAS.

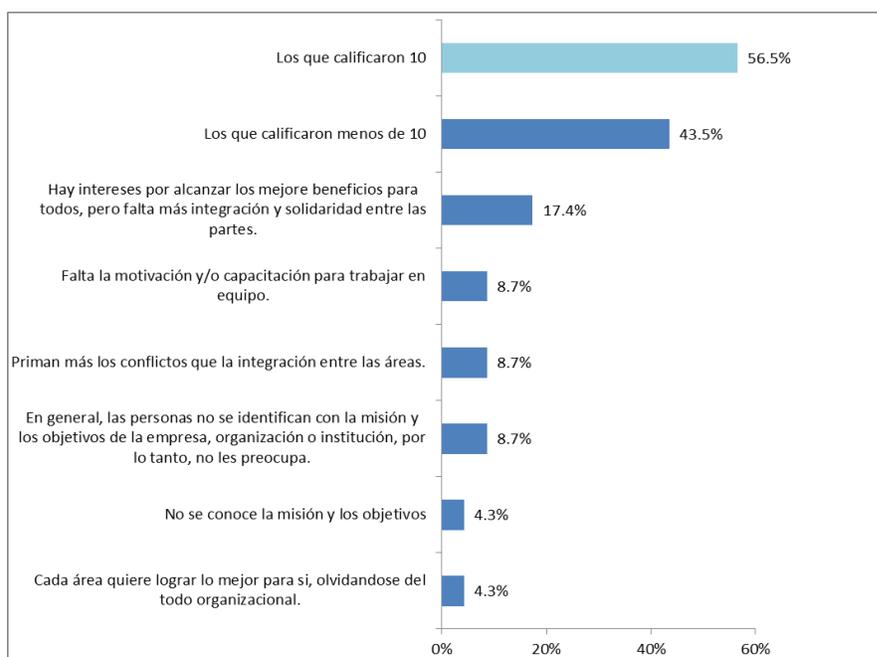
5.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 17. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 5

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	13	56.5%
	Los que calificaron menos de 10	10	43.5%
A	No se conoce la misión y los objetivos	1	4.3%
B	En general, las personas no se identifican con la misión y los objetivos de la empresa, organización o institución, por lo tanto, no les preocupa.	2	8.7%
C	Priman más los conflictos que la integración entre las áreas.	2	8.7%
D	Cada área quiere lograr lo mejor para si, olvidandose del todo organizacional.	1	4.3%
F	Falta la motivación y/o capacitación para trabajar en equipo.	2	8.7%
H	Hay intereses por alcanzar los mejore beneficios para todos, pero falta más integración y solidaridad entre las partes.	4	17.4%

Fuente. Autores

Gráfico 15 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 5



Fuente. Autores

Análisis: El 43.5% de los empleados de GEO SAS se encuentra en desacuerdo con lo deseado, ya que esto puede ser: por falta de integración, solidaridad, motivación, capacitación; mientras que el 56.5% restante de los empleados manifiestan que las personas y la áreas buscan siempre integrarse, de la mejor manera y como un todo para alcanzar la misión y los objetivos de la organización.

5.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 5:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Compromiso con el plan de actividades y estar al día con ellas.
- Integración del personal
- Ser conscientes que todos trabajamos para alcanzar los mismos objetivos.
- Ampliar la inducción y hacer reinducción
- Crear un mecanismo el cual se integren los empleados.
- Tomar conciencia que la empresa en todos sus proyectos hay que aportarle mejor utilidades con mi desempeño.
- Motivación por parte de administración.
- Concientización de los funcionarios en pro del bienestar de la empresa para un clima laboral óptimo.

Factor 6. LIDERAZGO

¿Su jefe inmediato, es persona motivante, receptiva, asequible, creativa, orientadora e impulsadora de las decisiones y acciones individuales y grupales?

Tabla 18. Liderazgo

No lo es	Factor										Lo es plenamente	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	18	25
	Nivel de Satisfacion											

Fuente. Autores

Gráfico 16. Liderazgo



Fuente. Autores

Análisis: El resultado de la evaluación muestra que el 72% de los empleados consideran que su jefe inmediato es una persona motivante, asequible, creativa y orientadora, otro 4% lo consideran muy bueno, un 8% del personal consideran que su jefe inmediato tiene un liderazgo aceptable, lo que quiere decir que la mayoría del personal está conforme con el liderazgo de su jefe inmediato.

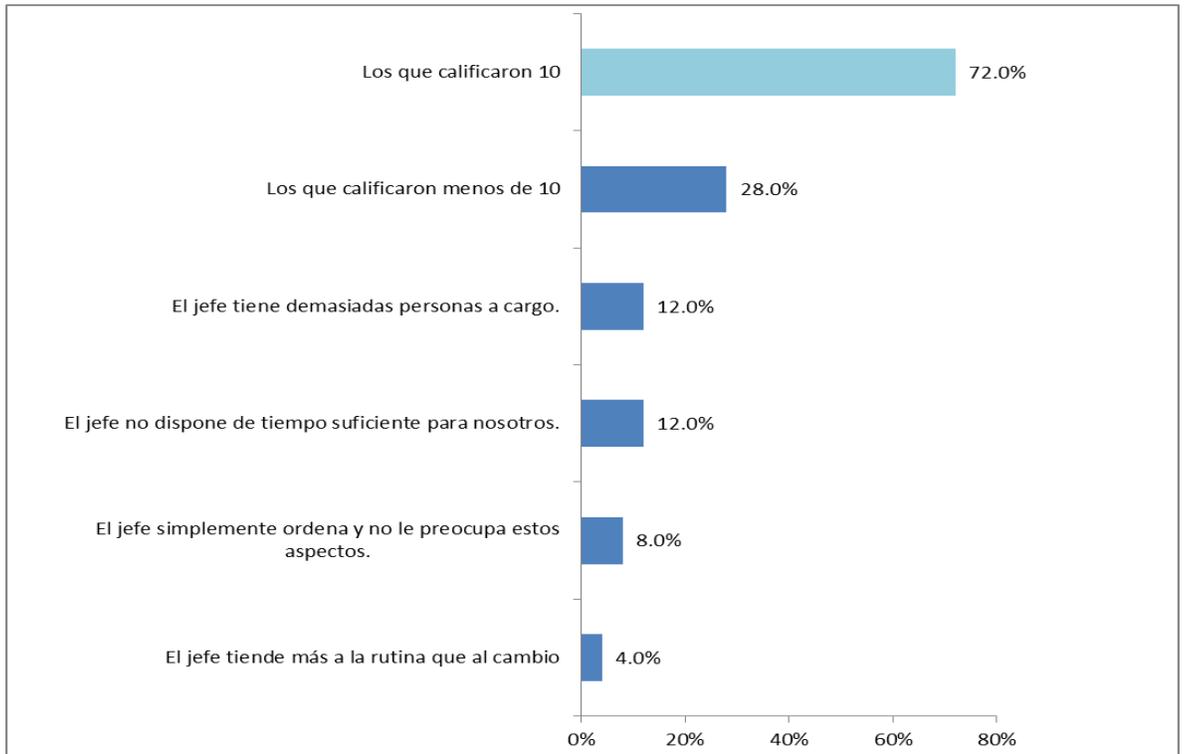
6.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 19. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 6

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	18	72.0%
	Los que calificaron menos de 10	7	28.0%
A	El jefe no dispone de tiempo suficiente para nosotros	3	12.0%
B	El jefe tiene demasiadas personas a cargo	3	12.0%
C	El jefe simplemente ordena y no le preocupa estos aspectos	2	8.0%
F	El jefe tiende mas a la rutina que al cambio	1	4.0%

Fuente. Autores

Grafico 17. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 6



Fuente. Autores

Análisis: En este análisis el 72% de los empleados de GEO SAS percibe que su jefe inmediato es una persona motivante, receptiva, creativa, orientadora e impulsadora de decisiones y acciones individuales y grupales, pero el 28% restante afirma que no lo es plenamente, y señala que su jefe inmediato tiene demasiadas personas a cargo y no dispone de tiempo suficiente para ellos, y el jefe tiende más a la rutina que al cambio.

6.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 6:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Lo importante es que este enterado de las actividades a ejecutar y estar más pendiente del personal así se beneficiara el empleador y el trabajador.
- Se necesita más la presencia de los líderes de la organización en la planta.
- Dedicar más tiempo a los proyectos.

Factor 7. TOMA DE DECISIONES

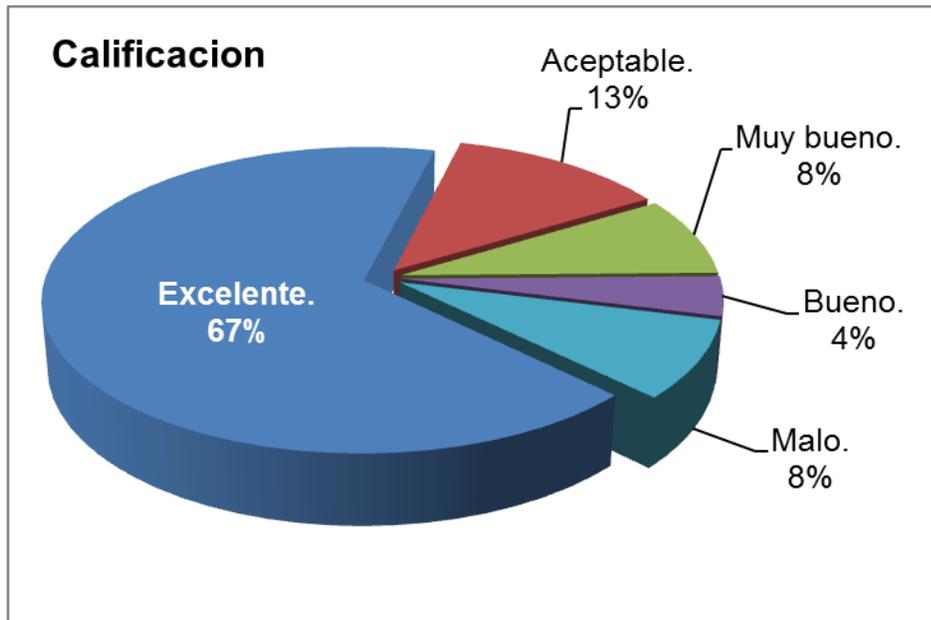
7.1 ¿Las personas y las áreas toman las decisiones únicamente, con el fin de alcanzar, de la mejor manera, la misión y los objetivos de la empresa, organización o institución, antes que sus intereses personales?

Tabla 20. Toma de decisiones

No lo hacen	Factor											Lo hacen siempre
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	0	0	0	0	1	1	0	3	1	2	16	24
Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 18. Toma de decisiones



Fuente. Autores

Análisis: La evaluación de este factor identifica que el 67% de los empleados de GEO SAS consideran que si se toma de una forma unánime con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa dando una calificación excelente en la toma de decisiones, un 8% califica muy bueno, un 4% bueno y 13% aceptable y un 8% se encuentra inconforme arrojando una calificación mala.

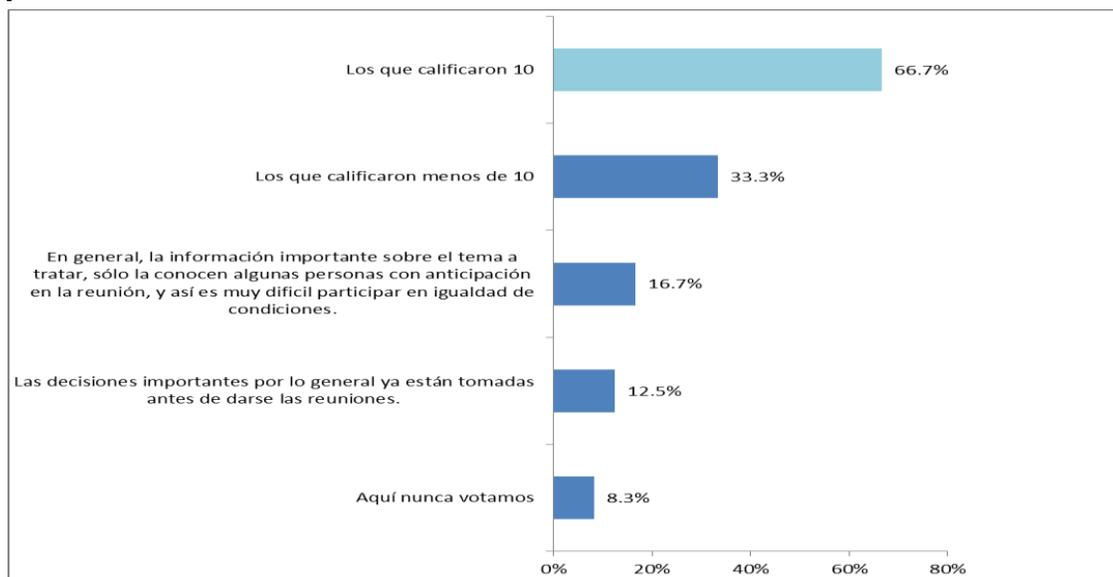
7.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 21. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 7

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	16	66.7%
	Los que calificaron menos de 10	8	33.3%
B	Las decisiones importantes por lo general ya están tomadas antes de darse las reuniones.	3	12.5%
F	En general, la información importante sobre el tema a tratar, sólo la conocen algunas personas con anticipación en la reunión, y así es muy difícil participar en igualdad de condiciones.	4	16.7%
H	Aquí nunca votamos	2	8.3%

Fuente. Autores

Gráfico 19. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 7



Fuente. Autores

Análisis: El 33.3% de los empleados de GEO SAS manifiestan que no hay una situación ideal en tomar decisiones por unanimidad, consenso o votación en la empresa, ya que manifiestan que las decisiones importantes ya están tomadas y otros no votan, mientras que el 66.7% restante lo califican 10 como una situación ideal.

7.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 7:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Establecer métodos en los que todos los trabajadores participen y pueda ser tomada en cuenta opiniones en pro del crecimiento de la empresa.
- No se maneja un grupo grande para votar y toma de decisiones, las decisiones las tomamos únicamente cuando vemos claro el tema.
- Tener en cuenta la votación.

Factor 8. TRABAJO GRATIFICANTE

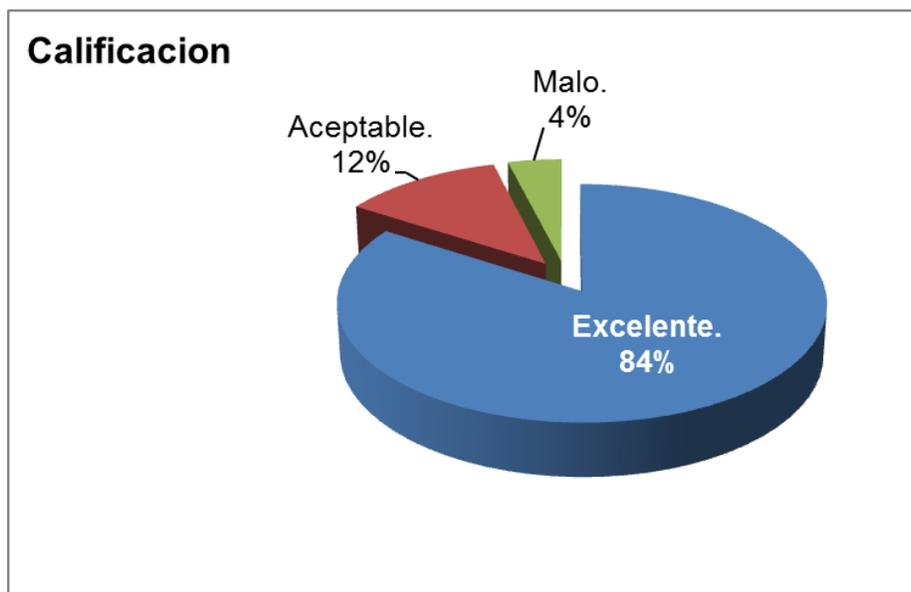
8.1 ¿Está usted ubicado en la empresa, organización o institución en el trabajo que más le gusta y con funciones que le representan un desafío interesante para su realización personal, su creatividad y productividad?

