

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Determinación del clima organizacional de la empresa Simarítima S.A.S. en Buenaventura

Cristhian Leonardo Orobio Grisales y Geraldine Martínez Salazar

Universidad del Valle

Nota

Cristhian Leonardo Orobio Grisales, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

Geraldine Martínez Salazar, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

La información designada en este documento deberá ser dirigida a la Facultad de Ciencias de la Administración, programa de Administración de Empresas, Universidad del Valle, Sede Pacífico, Av. Simón Bolívar Km 9, Buenaventura Valle del Cauca.

Email: cristhian.orobio@correounivalle.edu.co – geraldine.martinez@correounivalle.edu.co

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Determinación del clima organizacional de la empresa Simarítima S.A.S. en Buenaventura

Cristhian Leonardo Orobio Grisales y Geraldine Martínez Salazar

Universidad del Valle

Asesora

Juliana Acevedo Escalante

Administradora de empresas

Nota

Cristhian Leonardo Orobio Grisales, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

Geraldine Martínez Salazar, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

La información designada en este documento deberá ser dirigida a la Facultad de Ciencias de la Administración, programa de Administración de Empresas, Universidad del Valle, Sede Pacífico, Av. Simón Bolívar Km 9, Buenaventura Valle del Cauca.

Email: cristhian.orobio@correounivalle.edu.co – geraldine.martinez@correounivalle.edu.co

Índice

	Página
INTRODUCCIÓN.....	14
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Formulación del problema.....	17
2. OBJETIVOS.....	18
2.1 Objetivo General.....	18
2.2 Objetivos Específicos.....	18
3. JUSTIFICACIÓN.....	19
4. MARCOS DE REFERENCIA.....	20
4.1 Marco Teórico.....	22
4.1.1 Modelo de Stephen Robbins.....	22
4.1.2 Modelo de George Litwin y Robert Stringer.....	23
4.1.3 Modelo de Carlos Méndez.....	24
4.1.4 Modelo de Idalberto Chiavenato.....	25
4.1.5 Modelo de Hernán Álvarez Londoño.....	25
4.2 Marco Conceptual.....	32
4.3 Marco Legal.....	34
4.4 Marco Contextual.....	35
4.4.1 Caracterización de la organización.....	38
5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	43
5.1 Tipo de Estudio.....	43

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

5.1.1 Estudio exploratorio.....	43
5.1.2 Estudio descriptivo.....	43
5.2 Método de investigación.....	44
5.2.1 Método inductivo.....	44
5.2.2 Método deductivo.....	44
5.2.3 Método cuantitativo.....	44
5.2.4 Método cualitativo.....	44
5.3 Población.....	44
5.4 Proceso metodológico.....	45
5.5 Instrumentos metodológicos.....	47
5.5.1 Fuentes para la recolección de la información.....	47
5.5.2 Fuentes primarias.....	47
5.5.3 Fuentes secundarias.....	47
5.5.4 Técnicas de recolección de información.....	47
5.5.4.1 Encuesta.....	47
5.5.4.2 Entrevista individual.....	48
6. Cruce de encuesta realizada al gerente seccional con relación a respuestas del trabajador	49
7. DETERMINACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (SIMARÍTIMA).....	51
7.1 Caracterización de la población encuestada.....	51
7.1.1 Nivel Jerárquico.....	51
7.1.2 Tiempo en el cargo.....	52
7.1.3 Genero.....	52
7.1.4 Edad.....	53

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.2 Análisis individual.....	54
7.2.1 Claridad organizacional.....	54
7.2.2 Estructura organizacional.....	56
7.2.3 Participación.....	58
7.2.4 Instalaciones.....	60
7.2.5 Comportamiento sistémico.....	62
7.2.6 Relación simbiótica.....	64
7.2.7 Liderazgo.....	65
7.2.8 Consenso.....	68
7.2.9 Trabajo gratificante.....	71
7.2.10 Desarrollo personal.....	73
7.2.11 Elementos de trabajo.....	75
7.2.12 Relaciones interpersonales.....	77
7.2.13 Buen servicio.....	79
7.2.14 Solución de conflictos.....	81
7.2.15 Expresión informal positiva.....	83
7.2.16 Estabilidad laboral.....	85
7.2.17 Valoración.....	87
7.2.18 Salario.....	89
7.2.19 Agilidad.....	91
7.2.20 Evaluación de desempeño.....	92
7.2.21 FeedBack (Retroalimentación).....	95
7.2.22 Selección de personal.....	97