Tabla 22. Trabajo Gratificante

No lo estoy	Factor										Lo estoy plenamente	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	21	25
	Nivel de Satisfacion											

Fuente. Autores

Gráfico 20. Trabajo Gratificante



Fuente. Autores

Análisis: El 84% de los trabajadores se sienten conformes con su trabajo y les gustan las funciones que están realizando, en cambio un 12% lo califica como aceptable y el 4% de los empleados se sienten inconformes con su trabajo y sus funciones dando una calificación mala. En general los empleados se sienten plenamente con el trabajo que realizan.

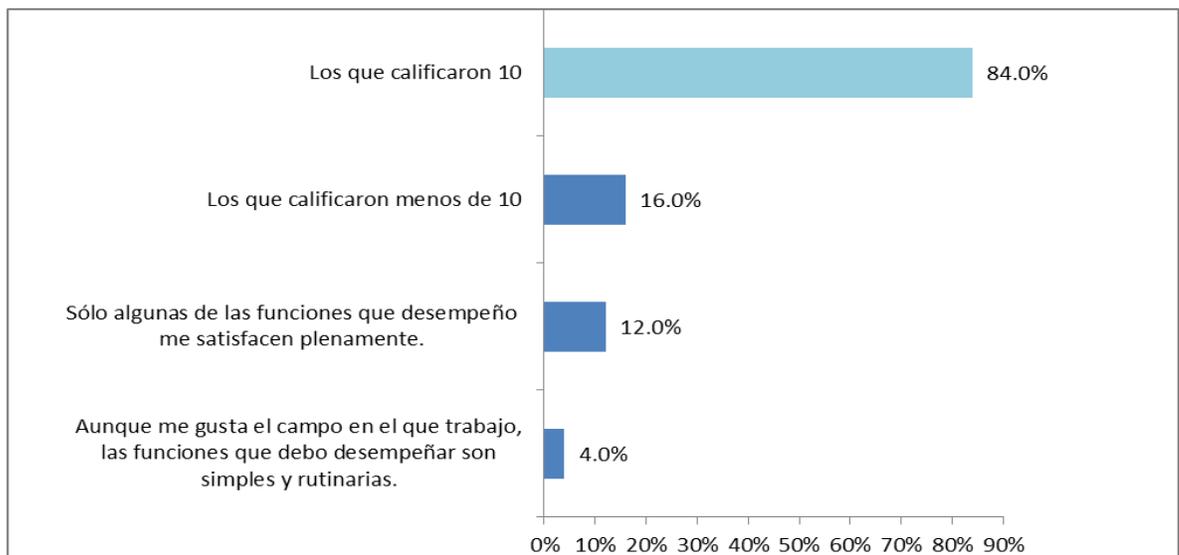
8.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 23. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 8

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	21	84.0%
	Los que calificaron menos de 10	4	16.0%
A	Aunque me gusta el campo en el que trabajo, las funciones que debo desempeñar son simples y rutinarias	1	4.0%
B	Sólo algunas de las funciones que desempeño me satisfacen plenamente	3	12.0%

Fuente. Autores

Gráfico 21. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 8



Fuente. Autores

Análisis: Los empleados que consideran que están ubicados en la empresa en el área de trabajo que más le gusta representan un 84% del 100% y el 16% restante, informan que algunas de las funciones que desempeñan los satisfacen plenamente y otros describen que las funciones son simples y rutinarias.

8.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 8:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Enviar recursos y materiales a tiempo.
- Rotación de oficio.

Factor 9. DESARROLLO PERSONAL

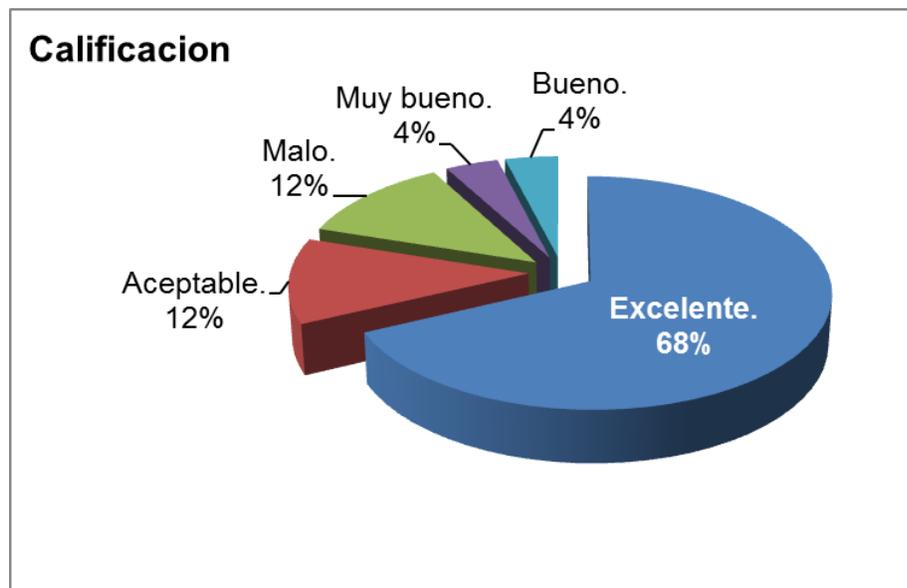
9.1 ¿La empresa, organización o institución estimula su formación personal y profesional, en forma permanente?

Tabla 24. Desarrollo Personal

		Factor												
No lo hace	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		0	0	0	0	1	2	2	1	1	1	17	25	Lo hace siempre
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 22. Desarrollo Personal



Fuente. Autores

Análisis: El 68% de los empleados afirman que la empresa que estimula la formación personal y profesional, donde le dan una calificación excelente a este factor. Existe un 12% que consideran que no se les está dando una buena formación, calificando este factor como aceptable y malo y otro porcentaje lo consideran como bueno y muy bueno con una calificación del 4% es decir que más de la mitad de los empleados considera deseable este factor.

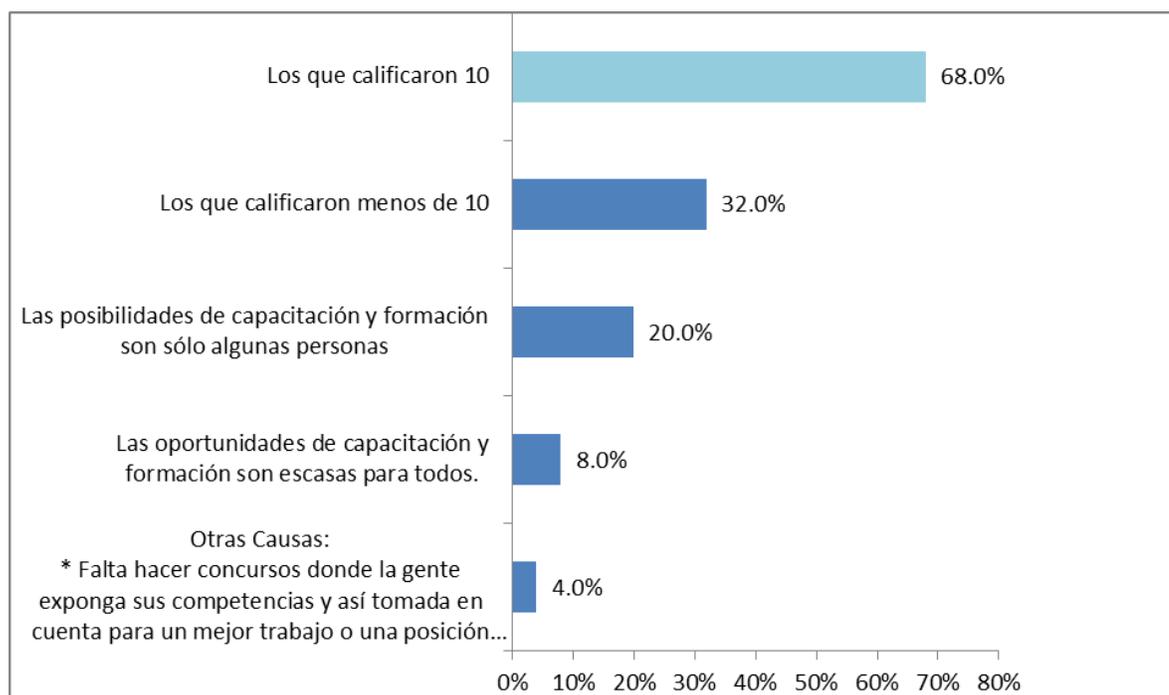
9.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 25. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 9

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	17	68.0%
	Los que calificaron menos de 10	8	32.0%
A	Las oportunidades de capacitación y formación son escasas para todos.	2	8.0%
B	Las posibilidades de capacitación y formación son sólo para algunas personas.	5	20.0%
G	Otras Causas: * Falta hacer concursos donde la gente exponga sus competencias y así tomada en cuenta para una mejor trabajo o una posición más firme en la empresa.	1	4.0%

Fuente. Autores

Gráfico 23. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 9



Fuente. Autores

Análisis: El 20% de los empleados que calificaron como no deseable (que fueron el 32%) de este factor, consideran que es por la falta de oportunidad a capacitarse y formarse; mientras que un 68% del total de los encuestados calificaron como ideal este factor considerando que siempre se estimula la formación personal y profesional.

9.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 9:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- La empresa me da la oportunidad de ejercer parte de mi carrera, en tecnología y desarrollo, ambiente y la idea es mejorar con la experiencia, hasta tener el título de ing. Ambiental.
- Prestar más atención al cronograma de capacitación establecido al inicio del contrato.
- Realizar más capacitaciones para un mejor desempeño.

Factor 10. RELACIONES INTERPERSONALES

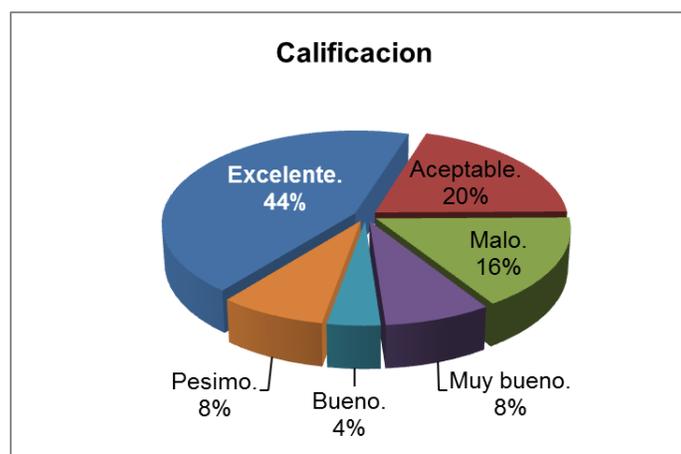
10.1 ¿Las relaciones interpersonales que se dan en la empresa, organización o institución son realmente las mejores?

Tabla 26. Relaciones Interpersonales

No lo son	Factor										Lo son plenamente	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
	0	0	0	2	3	1	1	4	1	2	11	25
	Nivel de Satisfacion											

Fuente. Autores

Gráfico 24. Relaciones Interpersonales



Fuente. Autores

Análisis: un 44% consideran que las relaciones interpersonales en la empresa se dan plenamente, un 4% consideran que las relaciones interpersonales son buenas y un 8% muy buenas; en cambio otro porcentaje califica las relaciones interpersonales como malo y pésimo, con un porcentaje del 16% y 4%. Lo que quiere decir que existen causas que están presentando descontentos en este factor.

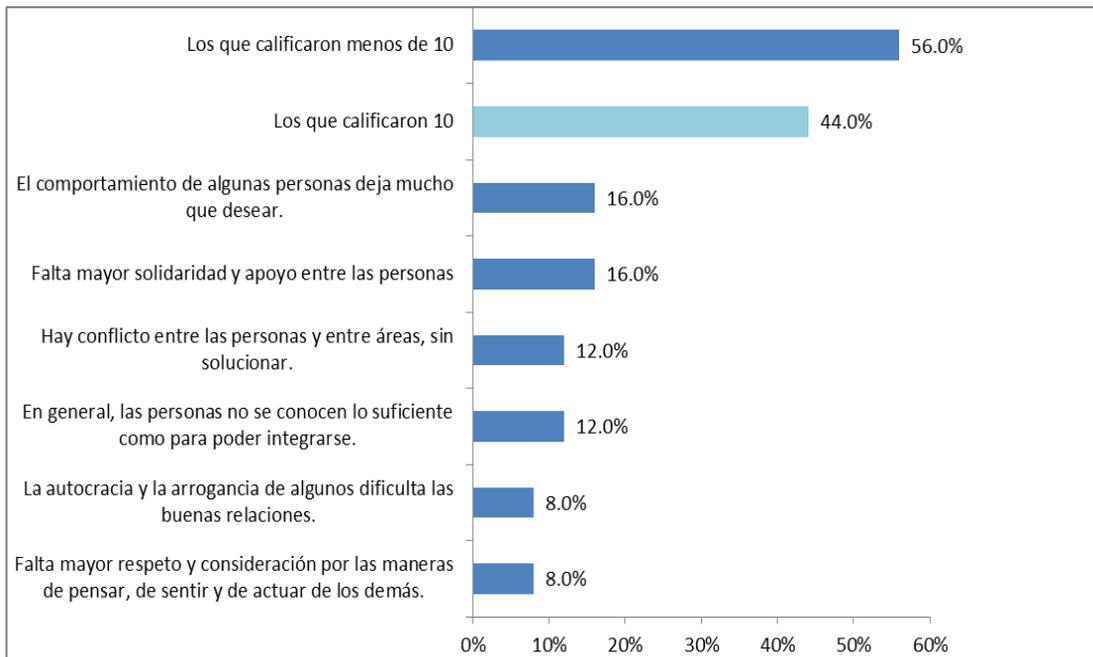
10.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 27. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 10

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	11	44.0%
	Los que calificaron menos de 10	14	56.0%
A	En general, las personas no se conocen lo suficiente como para poderse integrarse.	3	12.0%
B	Falta mayor respeto y consideración por las manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás.	2	8.0%
C	Falta mayor solidaridad y apoyo entre las personas.	4	16.0%
E	Hay conflictos entre las personas y entre áreas, sin solucionar.	3	
H	La autocracia y la arrogancia de algunos dificulta las buenas relaciones.	2	8.0%
I	El comportamiento de algunas personas deja mucho que pensar.	4	16.0%

Fuente. Autores

Gráfico 25. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 10



Fuente. Autores

Análisis: La mayoría de los empleados de GEO SAS que lo representan el 56% califican como una situación no deseable la situación las relaciones interpersonales de la empresa, ya que manifiestan que el comportamiento de algunas personas dejan mucho que pensar, la falta de respeto, el ignorar a las personas, falta solidaridad y donde existen conflictos que no se solucionan. De lo contrario 44% califica las relaciones interpersonales como una situación deseable.

10.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 10:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Mayor apoyo entre todos para lograr los objetivos.
- Hacer reuniones de convivencia, salidas grupales, viajes.
- Charla sobre toma de conciencia.
- Tener respeto con los compañeros.
- Realizar integraciones para solucionar conflictos.

Factor 11. CALIDAD DEL SERVICIO AL CLIENTE INTERNO

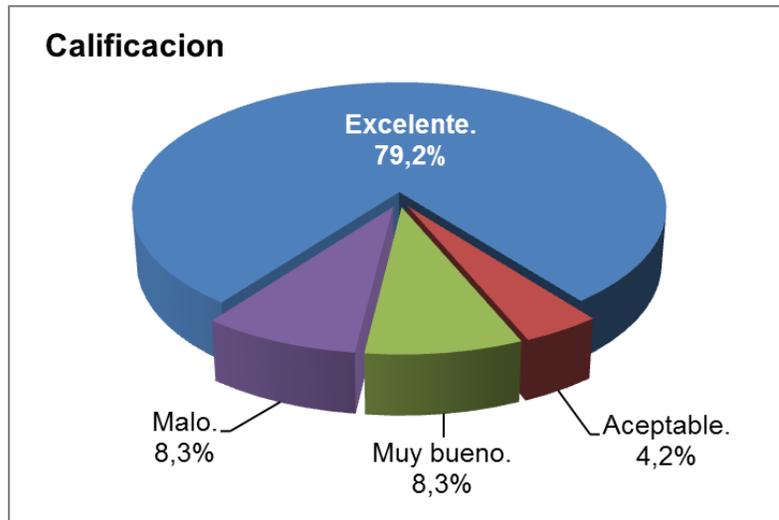
¿Los trabajos que usted o su grupo reciben de otras personas u otros grupos para continuar con determinados procesos, son, en general, trabajos de calidad, acordes con los requerimientos que usted (ustedes) necesita (a) y oportunos?

Tabla 28. Calidad del servicio al cliente interno

		Factor												
No lo son		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	24	Lo son plenamente
		Nivel de Satisfacion	0	0	0	0	1	1	0	1	0	2		

Fuente. Autores

Gráfico 26. Calidad del servicio al cliente interno



Fuente. Autores

Análisis: En este factor el 79.2 % consideran que la calidad de servicio es gratificante arrojando una calificación excelente, un 8.3 % considera que la calidad de servicio es muy buena, un 4.2 % aceptable y un 8.3 % se encuentra en desacuerdo a la hora en que los empleados reciben de otras personas trabajos de forma oportuna, con calidad y acorde con los requerimientos que se necesitan.

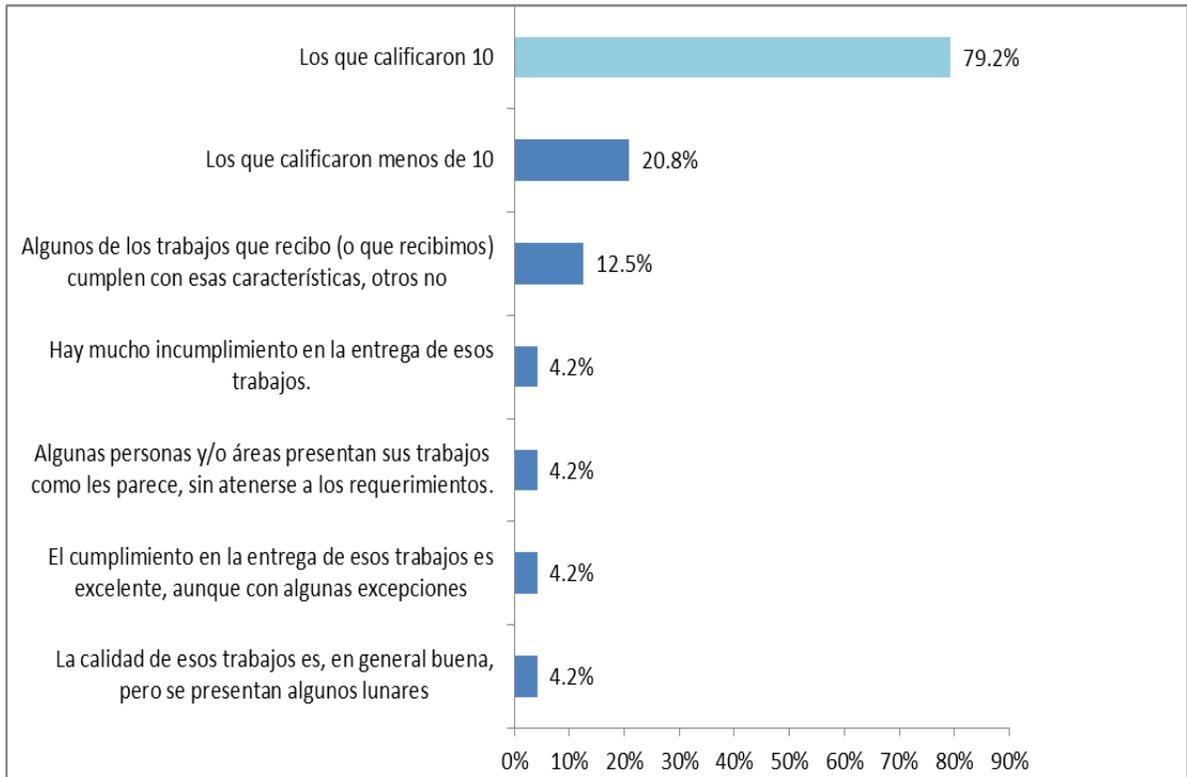
11.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 29. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 11

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	19	79.2%
	Los que calificaron menos de 10	5	20.8%
A	Algunos de los trabajos que recibo (o que recibimos) cumplen con esas características, otros no	3	12.5%
C	La calidad de esos trabajos es, en general buena, pero se presentan algunos lunares	1	4.2%
D	Algunas personas y/o áreas presentan sus trabajos como les parece, sin atenerse a los requerimientos.	1	4.2%
E	El cumplimiento en la entrega de esos trabajos es excelente, aunque con algunas excepciones	1	4.2%
F	Hay mucho incumplimiento en la entrega de esos trabajos.	1	4.2%

Fuente. Autores

Gráfico 27. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 11



Fuente. Autores

Análisis: La mayoría de los empleados de GEO SAS con una representación del 79.2% informan que los trabajos que reciben de otras personas u otros grupos para continuar con determinados procesos, son en general, trabajos de calidad, acordes a requerimientos que se necesitan y son oportunos; pero la minoría es decir el 20.8% manifiestan que existe una situación no deseable, ya hay incumplimiento en la entrega de los trabajos y de lo que se requieren o son trabajos de calidad pero con algunos lunares.

11.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 11:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Ser diligente y oportuno con las requisiciones de materiales.
- Hacer verificaciones de entrega.
- Dejar pactado desde un comienzo con pólizas de cumplimiento.

Factor 12. SOLUCION DE CONFLICTOS DE INTERES

12.1 ¿Los conflictos que se presentan entre personas y entre grupos se solucionan oportunamente, procurando arreglos satisfactorios para las partes involucradas y el acercamiento entre ellas?

Tabla 30. Solución de conflictos de interés

		Factor												
No se solucionan		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	24	Se solucionan satisfactoriamente
			0	0	0	0	1	0	2	2	4	2		
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 28. Solución de conflictos de interés



Fuente. Autores

Análisis: El 54% de los empleados de GEO SAS dan una calificación de excelente, en el factor relacionado con los conflictos que se presentan entre personas considerando que los resuelven oportunamente. Otro 17% lo considera

bueno, un 8% muy bueno, otro porcentaje del 17% consideran que la solución a conflictos es aceptable y otros consideran que la solución de conflictos no lo hace de forma oportuna con un 4% de mala calificación. Es decir que hay una oportunidad de trabajo en este factor ya que el 43% no lo califico como ideal.

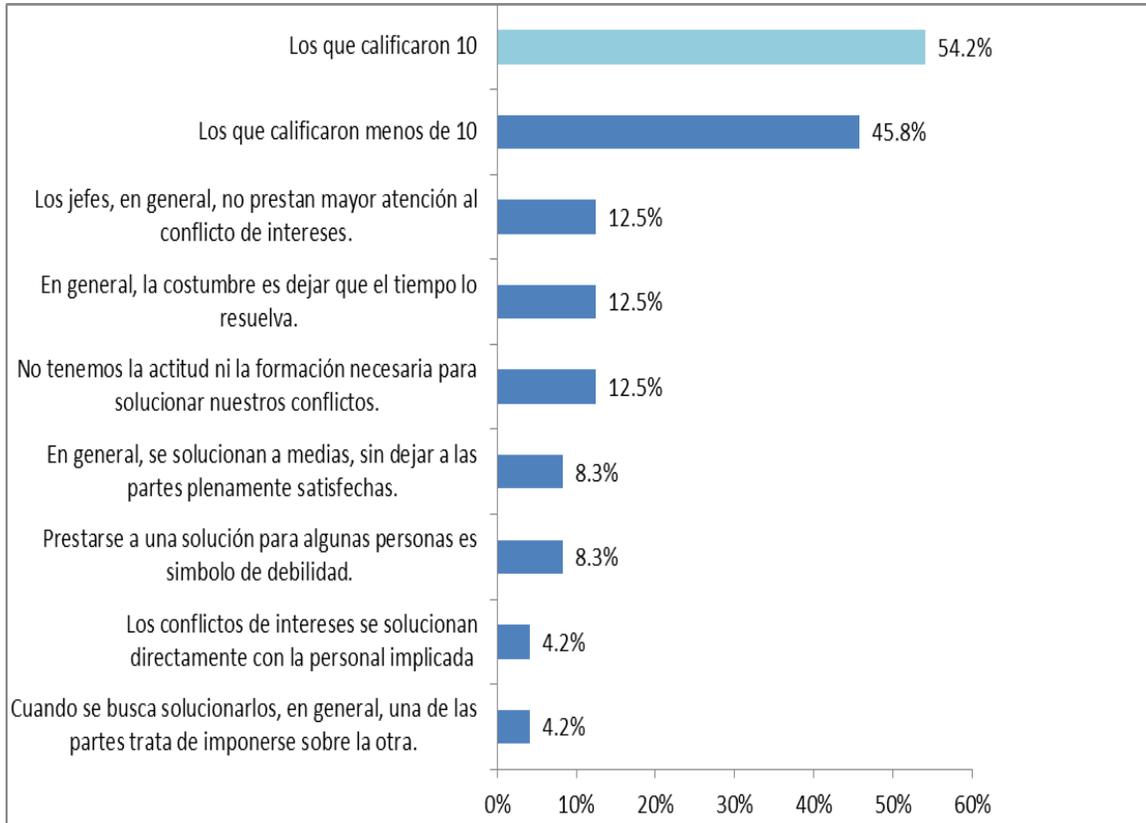
12.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 31. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 12

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	13	54.2%
	Los que calificaron menos de 10	11	45.8%
A	En general, la costumbre es dejar que el tiempo lo resuelva.	3	12.5%
B	No tenemos la actitud ni la formación necesaria para solucionar nuestros conflictos.	3	12.5%
C	Prestarse a una solución para algunas personas es simbolo de debilidad.	2	8.3%
D	Los conflictos de intereses se solucionan directamente con la personal implicada	1	4.2%
G	Cuando se busca solucionarlos, en general, una de las partes trata de imponerse sobre la otra.	1	4.2%
H	Los jefes, en general, no prestan mayor atención al conflicto de intereses.	3	12.5%
I	En general, se solucionan a medias, sin dejar a las partes plenamente satisfechas.	2	8.3%

Fuente. Autores

Gráfico 29. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 12



Fuente. Autores

Análisis: En este análisis se percibe que la mayoría de los empleados es decir el 54.2% consideran que los conflictos que se presentan entre personas se solucionan oportunamente, pero existe un porcentaje restante del 45.8% de empleados que no lo consideran así, ya que creen que hay otras causas como dejar que el tiempo las resuelva, o simplemente consideran que los conflictos se solucionan a medias.

12.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 12:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Falta presencia del área de recursos humanos para solucionar conflictos.
- Escuchar con respeto las no conformidades.

Factor 13. LIBERTAD DE EXPRESION

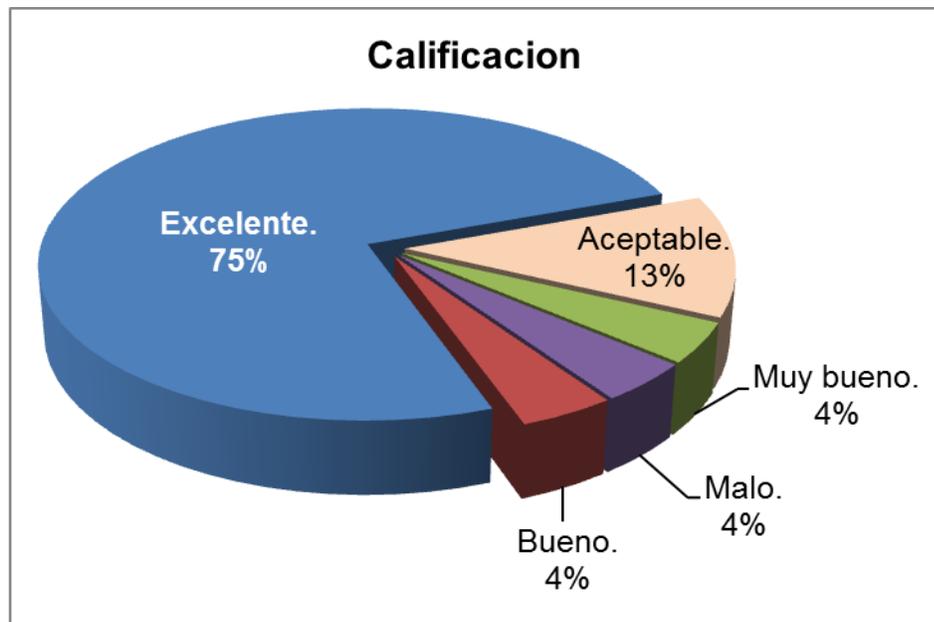
13.1 ¿Tiene usted en la empresa, organización o institución amplias posibilidades de expresarse libremente?

Tabla 32. Libertad de expresión

	Factor											
No las tengo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Las tengo plenamente
	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	18	24
	Nivel de Satisfacion											

Fuente. Autores

Gráfico 30. Libertad de expresión



Fuente. Autores

Análisis: La evaluación de este factor, identifica que el 75% de los empleados de GEO SAS tienen plenamente la libertad de expresarse ponderándolo con una calificación excelente, mientras que un 8% lo califica como bueno y muy bueno. Por otro lado un porcentaje se encuentra en desacuerdo donde un 13% lo califica aceptable y un 4% lo califica malo.

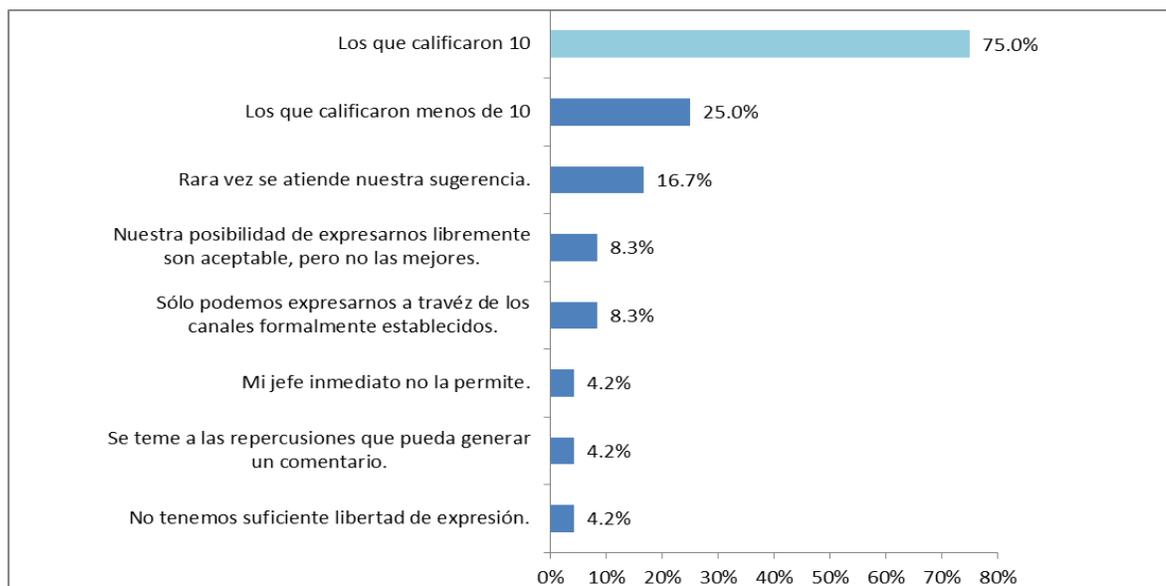
13.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 33. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 13

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	18	75.0%
	Los que calificaron menos de 10	6	25.0%
A	No tenemos suficiente libertad de expresión.	1	4.2%
B	Sólo podemos expresarnos a través de los canales formalmente establecidos.	2	8.3%
D	Rara vez se atiende nuestra sugerencia.	4	16.7%
F	Nuestra posibilidad de expresarnos libremente son aceptable, pero no las mejores.	2	8.3%
G	Mi jefe inmediato no la permite.	1	4.2%
I	Se teme a las repercusiones que pueda generar un comentario.	1	4.2%

Fuente. Autores

Gráfico 31. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 13



Fuente. Autores

Análisis: Hay un 25% de los empleados que no tienen la posibilidad de expresarse libremente, señalan que rara vez atiende su sugerencia, donde esta causa lo señala 16.7% de los empleados que consideran no ideal este factor. Otras causas que señalan es que no tienen la suficiente libertad de expresión que no se les atiende la sugerencia y siente que el jefe no permite opinar.