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.2.23 Inducción.....	99
7.2.24 Imagen de la organización.....	101
7.3 Resultados generales.....	103
7.3.1 Aspectos mejor calificados.....	105
7.3.2 Aspectos menos calificados.....	107
7.3.2.1 Análisis de causas.....	107
8. CONCLUSIÓN.....	109
9. RECOMENDACIONES.....	111
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	113
11. ANEXOS.....	115

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1. Diagnóstico para el planteamiento del problema.....	17
Tabla 2. Estado de arte. Análisis de estudios similares.....	20
Tabla 3. Caracterización de los empleados.....	47
Tabla 4. Proceso metodológico.....	47
Tabla 5. Promedio de los resultados.....	54
Tabla 6. Calificación de la claridad organizacional.....	54
Tabla 7. Causas de la dimensión.....	55
Tabla 8. Soluciones propuestas.....	56
Tabla 9. Calificación de la estructura organizacional.....	56
Tabla 10. Causas de la dimensión.....	57
Tabla 11. Soluciones propuestas.....	58
Tabla 12. Calificación de la participación.....	58
Tabla 13. Causas de la dimensión.....	59
Tabla 14. Soluciones propuestas.....	60
Tabla 15. Calificación de las instalaciones.....	60
Tabla 16. Causas de la dimensión.....	61
Tabla 17. Soluciones propuestas.....	62
Tabla 18. Calificación del comportamiento sistémico.....	62
Tabla 19. Causas de la dimensión.....	63
Tabla 20. Soluciones propuestas.....	64
Tabla 21. Calificación de la relación simbiótica.....	64

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Tabla 22. Causas de la dimensión.....	65
Tabla 23. Soluciones propuestas.....	66
Tabla 24. Calificación de liderazgo.....	66
Tabla 25. Causas de la dimensión.....	67
Tabla 26. Soluciones propuestas.....	68
Tabla 27. Calificación de consenso.....	68
Tabla 28. Causas de la dimensión.....	69
Tabla 29. Soluciones propuestas.....	70
Tabla 30. Calificación del trabajo gratificante.....	71
Tabla 31. Causas de la dimensión.....	71
Tabla 32. Soluciones propuestas.....	73
Tabla 33. Calificación del desarrollo personal.....	73
Tabla 34. Causas de la dimensión.....	73
Tabla 35. Soluciones propuestas.....	74
Tabla 36. Calificación de elementos de trabajo.....	75
Tabla 37. Causas de la dimensión.....	75
Tabla 38. Soluciones propuestas.....	76
Tabla 39. Calificación de las relaciones interpersonales.....	77
Tabla 40. Causas de la dimensión.....	77
Tabla 41. Soluciones propuestas.....	78
Tabla 42. Calificación del buen servicio.....	79
Tabla 43. Causas de la dimensión.....	79
Tabla 44. Soluciones propuestas.....	80

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Tabla 45. Calificación de solución de conflictos.....	81
Tabla 46. Causa de la dimensión.....	81
Tabla 47. Soluciones propuestas.....	82
Tabla 48. Calificación de la expresión informal positiva.....	83
Tabla 49. Causas de la dimensión.....	83
Tabla 50. Soluciones propuestas.....	84
Tabla 51. Calificación de estabilidad laboral.....	85
Tabla 52. Causas de la dimensión.....	85
Tabla 53. Soluciones propuestas.....	86
Tabla 54. Calificación de la valoración.....	87
Tabla 55. Causas de la dimensión.....	87
Tabla 56. Soluciones propuestas.....	88
Tabla 57. Calificación del salario.....	89
Tabla 58. Causas de la dimensión.....	89
Tabla 59. Soluciones propuestas.....	90
Tabla 60. Calificación de agilidad.....	91
Tabla 61. Causas de la dimensión.....	91
Tabla 62. Soluciones propuestas.....	92
Tabla 63. Calificación de evaluación de desempeño.....	93
Tabla 64. Causas de la dimensión.....	93
Tabla 65. Soluciones propuestas.....	94
Tabla 66. Calificación de Feedback.....	95
Tabla 67. Causas de la dimensión.....	95