13.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 13:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Hacer más de seguido reuniones gerenciales donde se trabajen estos temas.
- Tener en cuenta el buzón de sugerencias.

Factor 14. ESTABILIDAD LABORAL

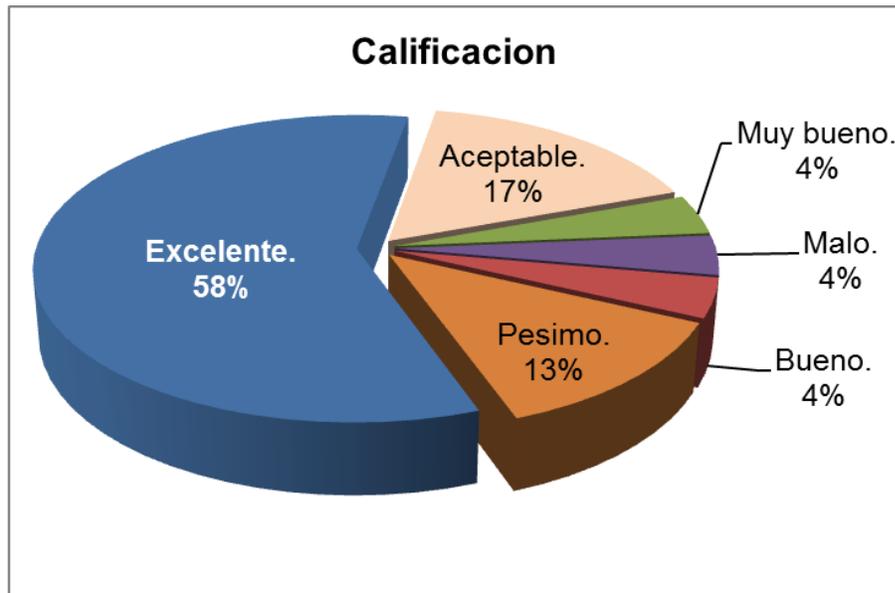
14.1 ¿Brinda la empresa, organización o institución la estabilidad laboral necesaria para que sus empleados desempeñen su trabajo con la suficiente tranquilidad?

Tabla 34. Estabilidad Laboral

		Factor												
No lo hace		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	24	Lo hace plenamente
			0	1	1	1	1	0	4	0	1	1		
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 32. Estabilidad Laboral



Fuente. Autores

Análisis: El 58% de los encuestados perciben que la empresa GEO SAS brinda una estabilidad laboral asignándole una calificación excelente; en cambio otro porcentaje de empleados consideran que la empresa no les brinda estabilidad laboral, donde el 17% arrojo una calificación aceptable, el 4% lo califican como malo y una calificación pésima del 13%, la cual este último porcentaje del personal considera que la empresa no les garantiza la estabilidad laboral.

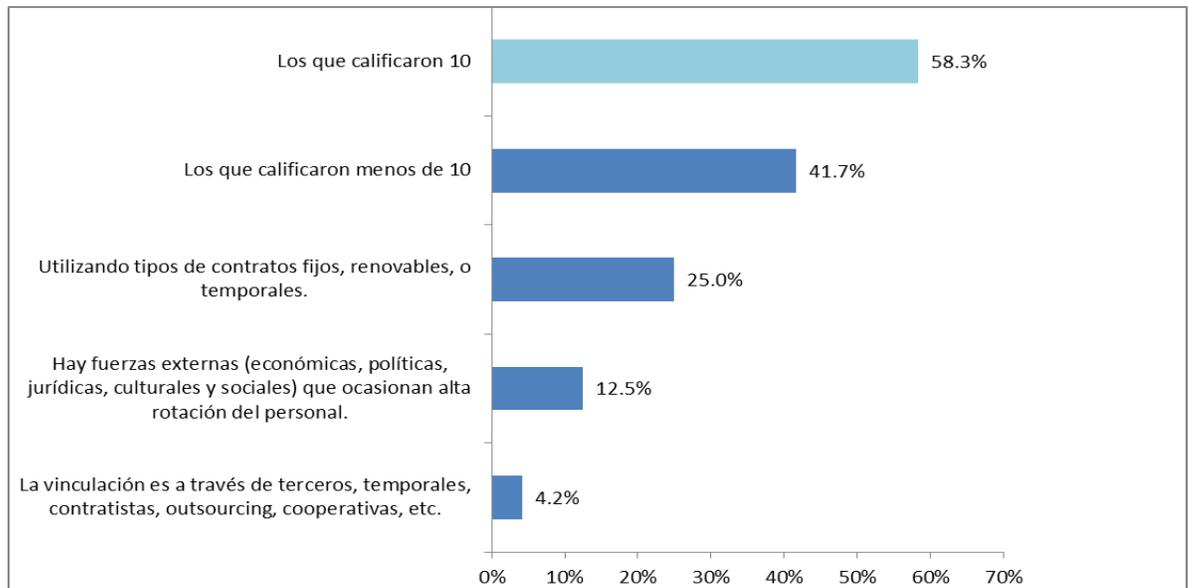
14.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 35. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 14

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	14	58.3%
	Los que calificaron menos de 10	10	41.7%
D	Hay fuerzas externas (económicas, políticas, jurídicas, culturales y sociales) que ocasionan alta rotación del personal.	3	12.5%
E	temporales, contratistas, outsourcing,	1	4.2%
F	Utilizando tipos de contratos fijos, renovables, o temporales.	6	25.0%

Fuente. Autores

Gráfico 33. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 14



Fuente. Autores

Análisis: En este análisis se percibe que la mayoría de los empleados de GEO SAS es decir que el 58.3% consideran que desempeñan su trabajo con suficiente tranquilidad, pero la minoría con un 41.7% lo hacen intranquilamente ya que los tipos de contratos son renovables, fijos o temporales, donde hay fuerzas externas (económicos, políticos, culturales y sociales) que ocasionan la rotación.

Factor 15. RECONOCIMIENTO

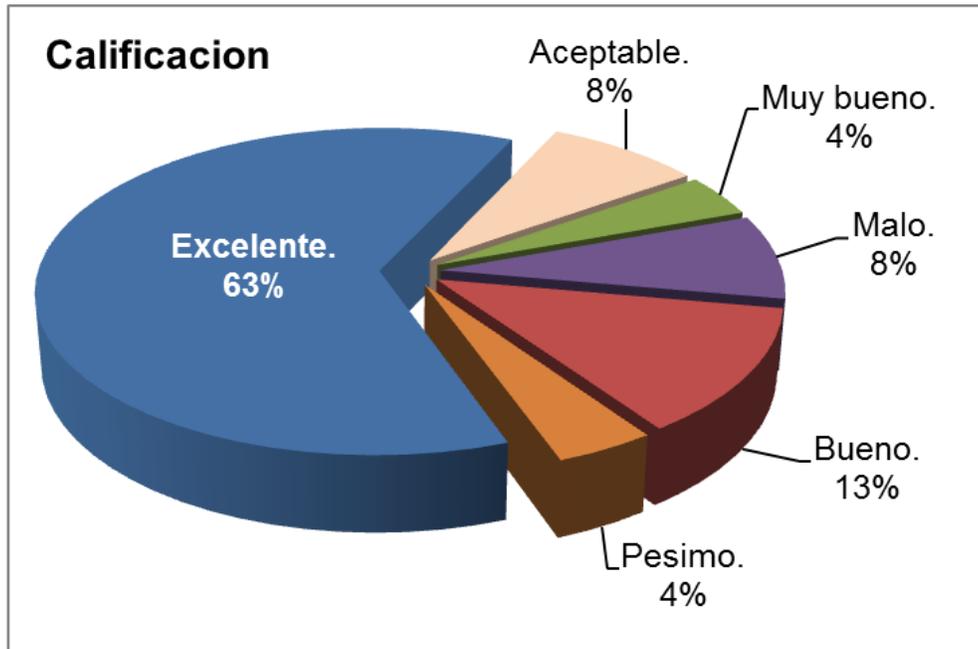
15.1 ¿A las personas que se distinguen en la empresa, organización o institución, por ejemplo por su creatividad, su productividad, la calidad de su trabajo, etc., se les valora, se les destaca o se les incentiva, en una u otra manera?

Tabla 36. Reconocimiento

		Factor											
No se les valora											Se les valora plenamente	24	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
	0	0	1	0	1	1	1	1	3	1	15		
Nivel de Satisfacción													

Fuente. Autores

Gráfico 34. Reconocimiento



Fuente. Autores

Análisis: Un 63% del personal cree que la organización les valora su productividad, y la calidad de su trabajo, dando una calificación excelente, un 13% como buena y un 4% como muy bueno; el otro porcentaje restante considera que no se le está valorando plenamente, arrojando una calificación mala con el 8% y pésimo con el 4%.

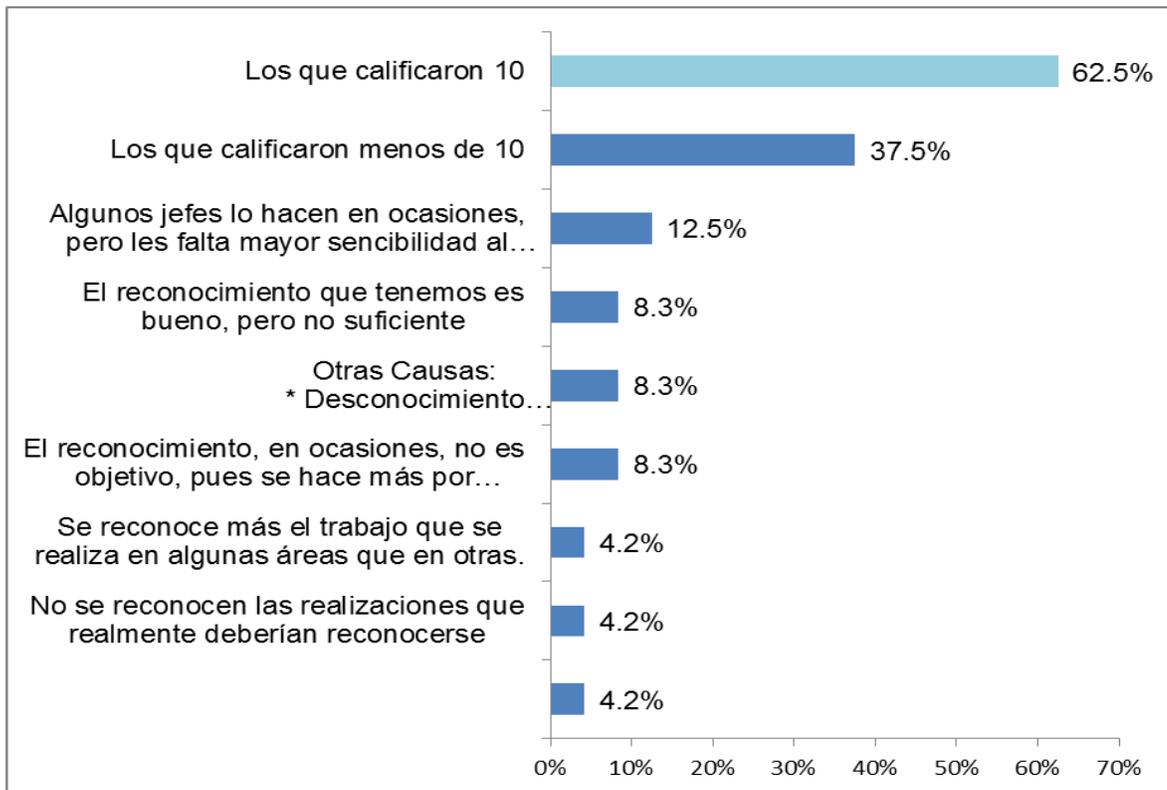
15.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 37. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 15

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	15	62.5%
	Los que calificaron menos de 10	9	37.5%
A	No es costumbre reconocer el trabajo de las personas en la empresa, organización o institución	1	4.2%
B	Algunos jefes lo hacen en ocasiones, pero les falta mayor sensibilidad al respecto.	3	12.5%
D	El reconocimiento, en ocasiones, no es objetivo, pues se hace más por amistad que por méritos.	2	8.3%
E	Se reconoce más el trabajo que se realiza en algunas áreas que en otras.	1	4.2%
F	No se reconocen las realizaciones que realmente deberían reconocerse	1	4.2%
G	El reconocimiento que tenemos es bueno, pero no suficiente	2	8.3%
H	Otras Causas: * Desconocimiento * No se si se manejan reconocimientos	2	8.3%

Fuente. Autores

Gráfico 35. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 15



Fuente. Autores

Análisis: En este análisis el 62,5% del personal cree que la organización les valora su productividad, y la calidad de su trabajo, dando una calificación de 10; el otro porcentaje restante el 37,5% considera que no se le está valorando plenamente, a veces se hace en ocasiones o es bueno pero no lo suficiente, otros considera que esto es desconocido y está minoría califico menos de 10.

15.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 15:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Motivar al empleado solo con decirle ¡lo hizo bien!
- No solo ver lo malo del empleado, si no también lo positivo.
- Crear incentivos monetarios, o empleado del mes.

Factor 16. SALARIO

16.1 ¿Cree usted que el salario que recibe es una justa retribución por su trabajo?

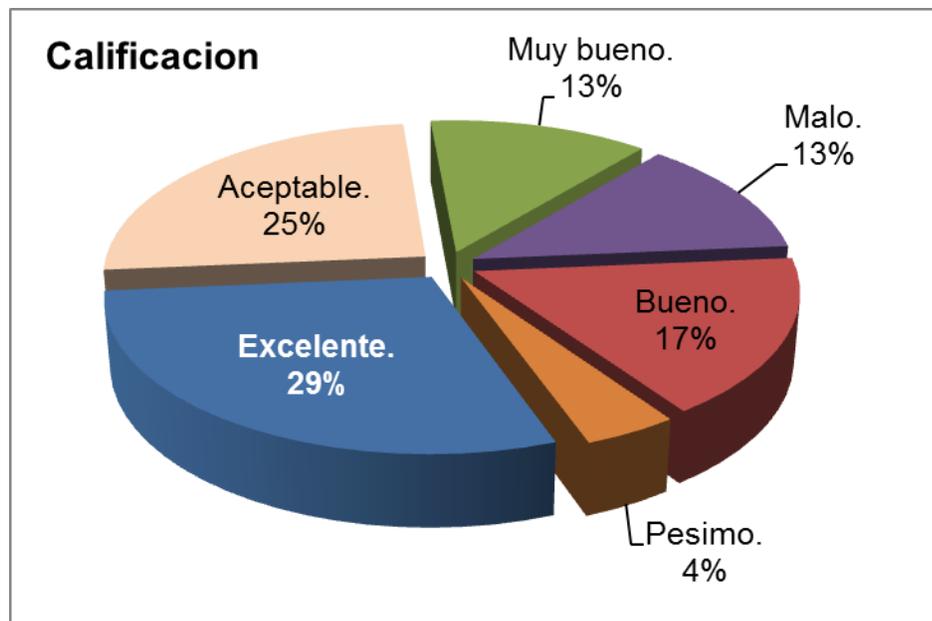
Tabla. 38 Salario

		Factor											
No lo creo		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Lo creo plenamente
			0	0	1	0	0	3	2	4	4	3	

Nivel de Satisfacion

Fuente. Autores

Gráfico 36. Salario



Fuente. Autores

Análisis: En este análisis se puede evidenciar que el 29% está conforme plenamente con su salario, otros lo consideran bueno y muy bueno con un 17% y un 13%. Por otra parte un 25% de los empleados consideran que su salario no es el justo por su trabajo, dando como resultado del 13% malo y un 4 % como pésimo y otros califican como aceptables la retribución de su trabajo.

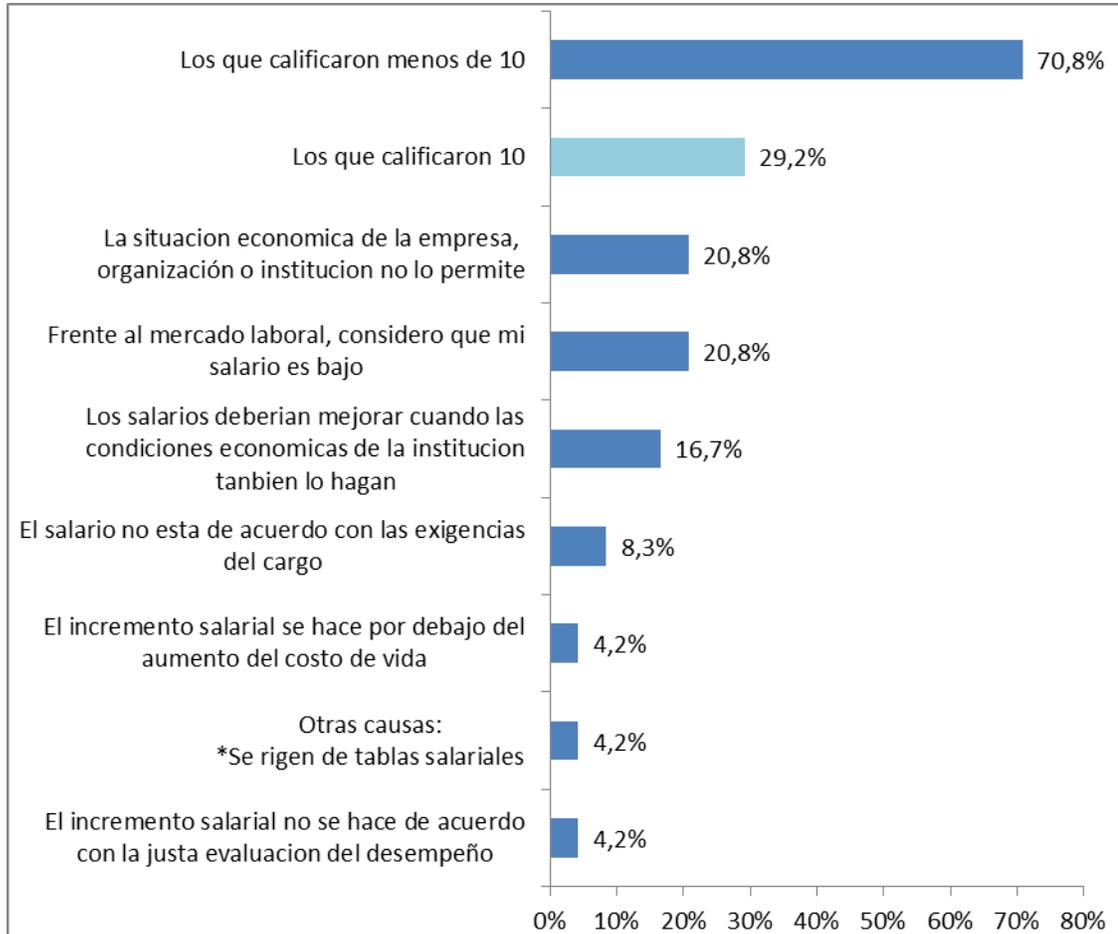
16.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 39. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 16

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	7	29,2%
	Los que calificaron menos de 10	17	70,8%
A	El salario no esta de acuerdo con las exigencias del cargo	2	8,3%
B	El incremento salarial no se hace de acuerdo con la justa evaluacion del desempeño	1	4,2%
C	Frente al mercado laboral, considero que mi salario es bajo	5	20,8%
D	El incremento salarial se hace por debajo del aumento del costo de vida	1	4,2%
E	Los salarios deberian mejorar cuando las condiciones economicas de la institucion tambien lo hagan	4	16,7%
F	La situacion economica de la empresa, organización o institucion no lo permite	5	20,8%
G	Otras causas: *Se rigen de tablas salariales	1	4,2%

Fuente. Autores

Gráfico 37. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 16



Fuente. Autores

Análisis: Se puede evidenciar que el 70.8% del personal de GEO SAS no considera que su retribución por salario sea la justa, ya sea porque creen que su salario no está de acuerdo con las exigencias del cargo, o no se le hace el ajuste de acuerdo a las exigencias del cargo o simplemente piensan que la situación económica de la empresa no lo permite. Pero un 29.2 % si cree el valor retribuido por su trabajo es el justo y se siente plenamente satisfecho. Esto quiere decir que la mayoría del personal de GEO SAS se encuentra en descontento con este factor, dando como causante un clima organizacional desfavorable.

16.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 16:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Aumentar el salario de acuerdo a las funciones del trabajador.
- Poner salarios fijos según el mercado

Factor 17 NORMAS Y REGLAMENTOS

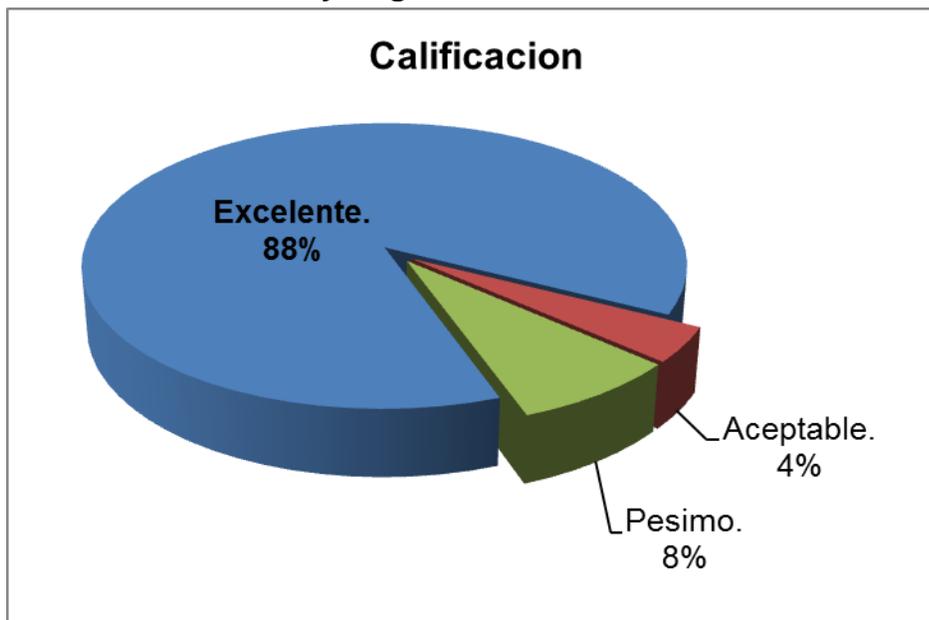
17.1 ¿Cree usted que las normas, procedimientos, manuales, controles, código de ética, etc., que se tienen en la empresa, organización o institución, son los estrictamente necesarios, como para permitirnos trabajar con agilidad?

Tabla 40. Normas y Reglamentos

		Factor											
No lo creo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	25	Lo creo plenamente
		0	0	0	2	0	0	0	1	0	0		
		Nivel de Satisfacion											

Fuente. Autores

Gráfico 38. Normas y Reglamentos



Fuente. Autores

Análisis: El 88% de los empleados de GEO SAS creen plenamente que las normas, procedimientos, manuales etc, son los necesarios para trabajar con agilidad, con un grado de calificación de excelente; por otro lado, el 8% del personal creen que no es lo suficiente, dando como resultado, una calificación pésima y un 4% aceptable.

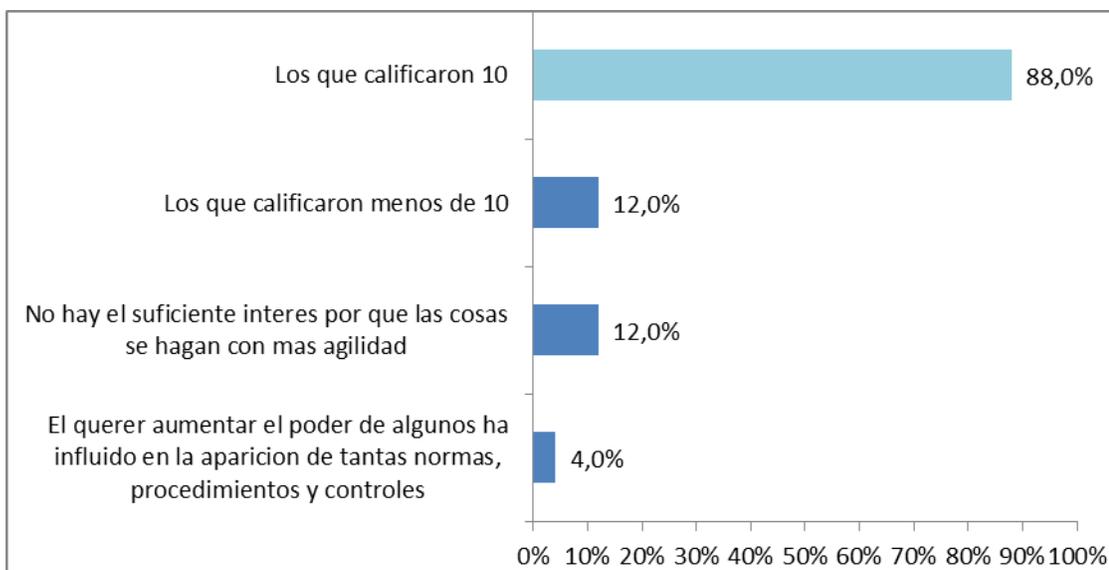
17.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 41. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 17

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	22	88,0%
	Los que calificaron menos de 10	3	12,0%
B	No hay el suficiente interes por que las cosas se hagan con mas agilidad	3	12,0%
E	El querer aumentar el poder de algunos ha influido en la aparicion de tantas normas, procedimientos y controles	1	4,0%

Fuente. Autores

Gráfico 39. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 17



Fuente. Autores

Análisis: Se puede evidenciar que la mayoría de los empleados de GEO SAS el 88%, creen plenamente que las normas, procedimientos, manuales, controles y código de ética, son necesarios para permitir trabajar con agilidad, pero la minoría el 12% cree que no son necesarios porque no hay suficiente interés porque las cosas se hagan con agilidad y la falta claridad en las funciones.

17.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 17:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Explicar en qué consisten las normas y reglamentos

Factor 18. EVALUACION DEL DESEMPEÑO

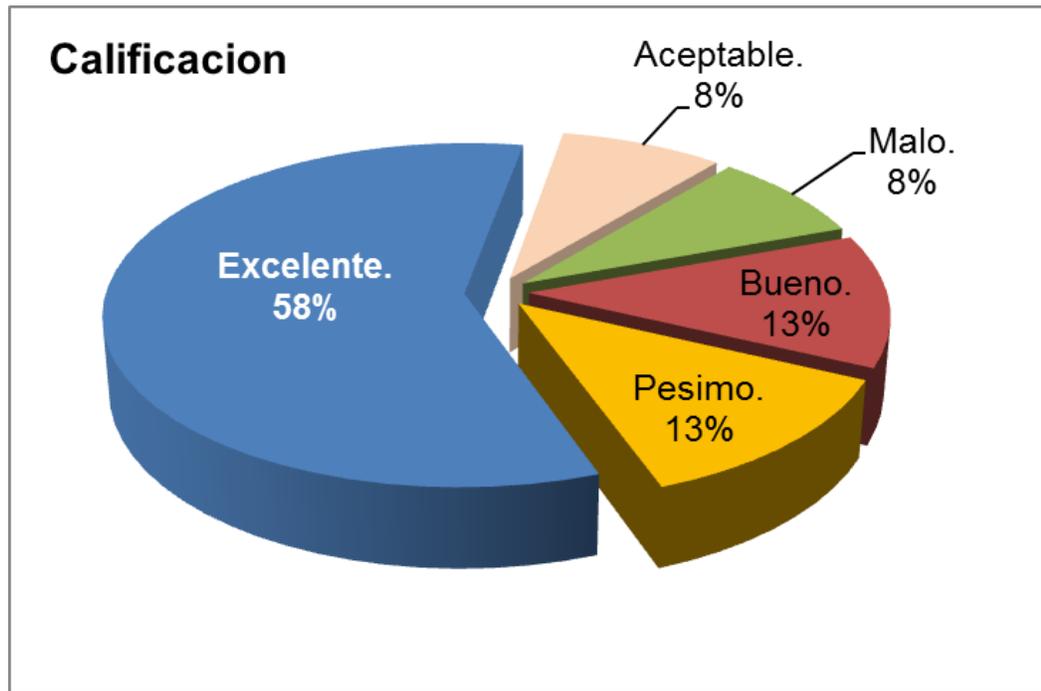
18.1 ¿Son adecuados los sistemas de evaluación del desempeño de las personas en el trabajo?

Tabla 42. Evaluación del Desempeño

		Factor												
No lo son		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
			0	1	1	1	0	2	1	1	3	0	14	24
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 40. Evaluación del Desempeño



Fuente. Autores

Análisis: El 58% de los empleados consideran que la evaluación de desempeño que se realiza en la empresa son los adecuados, otros 13 % de personas consideran que las evaluaciones de desempeño son pésimas o no se las han realizado, un 8 % considera que las evaluaciones de desempeño es aceptable y otro porcentaje lo consideran como bueno. Lo que quiere decir que la mayoría de los empleados se sienten conformes con la evaluación de desempeño y consideran que son los más adecuados.

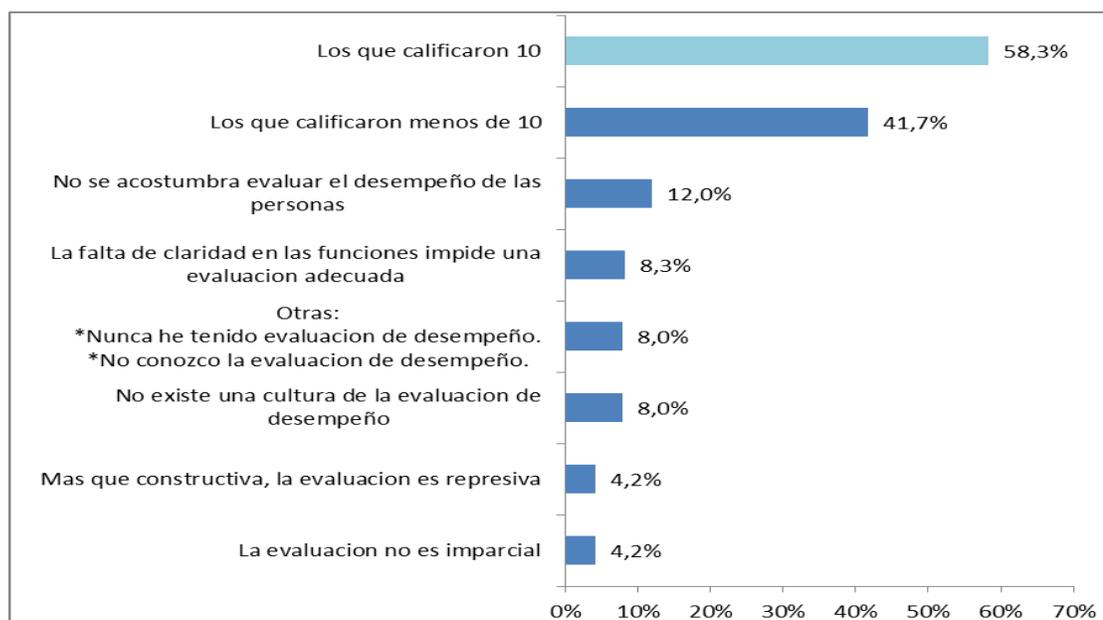
18.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 43. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 18

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	14	58,3%
	Los que calificaron menos de 10	10	41,7%
A	La falta de claridad en las funciones impide una evaluacion adecuada	2	8,3%
D	La evaluacion no es imparcial	1	4,2%
E	Mas que constructiva, la evaluacion es represiva	1	4,2%
F	No se acostumbra evaluar el desempeño de las personas	3	12,0%
H	No existe una cultura de la evaluacion de desempeño	2	8,0%
I	Otras: *Nunca he tenido evaluacion de desempeño *No conozco la evaluacion de desempeño	2	8,0%

Fuente. Autores

Gráfico 41. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 18



Fuente. Autores

Análisis: Se puede evidenciar que el 58.3% consideran plenamente que la evaluación de desempeño que se les realiza a los empleados son los más adecuados, pero un 41.7 % restante del personal, no lo considera así, ya sea porque no acostumbra a evaluar el desempeño de las personas o porque nunca ha tenido una evaluación de desempeño.