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Tabla 68. Soluciones propuestas.....	96
Tabla 69. Calificación de selección de personal.....	97
Tabla 70. Causas de la dimensión.....	97
Tabla 71. Soluciones propuestas.....	98
Tabla 72. Calificación de la inducción.....	99
Tabla 73. Causas de la dimensión.....	99
Tabla 74. Soluciones propuestas.....	100
Tabla 75. Calificación de la imagen de la organización.....	101
Tabla 76. Causas de la dimensión.....	101
Tabla 77. Soluciones propuestas.....	102
Tabla 78. Resultados generales por dimensión.....	103
Tabla 79. Análisis de resultados general.....	104

Lista de Figuras

	Página
Figura 1. Modelo de Clima Organizacional de Litwin y Stringer.....	24
Figura 2. Organigrama general Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.....	41
Figura 3. Nivel jerárquico.....	51
Figura 4. Tiempo en el cargo.....	52
Figura 5. Genero.....	53
Figura 6. Edad.....	53
Figura 7. Ilustración de las causas.....	55
Figura 8. Ilustración de las causas.....	57
Figura 9. Ilustración de las causas.....	59
Figura 10. Ilustración de las causas.....	61
Figura 11. Ilustración de las causas.....	63
Figura 12. Ilustración de las causas.....	65
Figura 13. Ilustración de las causas.....	67
Figura 14. Ilustración de las causas.....	70
Figura 15. Ilustración de las causas.....	72
Figura 16. Ilustración de las causas.....	74
Figura 17. Ilustración de las causas.....	76
Figura 18. Ilustración de las causas.....	78
Figura 19. Ilustración de las causas.....	80
Figura 20. Ilustración de las causas.....	82
Figura 21. Ilustración de las causas.....	84

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Figura 22. Ilustración de las causas.....	86
Figura 23. Ilustración de las causas.....	88
Figura 24. Ilustración de las causas.....	90
Figura 25. Ilustración de las causas.....	92
Figura 26. Ilustración de las causas.....	94
Figura 27. Ilustración de las causas.....	96
Figura 28. Ilustración de las causas.....	98
Figura 29. Ilustración de las causas.....	100
Figura 30. Ilustración de las causas.....	102
Figura 31. Clasificación de los factores.....	105

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Lista de Anexos

Anexo A. Encuesta de clima organizacional propuesta por Álvarez Londoño (1993)	115
Anexo B. Carta de autorización para realizar estudio de clima organizacional en Simarítima S.A.S.....	124
Anexo C. Entrevista semiestructurada para el gerente seccional.....	125

Introducción

El propósito principal de la siguiente investigación es realizar un trabajo que busca determinar el clima organizacional para conocer las condiciones y el funcionamiento interno de la organización Simarítima S.A.S. sede Buenaventura, ahora bien, se debe reconocer que el factor humano es considerado la piedra angular de las organizaciones, puesto que resulta fundamental a la hora de realizar los procesos para obtener productividad, eficiencia y eficacia; por consiguiente, para que estos procesos se lleven a cabo de la mejor manera se deben garantizar las condiciones y un clima organizacional adecuado para todos los miembros de la empresa.

Toda organización debe fomentar un buen ambiente laboral que involucre y estimule la participación de los trabajadores, ya que el personal deja de ser productivo cuando no se les garantiza las condiciones y un buen ambiente laboral, considerando lo dicho anteriormente se hará un estudio de investigación para evaluar el clima organizacional de la empresa Servicios Integrales Marítimos S.A.S (SIMARÍTIMA) y todos los factores influyentes que involucran los procesos, esto con el fin de determinar si los aspectos relacionados con el ambiente laboral, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales entre áreas, la satisfacción del personal, la relación entre directivos y colaboradores son totalmente gratificantes o deficientes en la empresa, y así, poder realizar un análisis que conduzca a la búsqueda de sugerencias, soluciones y estrategias de mejoramiento.