18.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 18:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Dar a conocer al personal nuevo, como serán las evaluaciones de desempeño.
- Evaluaciones periódicas al personal

Factor 19. COMUNICACIÓN Y RETROALIMENTACION

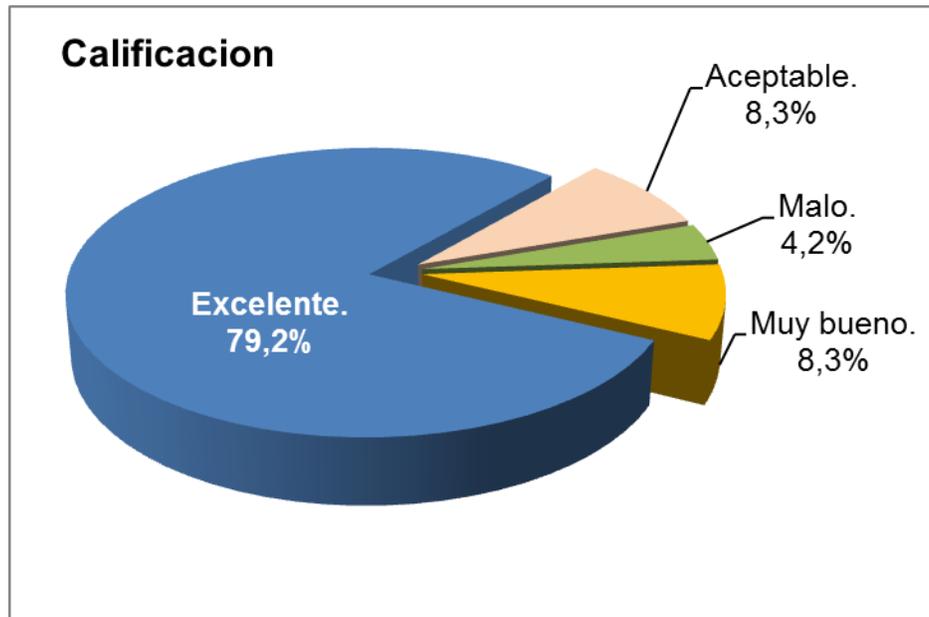
19.1 ¿Considera usted que la comunicación existente entre dirigentes y subordinados permite un clima organizacional plenamente gratificante, contando con su respectiva retroalimentación si así lo amerita, para facilitar la realización del trabajo?

Tabla 44. Comunicación y Retroalimentación

		Factor												
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No la tengo		0	0	0	0	0	1	0	2	0	2	19	24	La tengo siempre
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 42. Comunicación y Retroalimentación



Fuente. Autores

Análisis: La comunicación y retroalimentación entre dirigentes y subordinados se considera como excelente con un 79.2 %, un 8.3% de empleados lo consideran muy bueno, un 4.2 % considera que la comunicación entre dirigentes y subordinados es malo y un 8.3 como aceptables.

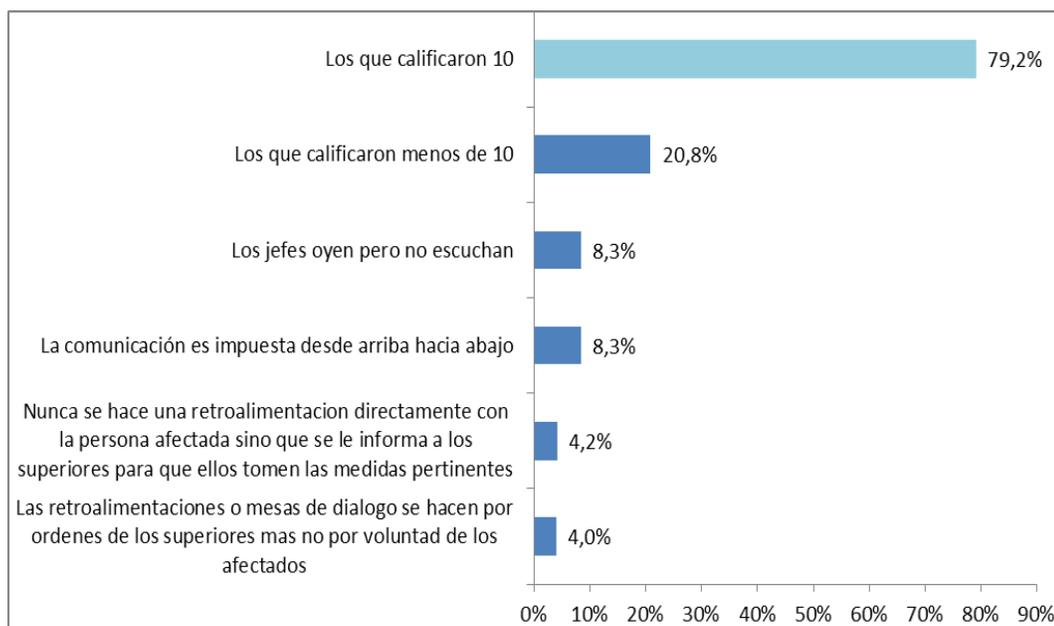
19.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 45. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 19

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	19	79,2%
	Los que calificaron menos de 10	5	20,8%
A	La comunicación es impuesta desde arriba hacia abajo	2	8,3%
D	Los jefes oyen pero no escuchan	2	8,3%
F	Nunca se hace una retroalimentacion directamente con la persona afectada sino que se le informa a los superiores para que ellos tomen las medidas pertinentes	1	4,2%
G	Las retroalimentaciones o mesas de dialogo se hacen por ordenes de los superiores mas no por voluntad de los afectados	1	4,0%

Fuente. Autores

Gráfico 43. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 19



Fuente. Autores

Análisis: En este análisis se percibe que la mayoría el 79,2% del personal de GEO SAS considera que siempre existe una comunicación entre dirigentes y subordinados que permiten un clima organizacional plenamente gratificante, contando con su respectiva retroalimentación para facilitar la realización de los trabajos; pero la minoría el 20,8% de los empleados considera la comunicación impuesta desde arriba hacia abajo, si se hacen mesas de diálogos es por orden de superiores mas no por voluntad de los afectados, tomando las decisiones los superiores y ni hay la retroalimentación.

19.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 19:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Mejorar el seguimiento de la información.
- Reuniones periódicas para dar opiniones

Factor 20. SELECCIÓN E INDUCCION

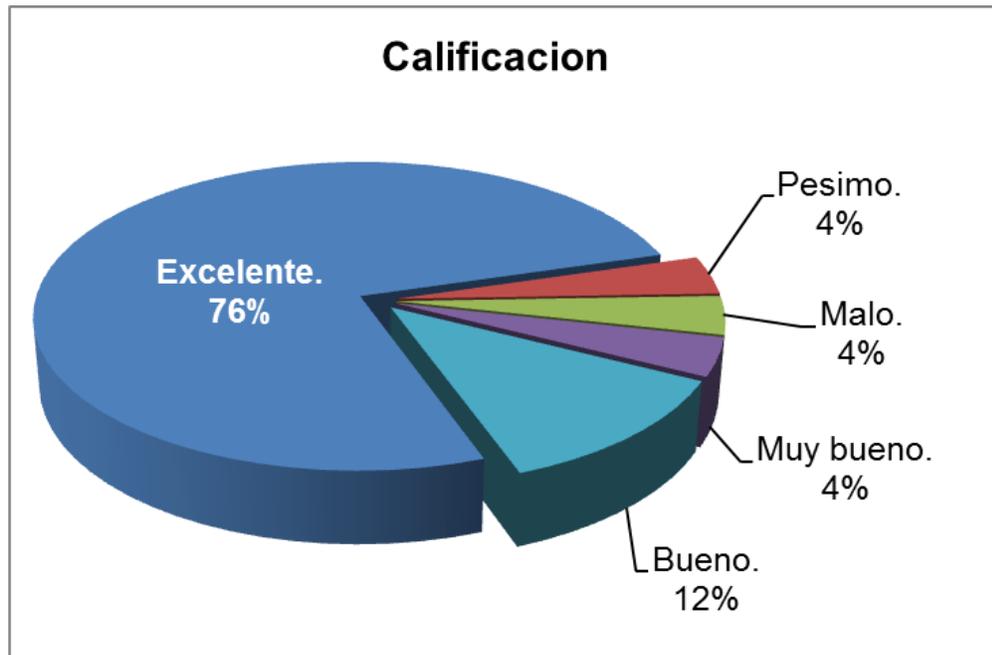
20.1 ¿Cree usted que a las personas recientemente vinculadas a la empresa, organización o institución, además de contar con el talento necesario para realizar determinadas labores, se les brinda la inducción necesaria para ejercer su cargo de manera óptima destacando así su calidad humana?

Tabla 46. Selección e Inducción

No lo creo	Factor										Lo creo plenamente	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
	0	0	0	1	0	1	0	0	3	1	19	25
	Nivel de Satisfacion											

Fuente. Autores

Gráfico 44. Selección e Inducción



Fuente. Autores

Análisis: el 76% de los empleados de GEO SAS consideran que la empresa les brinda la inducción necesaria para ejercer su cargo de manera óptima con una calificación excelente, un 4% de los empleados creen que la inducción que se les da es muy buena y un 12% lo considera buena, por otro lado el 4% no considera que se le esté dando una buena inducción, con una calificación de pésimo y malo del 4%.

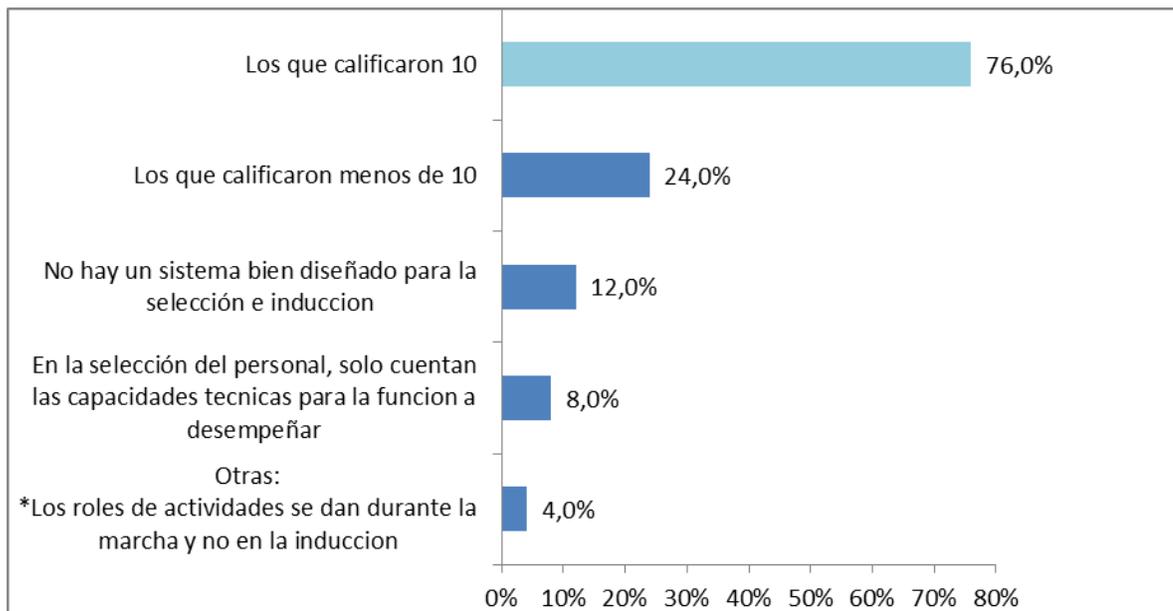
20.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 47. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 20

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	19	76,0%
	Los que calificaron menos de 10	6	24,0%
B	No hay un sistema bien diseñado para la selección e induccion	3	12,0%
C	En la selección del personal, solo cuentan las capacidades tecnicas para la funcion a desempeñar	2	8,0%
F	Otras: *Los roles de actividades se dan durante la marcha y no en la induccion	1	4,0%

Fuente. Autores

Gráfico 45. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 20



Fuente. Autores

Análisis: Se puede evidenciar que la empresa GEO SAS brinda la inducción necesaria para ejercer su cargo de manera óptima ya que la mayoría de los empleados un 76 % creen plenamente que es así. Por otra parte un 24% no lo considera así ya que considera que no hay un sistema bien diseñado o consideran que los roles de la actividad se van dando durante la marcha y no en la inducción.

20.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 20:

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Dar claramente las instrucciones de las actividades a desempeñar del cargo
- Aplicar pruebas de conocimiento.
- Verificar los soportes de estudio y experiencia laboral
- Crear un sistema óptimo para la selección del personal
- Validar hojas de vida y hacer seguimientos.

Factor 21. IDENTIDAD E IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN

21.1 ¿Cómo percibe usted la identidad e imagen de la empresa, organización o institución?

Tabla 48. Identidad e Imagen de la Organización

		Factor												
Pesima		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Excelente	
		0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	24	25	
		Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 46. Identidad e Imagen de la Organización



Fuente. Autores

Análisis: Se evidencia que Los empleados de GEO SAS perciben la identidad e imagen de la empresa con una calificación excelente del 96% y tan solo un 4% dicen que es aceptable.

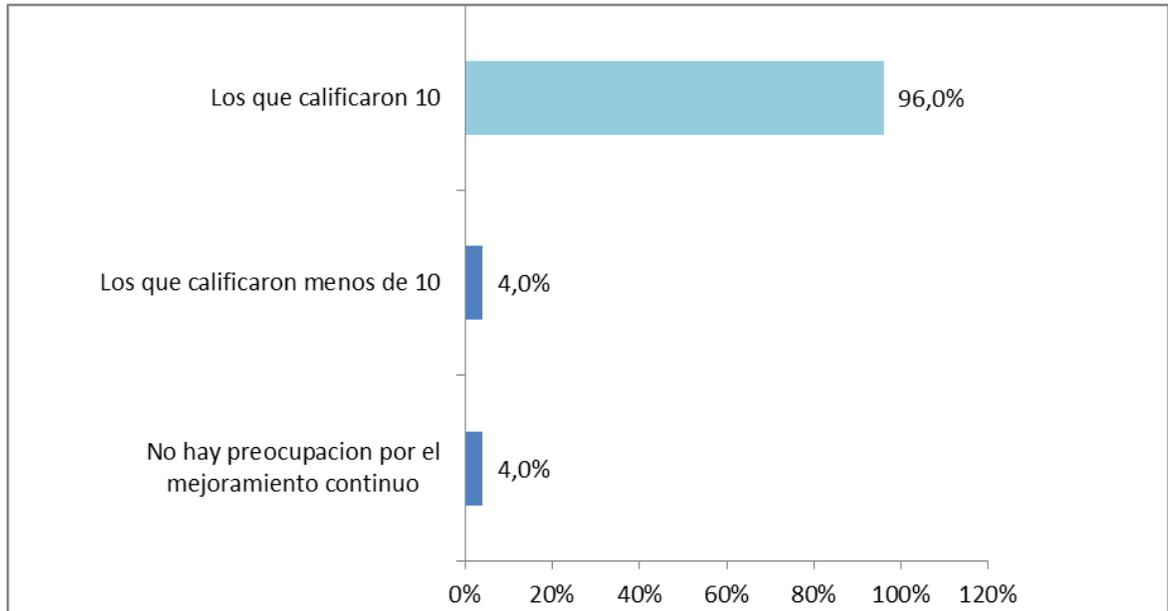
21.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 49. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 21

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	24	96,0%
	Los que calificaron menos de 10	1	4,0%
B	No hay preocupacion por el mejoramiento continuo	1	4,0%

Fuente. Autores

Gráfico 47. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 21



Fuente. Autores

Análisis: La identidad e imagen de la organización la perciben excelente el 96% de los encuestados, tan solo el 4% no la percibe excelente y consideran que la causa es porque no hay una preocupación por el mejoramiento continuo.

Factor 22. CELEBRACIONES Y CEREMONIAS

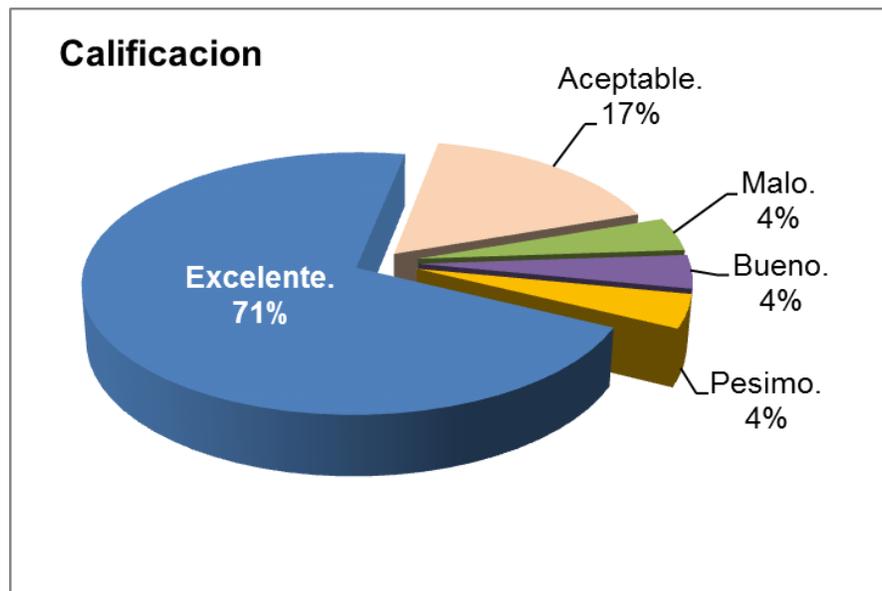
22.1 ¿Cree usted que las celebraciones institucionales que periódicamente se realizan en la empresa, organización o institución contribuyen al mejoramiento del clima y a una cultura participante?

Tabla 50. Celebraciones y Ceremonias

		Factor											
No cree												Cree	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	0	1	0	0	0	1	2	2	1	0	17	24	
Nivel de Satisfacion													

Fuente. Autores

Gráfico 48. Celebraciones y Ceremonias



Fuente. Autores

Análisis: Se puede evidenciar el 71 % de los empleados de GEO SAS cree que las celebraciones periódicas contribuyen a mejoramiento del clima laboral. Otras pueden ser las causas para no creer que las celebraciones periódicas no contribuyan al mejoramiento del clima organizacional, ya que el 25 % califica entre pésimo con el 4%, malo con el 4% y aceptable con el 17%.

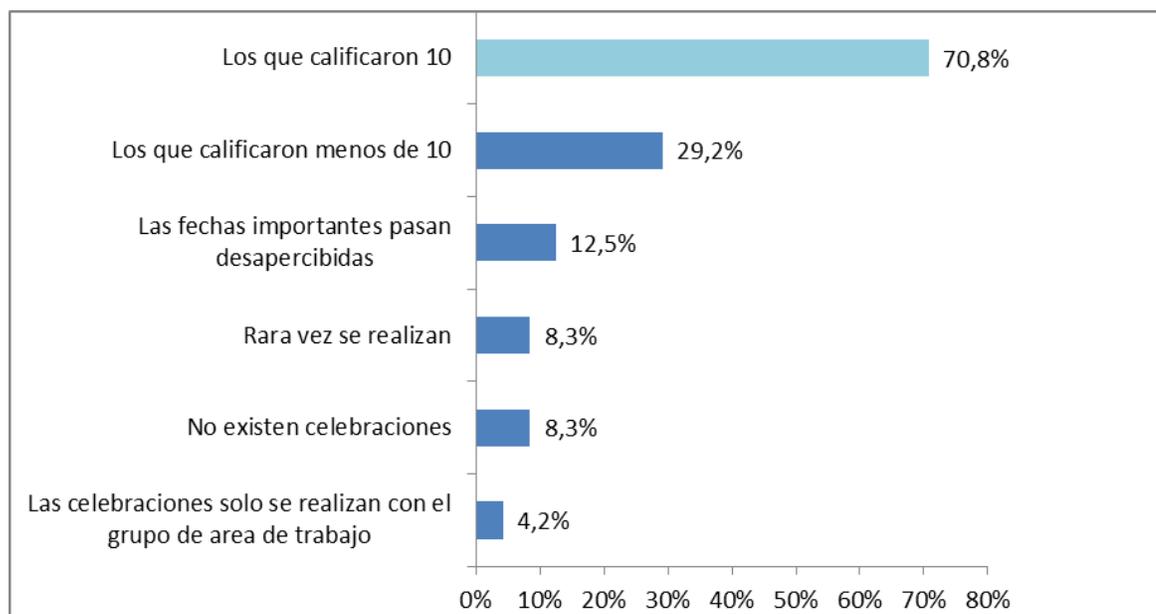
22.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 51. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 22

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	17	70,8%
	Los que calificaron menos de 10	7	29,2%
A	No existen celebraciones	2	8,3%
B	Rara vez se realizan	2	8,3%
C	Las fechas importantes pasan desapercibidas	3	12,5%
D	Las celebraciones solo se realizan con el grupo de area de trabajo	1	4,2%

Fuente. Autores

Gráfico 49. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 22



Fuente. Autores

Análisis: Del total de los encuestados el 70,8% si creen que las celebraciones contribuyen al mejoramiento del clima y a una cultura participante, mientras que el 29,2% restante cree lo contrario, una de las causas que más señalaron los

encuestados con una representación del 12,5% es que estas fechas pasan desapercibidas en la empresa

Factor 23. GRUPOS INFORMALES Y USO DEL TIEMPO LIBRE

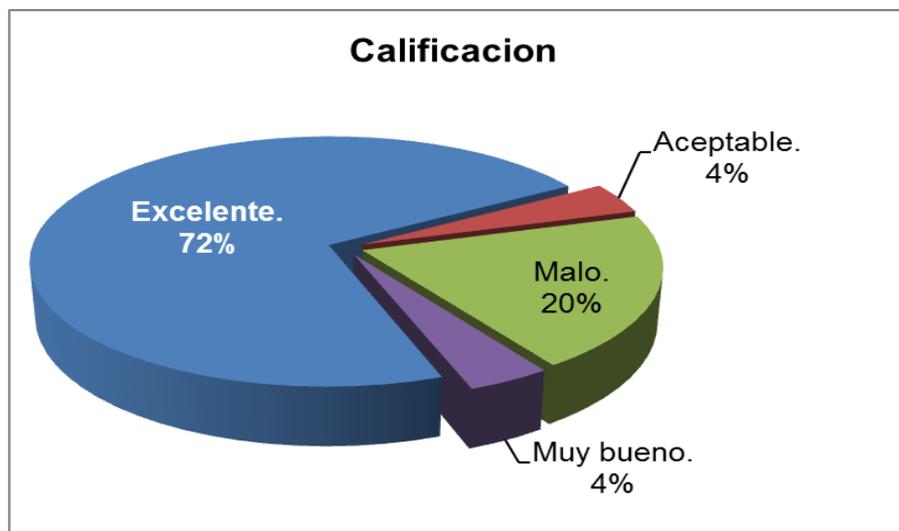
23.1 ¿Considera usted que su participación en actividades informales contribuye a una cultura y un clima plenamente gratificante?

Tabla 52. Grupos Informales y uso del Tiempo Libre

No considero	Factor											Si considero
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	0	0	0	0	2	3	1	0	0	1	18	25
Nivel de Satisfacion												

Fuente. Autores

Gráfico 50. Grupos Informales y uso del Tiempo Libre



Fuente. Autores

Análisis: La mayoría de los empleados de GEO SAS si considera que la participación de ellos en actividades informales contribuye a un clima gratificante, ya que la evaluación en este factor arroja una calificación del 72% como excelente, un 4 % bueno un 4 % aceptable. Pero el 20 % de los empleados no consideran esto ya que su calificación es mala.

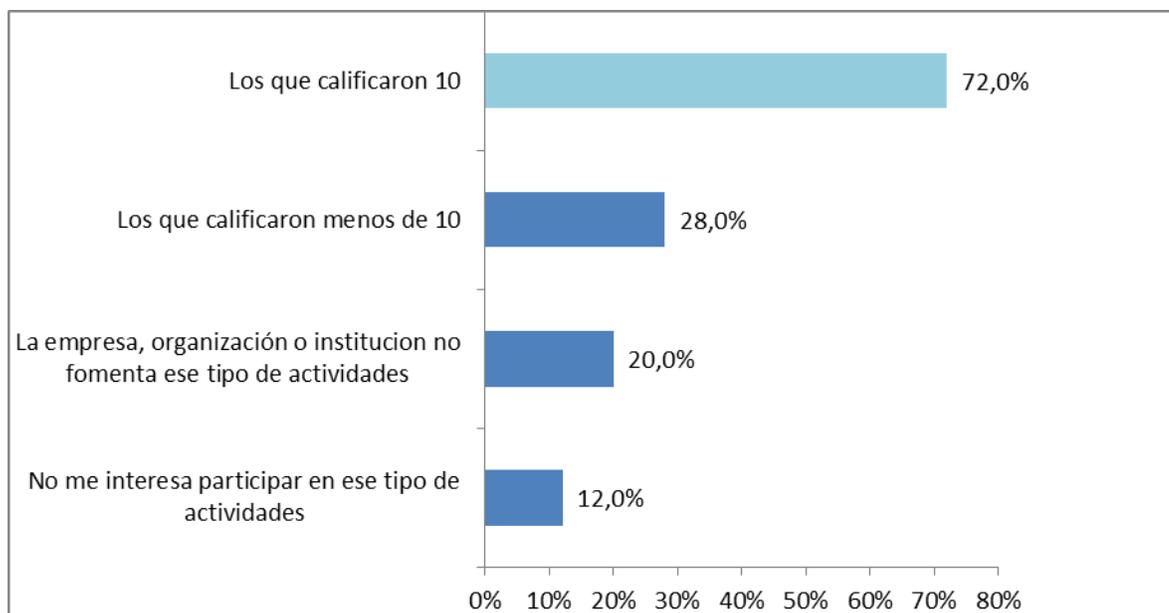
23.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 53. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 23

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	18	72,0%
	Los que calificaron menos de 10	7	28,0%
A	No me interesa participar en ese tipo de actividades	3	12,0%
B	La empresa, organización o institucion no fomenta ese tipo de actividades	5	20,0%

Fuente. Autores

Gráfico 51. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 23



Fuente. Autores

Análisis: En este factor el 28% de los encuestados consideran que las actividades informales no contribuyen a una cultura ni a un clima pleno, de este porcentaje el 20% perciben que la empresa no fomenta ese tipo de actividades y el 12% no les interesa participar en actividades informales.

Factor 24. VALORES

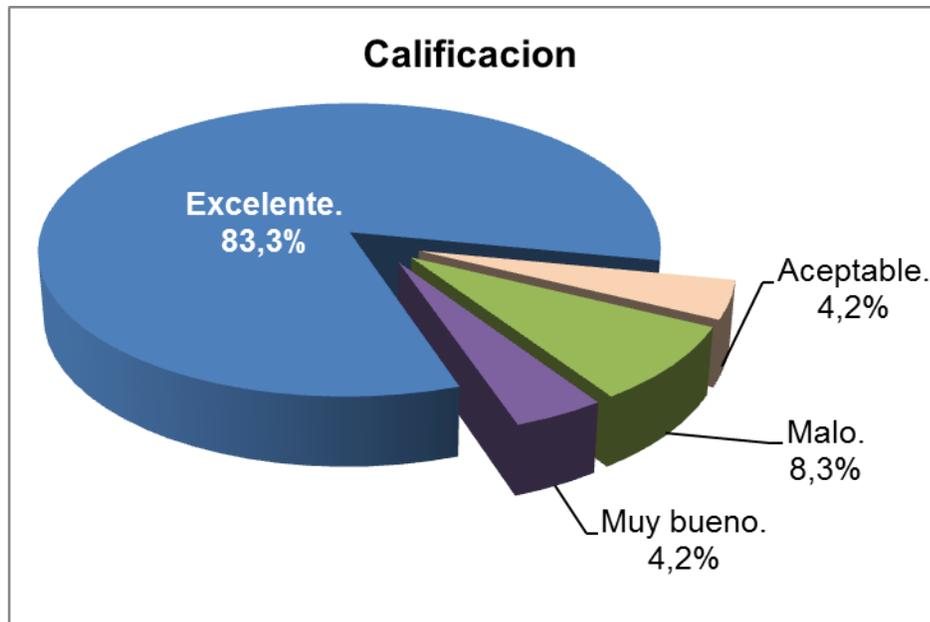
24.1 ¿Existe en la empresa, organización o institución una orientación hacia los valores tales como la calidez humana, el logro, la orientación al futuro?

Tabla 54. Valores

		Factor											
No	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Si	
	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	20	24	
Nivel de Satisfacion													

Fuente. Autores

Gráfico 52. Valores



Fuente. Autores

Análisis: En esta evaluación se puede observar que la mayoría de los empleados de GEO SAS percibe que la organización está orientada a los valores como calidez humana, logro y orientación hacia el futuro. En esta evaluación se evidenció que el 83.3 % califican este factor como excelente, el 4.2 % como muy bueno, el 4.2 % como aceptable, y el 8.3 % no consideran que en la organización se oriente hacia estos valores.

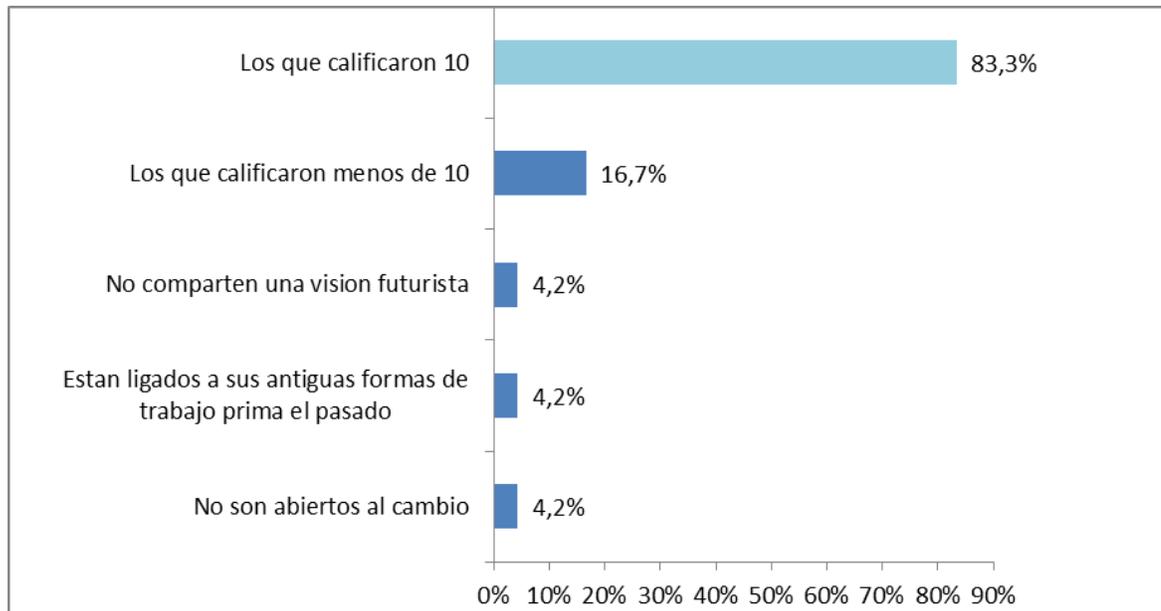
24.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 55. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 24

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	20	83,3%
	Los que calificaron menos de 10	4	16,7%
C	No son abiertos al cambio	1	4,2%
D	Estan ligados a sus antiguas formas de trabajo prima el pasado	1	4,2%
G	No comparten una vision futurista	1	4,2%

Fuente. Autores

Gráfico 53. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 24



Fuente. Autores

Análisis: Del 16,7% (que es una minoría) de encuestados consideran que en la organización NO hay una orientación hacia los valores, el 12,6% de este porcentaje consideran que prima el pasado, que no hay una apertura al cambio y que no se comparte una visión futurista, El 83,3% de los encuestados señalan que SI existe esta orientación.