En relación a lo anterior, inicialmente se pretende identificar el problema de investigación, por medio de este se determina los parámetros a seguir para darle desarrollo al tema de estudio, luego se establece el objetivo general del proyecto el cual es la base de esta investigación, donde se le dará un resultado óptimo por medio de los objetivos específicos establecidos para este estudio, posterior a este se justificará el porqué de esta investigación, tomando como ejemplo los

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

marcos de referencia para darle cuerpo a la investigación. En este orden de ideas, se llevará a cabo el marco teórico donde se encontrará una serie de modelos que darán cuerpo al concepto de clima y los parámetros que se deben tener en cuenta a la hora de realizar este tipo de investigaciones.

Luego, para tener mayor claridad de los términos y conceptos utilizados en esta investigación se establece un marco conceptual, el cual servirá de ayuda para que el lector tenga mayor comprensión de la terminología usada en este estudio.

Más adelante se plasman los aspectos metodológicos usados en esta investigación como el tipo de estudio, el método, la población, la caracterización de la población objeto de estudio, las técnicas, cuadro de objetivos y actividades, muestras, entrevistas y encuestas para realizar un análisis general que permita identificar los factores fuertes y débiles de la organización, y así, desarrollar estrategias para un clima organizacional plenamente gratificante.

Finalmente se plantea una serie de recomendaciones o acciones correctivas a los aspectos peor calificados, esto con el fin de mejorar el ambiente laboral y alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante.

1. Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del Problema

Para las organizaciones hoy en día es trascendental adaptarse al constante cambio que presenta la sociedad en un mundo globalizado, ya que es muy importante para ser competitivos en el mercado y permanecer en el tiempo, para ello se debe optar por un tipo de administración más incluyente que permita la participación de todos los miembros de la organización, ahora bien, teniendo en cuenta que el talento humano es la clave del éxito de toda organización, tener un personal activo, motivado y comprometido con la institución permitirá el logro de los objetivos con mayor eficiencia.

Toda organización debe fomentar un buen ambiente laboral que involucre y estimule la participación de los trabajadores, ya que el personal deja de ser productivo cuando no se le garantiza las condiciones y un clima organizacional adecuado, llegando a generar una desmotivación interna en el cumplimiento de las tareas y en últimas al logro de los objetivos de una manera inadecuada.

Considerando lo dicho anteriormente, el presente trabajo de investigación se realiza en la organización Servicios Integrales Marítimos S.A.S. (SIMARÍTIMA) sede Buenaventura; fue creada en octubre de 2010 y está ubicada en la vía alterna interna Km 7 Cra: 47 #13, dedicada al almacenamiento, inspección, refrigerado, manipuleo, reparación, lavado de contenedores (vacíos y llenos) y transporte de carga. Esta investigación se realiza con el fin de determinar las condiciones laborales en que se encuentra el personal de dicha empresa, ya que este tipo de estudio no ha sido realizado por la empresa. Como lo manifiesta el gerente seccional hay poca comunicación entre directivos y trabajadores debido a que él debe desplazarse con frecuencia a la sede ubicada en Yumbo para encargarse de otras operaciones.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Debido a las inconformidades manifestadas por los trabajadores, inconformidad relacionada con mala asignación salarial con respecto a la cantidad de trabajo que deben realizar, dado que realizan una serie de tareas que no son debidamente remuneradas, sumado a lo anterior está el tipo contratación de obra o por prestación de servicios en algunos trabajadores, generando así una inestabilidad laboral lo cual conlleva a una falta de motivación, conjugados estos factores se presenta un bajo rendimiento por algunos trabajadores, es por ello que se hace de gran relevancia la determinación del clima organizacional para encontrar la relación entre los aspectos evaluados y los problemas mencionados anteriormente, y así, poder recomendar acciones que ayuden a mejorar todos los aspectos mal calificados por los trabajadores, con el fin de mejorar tanto el clima como la productividad de la organización.

Tabla 1. Diagnóstico para el planteamiento del problema.

Síntomas	Causas	Pronóstico	Control de pronóstico
Insatisfacción salarial.	Mala asignación salarial de acuerdo a las funciones desarrolladas.	Desmotivación de los trabajadores a la hora de realizar sus actividades como es debido.	Realizar una investigación para determinar el clima organizacional de la empresa objeto de estudio, y así, poder identificar las variables que se deben mejorar para brindar posibles acciones correctivas con el fin de alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante.
Falla en el desarrollo de procesos.	Poca comunicación entre trabajadores y directivos.	Falla a la hora de realizar los procesos como es debido.	
Inestabilidad laboral.	Tipos de contrato (obra y prestación de servicios) poco garantistas para algunos trabajadores.	Inseguridad y falta de compromiso por estos trabajadores a la hora de realizar sus funciones.	
Clima organizacional poco gratificante.	Falta de garantías y condiciones adecuadas a los trabajadores.	Seguirá el ciclo de bajo rendimiento.	

Fuente: Elaboración propia.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el clima organizacional de la empresa Servicios Integrales Marítimos S.A.S del Distrito de Buenaventura?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General:

Determinar el clima organizacional de la empresa Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.

2.2 Objetivos Específicos:

- Identificar los factores más influyentes en la medición del clima organizacional en la empresa Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.
- Describir el tipo de clima organizacional que se percibe en la empresa Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.
- Formular recomendaciones para la mejora en los diferentes aspectos evaluados que permita alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante en la empresa Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.

3. Justificación

El presente trabajo de investigación es desarrollado mediante los diferentes conceptos, herramientas y teorías vistas a lo largo de la carrera que cumplieron con el fin de la formación profesional de los autores, con este trabajo investigativo se busca que los autores puedan optar por el título profesional en administración de empresas.

Así mismo, este trabajo de investigación servirá de guía y fuente de información para los estudiantes de la Universidad del Valle que deseen realizar trabajos referentes al clima organizacional y los factores que este implica, de la misma manera servirá como herramienta de referencia para estudiantes que opten por desarrollar este tipo de investigación en alguna empresa.

Del mismo modo, el presente trabajo realizado en la empresa Simarítima S.A.S. es de gran importancia para la organización y sus miembros en general, ya que de éste se logrará identificar factores por mejorar y sus posibles acciones correctivas, de ello dependerá que se logre un clima organizacional plenamente gratificante. El resultado de este será reflejado desde el interior de la organización hacia el exterior en sus clientes y sector de operaciones donde se ubica la empresa.

Finalmente, con el presente trabajo de investigación se busca hacer un aporte significativo a la comunidad de Buenaventura y en especial a las empresas que desarrollan sus actividades en el sector del comercio, logístico y almacenamiento de carga, ya que permitirá conocer de mano de los trabajadores de este medio cual seria las mejores condiciones laborales y el clima que permita trabajar de una manera óptima.

4. Marcos de Referencia

Tabla 2. Estado de arte. Análisis de estudios similares.

Titulo	Año	Autor/es	Metodología	Conclusión	Referencias
Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social.	2015	Hugo René Rodríguez guerrero.	La metodología utilizada es de naturaleza mixta, ya que integra lo cualitativo mediante entrevistas estructuradas, más la observación directa y lo cuantitativo a través de la construcción y aplicación de encuestas, con el fin de obtener información relacionada con el clima laboral y cultura organizacional del ministerio	El clima laboral en el ministerio de coordinación de desarrollo social en general es percibido de forma positiva por sus miembros.	Tomado de: repositorio.espe.edu.ec
Estudio del clima organizacional en la empresa colombiana de extrusión. Extrucol S.A.	2008	Ana María Picón Duarte.	La metodología utilizada fue por medio del cuestionario Quality Values para la medición, el cual consta de 56 factores agrupados en 7 categorías así: trabajo en equipo, gestión efectiva, participación, recompensas, reconocimientos, la competencia y el compromiso.	A través del estudio de clima organizacional realizado a la empresa Extrucol S.A., se pudo concluir que cuanto con un clima laboral en términos generales positivo.	Tomado de: repository.upb.edu.co
Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información	2016	Stefany Andrea Calderón Gil	El instrumento que fue utilizado para la determinación del clima organizacional fue la escala de clima laboral CL-SPC elaborada por Palma (2004), el cual está compuesto por 50 variables divididas en cinco dimensiones y aplicadas a 260 trabajadores.	Los resultados de esta investigación muestran que existe diferencias de percepción por dimensión entre el rango de edad y tiempo en la empresa.	Tomado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2574/1/2016_Calderon_Clima_organizacional_en_una_empresa.pdf