24.3 Soluciones propuestas por los encuestados del Factor 24

De acuerdo a la encuesta realizada estas son las soluciones que proponen el personal de GEO SAS:

- Cambio de mentalidad tanto de administrativos como de operativos.

Factor 25. SUBCULTURAS

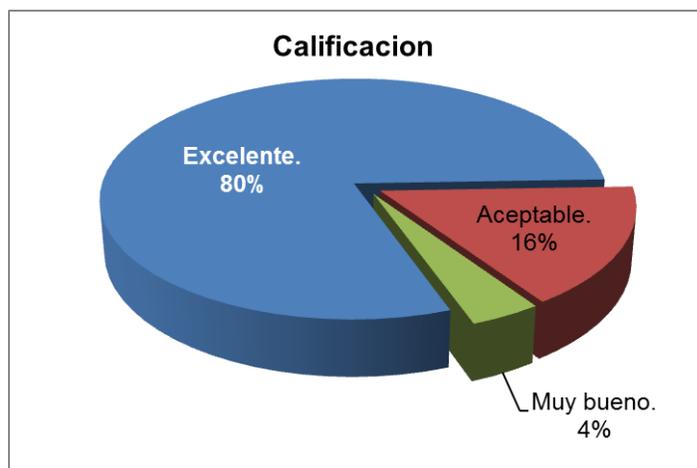
25.1 ¿Considera usted que la empresa, organización o institución existe una sola cultura organizacional, homogénea y única para todos?

Tabla 56. Subculturas

En desacuerdo	Factor										Totalmente de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1	20	25
	Nivel de Satisfacción											

Fuente. Autores

Gráfico 54. Subculturas



Fuente. Autores

Análisis: El 80% del personal percibe que en la organización existe una sola cultura organizacional homogénea y única para todos, ya que los resultados de la evaluación son excelentes y un 4% mas como muy buenas. Y el 16 % del personal no lo cree así.

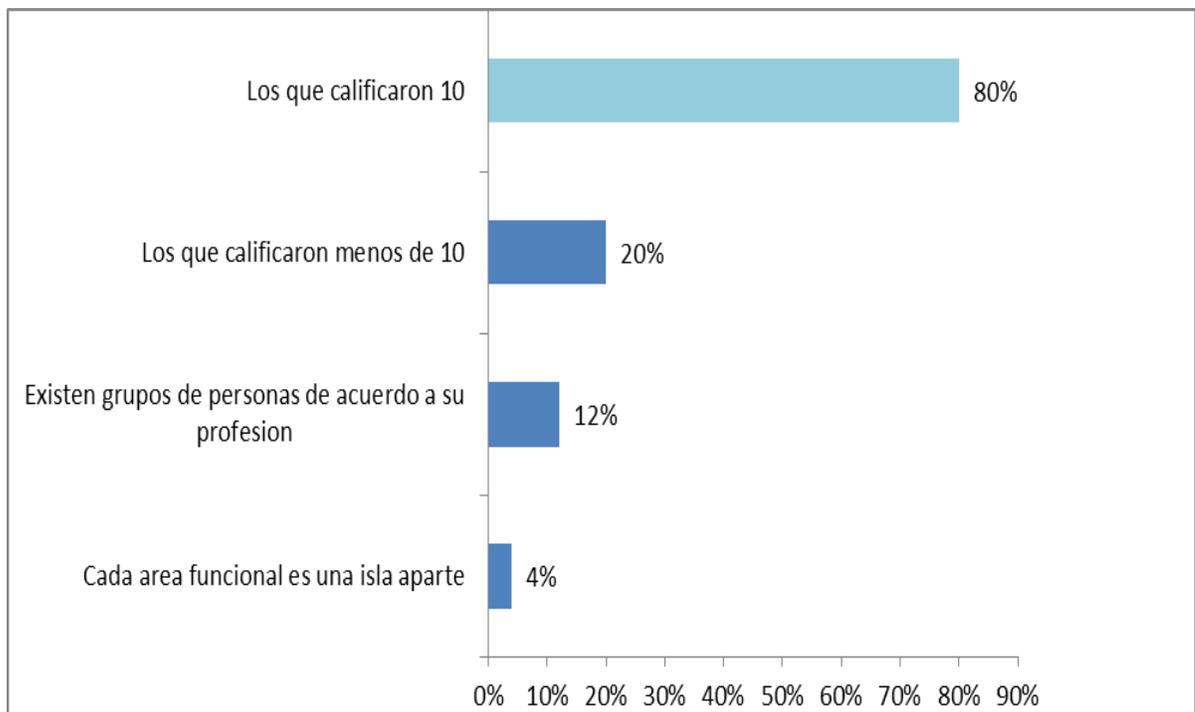
25.2 Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable

Tabla 57. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 25

ITEMS	OPCION	No Respuestas	% / Total encuestados
	Los que calificaron 10	20	80,0%
	Los que calificaron menos de 10	5	20,0%
A	Existen grupos de personas de acuerdo a su profesion	3	12,0%
D	Cada area funcional es una isla aparte	1	4,0%

Fuente. Autores

Gráfico 55. Causas que no facilitaron la situación ideal o deseable del Factor 25



Fuente. Autores

Análisis: El 20% del total de los encuestados estuvieron en desacuerdo, donde la causa con mayor incidencia que indican es porque existen grupos de personas de acuerdo a su profesión, también es importante trabajar la integración de las áreas y que no sean islas apartes.

7 DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Como se explicó anteriormente, la empresa Global Engineering Oíl SAS, ha realizado su mejor esfuerzo para que sus empleados, se sientan a gusto trabajando para la organización, ofreciendo un buen sistema de seguridad y capacitación; sin embargo, el Gerente no sabe a ciencia cierta cuales son las necesidades y expectativas de sus empleados, no sabe que piensa el empleado acerca de la empresa, indiscutiblemente no se ha enterado que el ambiente interno puede afectar la conducta del trabajador que no se encuentre a gusto con la estructura de la empresa en sí, con las políticas, con la forma como se imparte la comunicación, instalaciones y elementos de trabajo del lugar, la falta de motivación y muchos otros factores que afectan al trabajador, y este por miedo o por modestia no da a conocer sus inquietudes. Por este motivo, nos comprometimos a realizar este proyecto de investigación, sobre el clima organizacional en las áreas de trabajo de Global Engineering Oíl SAS, con la colaboración tanto del Gerente como de sus empleados, después de haber definido el problema, como punto de partida para nuestro estudio, se realizó la encuesta. El problema fue percibido con claridad y la información que se recolecto contribuirá a resolver el problema con una probabilidad adecuada.

Teniendo en cuenta el resultado de las encuestas realizadas a cada uno de los empleados de GEO SAS, a nivel general se puede observar que en la empresa se evidenció una calificación de 8,9 como promedio del clima organizacional, en una escala de 1 a 10, teniendo como resultado una cultura y clima organizacional Bueno.

Por otra parte se presentaron cuatro factores con la siguiente calificación: estabilidad laboral con 7,9, relaciones interpersonales y salario con 7,7, e instalaciones y Elementos de Trabajo con 6,9; dando una calificación cualitativa en valor aceptable, la cual puede estar afectando en parte para que el personal no este ciento por ciento satisfecho.

Los demás factores: como participación, desarrollo personal, celebraciones y ceremonias, solución de conflictos de interés, grupos informales, uso del tiempo libre, holismo y sinergia, reconocimiento y evaluación del desempeño arrojaron un promedio entre 8 a 9, esto quiere decir que estos factores son buenos para los empleados de GEO SAS, dando una ventaja en el ambiente laboral.

Por lo anterior podemos decir el clima organizacional a nivel general es bueno, ya que es una empresa pequeña, recién constituida y con pocos empleados, por lo tanto es una ventaja para el manejo de la organización y sus empleados. Con base a esto se va a trabajar en solo cuatro factores que arrojaron una calificación aceptable para llegar a un excelente clima organizacional.

8 PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Teniendo en cuenta que el valor del clima organizacional de la empresa GEO SAS dio como resultado 8,9 arrojando su calificación cualitativa buena, se plantea el siguiente plan de acción para mejorar los factores que arrojaron como valor aceptable. Las cuales son:

FACTORES: SALARIO Y ESTABILIDAD LABORAL

Objetivo: mejorar el salario de cada trabajador en la parte administrativa y operativa, manteniendo una estabilidad laboral en la empresa.

Acciones: estandarizar los salarios de acuerdo al perfil, funciones y responsabilidades, teniendo en cuenta las tablas salariales que se actualicen cada año en Colombia para los diferentes cargos.

Capacitar al Gerente General y al Coordinador de Proyectos en estrategias de mercado.

Contratar a un pasante universitario o aprendiz Sena para revisar la página la web de cada operadora ofertante e incursionar más en el mercado.

Mantener al personal administrativo como operativo con contratos superiores a un año o término indefinido así garantizando su estabilidad laboral.

Estrategias: estandarización de los salarios de acuerdo a los perfiles, teniendo en cuenta la responsabilidad de cada área según sus funciones para el personal administrativo y operativo.

Informar al Gerente General de Geo SAS el cronograma para el 2014 de Capacitaciones Estrategias de Mercado que ofrece la Cámara de Comercio de Neiva, para incursionar en el mercado regional y ser más competente licitando en nuevos proyectos para el crecimiento de la empresa.

El pasante de Ingeniera o técnico del Sena y el coordinador de proyectos verificarán en las páginas Web las nuevas ofertas y licitaciones del sector público, privado y petrolero, con el fin de tener más obras en ejecución y generar más empleo o estabilidad laboral.

Programa: Revisar cada año cuales son los valores de aumento salarial para las profesiones; así realizar un reajuste salarial anual del 10% para cada trabajador.

Responsable: Gerente General y Recursos Humanos.

Duración: Anual.

Presupuesto: El valor mensual de nómina es de \$22.000.000 y el aumento mensual del 10% es de \$2.200.00 y anual es de \$26.400.000.

Mediante la información suministrada por la cámara de comercio para que el Gerente General y el Coordinador de Proyectos sean más competitivos y tengan más conocimientos a la hora de conseguir y evaluar los proyectos.

Responsable: Gerente General y Coordinador de Proyectos.

Duración: Inmediato.

Presupuesto: No aplica.

El pasante de Ingeniera o técnico del Sena será el apoyo al coordinador de proyectos de GEO SAS, su función será el revisar las ofertas que se anuncian en las páginas web del sector público, privado y petrolero, estudiar y verificar cual es la más interesante para la empresa, además deberá organizar la documentación para la entrega de propuestas, donde su trabajo será supervisado por el Coordinador de Proyectos; esto con el fin de incursionar más en las ofertas de negocios a nivel nacional la cual lleva a generar recursos económicos para que la empresa sea productiva y competitiva.

Responsable: Gerente General y Coordinador de Proyectos.

Duración: Duración de 6 meses a 1 un año.

Presupuesto: El salario a cancelar es el mínimo \$ 616.000, más las prestaciones de Ley es de \$ 1.125.000 mensual.

FACTOR RELACIONES INTERPERSONALES

Objetivo: fortalecer la cultura de trabajo en equipo de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente evitando conflictos logrando la sinergia organizacional.

Acciones: capacitar al trabajador desde el ámbito del crecimiento personal, permitiéndole fortalecer los canales de comunicación y las relaciones inter – intra personales.

Modificar y poner en práctica Manual de Convivencia.

Desarrollar un Cronograma de eventos para la integración del personal administrativo y operativo.

Estrategia: capacitar al personal administrativo y operativo en temas tales como: equipos de trabajo, riesgo psicosocial, respeto y estrés laboral.

Fortalecer participación y pertenencia del empleado con su equipo de trabajo por medio de actividades recreativas.

Teniendo en cuenta los principios y sanciones del manual de convivencia, cada vez que se presente problema entre el personal se debe convocar reunión con el comité de Convivencia para analizar y solucionar los problemas que se presente.

Programa: Realizar charlas en diferentes temas de interés, de riesgo psicosocial y temas de seguridad, semanalmente dentro de la empresa al personal administrativo de GEO SAS y al personal de campo que no pueda asistir enviarle la información por página web, en el tamaño de una hoja.

Responsable: Gerente General y Coordinador HSEQ.

Duración: Semanal.

Presupuesto: No aplica.

Revisar el Manual de Convivencia y modificarlo para que sea más fácil de practicar, para dar soluciones cuando se presenten situaciones dentro de la empresa.

Responsable: Gerente General y Gerente de Recursos Humanos.

Duración: Permanente.

Presupuesto: No aplica

Revisar todas las fechas especiales del año para crear un cronograma y plan de manejo de cada actividad, teniendo en cuenta una celebración por mes de todas las personas que cumplen años.

Responsable: Gerente de Recursos Humanos,

Duración: Permanente.

Presupuesto: para fechas especiales (Navidad, San Pedro y Halloween) está destinado \$2.000.000 mcte. para cada evento, para los cumpleaños se prespuestan \$ 50.000 y una tarjeta de cumpleaños.

INSTALACION Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Objetivo: Mantener las Instalaciones y elementos de trabajo óptimas para que el trabajador se sienta cómodo en sus labores diarias de trabajo.

Acciones: Trasladarse para un nuevo lugar más amplio.

Adecuar un lugar para el Archivo de la Empresa GEO SAS, como lo enuncia la Ley 594 de 14 Julio de 2000.

Rediseñar y adecuar los puestos de trabajo, revisando periódicamente la infraestructura de la empresa como iluminación, ventilación y ruido.

Estrategias: Evaluar el ambiente físico propio de las áreas donde el personal está trabajando y considerar si puede haber algún aporte para mejorarlo.

Programa: se recomienda al gerente ampliar las instalaciones o trasladarse a un lugar más amplio, debido a que la empresa ha crecido progresivamente con el personal, por lo tanto sus instalaciones ya son muy pequeñas.

Responsable: Gerente General.

Duración: Inmediato.

Presupuesto: Arriendo \$2.800.000. Costo de diseño, suministro y instalación de las nuevas oficinas \$ 20.000.000.

Crear un archivo de almacenamiento de acuerdo la Ley 594 de 14 de julio de 2000, Instructivo para la Organización de Archivo de Gestión, manifiesta que todas las empresas públicas y privadas, deben custodiar su documentación o información en instalaciones adecuada para esto, debe tener un proceso técnico para su almacenamiento, ya que la información que emite una empresa son de gran importancia.

Responsable: Coordinador de Compras y Logística.

Duración: Inmediata.

Presupuesto: El costo de la estantería con los elementos es de \$8.000.000.

Rediseñar y adecuar los puestos de trabajo para el personal administrativo dentro de las organizaciones y así generar un ambiente cómodo, evitando el riesgo psicosocial y los roces entre las personas.

Responsable: Gerente General.

Duración: Inmediatamente.

Presupuesto: Distribución de Planta \$10.000.000

9. CONCLUSIONES

El clima organizacional para Geo SAS nos arrojó un resultado de 8.9, esto quiere decir que de acuerdo al diagnóstico realizado su calificación es buena, teniendo en cuenta los veinte cinco factores, cuatro de ellos son aceptables: estabilidad laboral con 7.9, relaciones interpersonales y salario con 7.7, e Instalaciones y Elementos de Trabajo con 6.9.

Para Geo SAS recomendamos que deba estandarizar los salarios, adecuación de las instalaciones, contratar un pasante o aprendiz SENA en el área de proyectos, capacitar al personal en el riesgo psicosocial y estrategias de mercado y dar una pronta solución a los conflictos que se presentan.

Se concluye que la empresa Global Engineering Oil SAS lo que necesita generar más empleo o clientes para satisfacer las necesidades de los trabajadores, ya que si hay más trabajo hay más recursos económicos.

10. BIBLIOGRAFIA

RAMIREZ PLAZAS, Elías. Clima organizacional gratificante: Universidad Surcolombiana. 1995

ALVAREZ LONDOÑO, Hernán. Hacia un clima organizacional plenamente gratificante. Universidad del Valle. Cali 1993

Acosta, Jorge Alberto. Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería: editorial Pretices hall

DÁVILA, Carlos. Teorías Organizacionales y Administración. Editorial Uniandes, Bogotá 2002.

GARETH, Morgan. Entornos Organizacionales. Mc. Graw Hill. 1998

geosas.org