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales	2016	Karen Alexis Cardona Narváez	Se llevó a cabo mediante un tipo de estudio descriptivo, con métodos de investigación inductivo-deductivo. Fuentes de información a través de encuestas y entrevistas, bajo el modelo de autores como: Del Toro, Salazar y Gómez (2011).	En síntesis, como resultado se encontró que la satisfacción laboral del grupo social de trabajo es de un porcentaje de satisfacción del 92,80%, que se ubicó como muy satisfactoria	Tomado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOS%C3%89.pdf?sequence=1
Análisis de los factores que intervienen en el clima organizacional de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S. A. (SPRBUN).	2015	Moreno Escobar, Kenya.	El método de estudio fue descriptivo, donde se analizaron 5 dimensiones para determinar la percepción y sentimiento de los trabajadores, además de que el tipo de investigación fue cualitativa y cuantitativa, con fuentes primarias y secundarias.	La organización (SPRBUN) presenta un clima organizacional positivo, pero una de las falencias es el hecho de que el plan de capacitaciones está orientado meramente a lo productivo, dejando de lado casi olvidado el componente de talento humano.	Tomado de: http://opac.univalle.edu.co/cgiolib/?fi_kopt1=gotit&fi_kopt2=gotit&fi_kopt3=gotit&sf_entry=0552852&session=17667679&rs=&style=barcode&infile=presearch.glue&searcher=barcode&nh=20&beforedate=&afterdate=

Fuente: Elaboración propia.

4.1 Marco Teórico

A continuación, se plantean diferentes modelos de clima organizacional que brindarán diferentes herramientas para poder identificar y conocer el tipo de clima organizacional que se determina en la empresa Simarítima S.A.S sede Buenaventura, en primer lugar se hablará del modelo teórico de Stephen Robbins (1990), basado en la percepción del individuo desde lo individual, grupal y organizacional, en segundo lugar se tratará el modelo de George Litwin y Robert Stringer basado en las 9 dimensiones de la motivación y el clima organizacional (1968), luego se hablará un poco del modelo de Carlos Méndez llamado metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación (2001), para continuar con el modelo de Idalberto Chiavenato llamado administración de recursos humanos ARH (2000), finalmente se conocerá a profundidad el modelo del señor Hernán Álvarez Londoño (1993), la cual muestra cómo alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante y por medio de esta se lograra desarrollar e identificar los procesos involucrados en la organización objeto de estudio.

4.1.1 Modelo de Stephen Robbins.

El comportamiento organizacional (CO) es el campo de estudio que evalúa tres determinantes que involucra a los individuos, grupos y organización, el CO se ocupa del estudio de la conducta de las personas dentro de la organización y cómo éste repercute en el desempeño de sus labores para el logro de objetivos (Robbins S., 1990).

Según Robbins S (1990), para el estudio de clima organizacional en su modelo básico, el primer nivel del comportamiento organizacional se debe centrar en la conducta y habilidades de manera individual, debido a que cada individuo posee un tipo de personalidad diferente y cualidades que lo identifican, y es por ello que las organizaciones deben brindar herramientas

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

adecuadas a cada trabajador de acuerdo a sus habilidades y trabajo que desempeña dentro de la organización.

El segundo nivel a estudiar para un clima organizacional adecuado es el comportamiento de los grupos, ya que en las organizaciones los grupos tienden a formarse de manera formal y establecido por la organización para el logro de un objetivo común, por otro lado, también se forman grupos de manera informal donde el individuo busca pertenecer a un grupo e interactuar socialmente, estos pueden ser: grupos de mando que son determinados por la empresa el cual le reportan directamente a un determinado jefe, grupos de tareas que igual que el anterior son determinados por la organización para dar solución a una determinada función o encomienda, por último están los grupos de interés o de amigos, el cual se determina como alianzas sociales por los miembros de la organización en busca de un objetivo común o personal, cada uno de estos grupos debe ser evaluado para poder otorgar las herramientas necesarias que se requieren para un ambiente laboral adecuado y así llevar esta unión al logro de objetivos en común.

El tercer y último nivel es el estudio de las organizaciones, estas tienen diferentes estructuras que repercuten en las acciones y el comportamiento de sus miembros, de acuerdo a su cadena de mando, su departamentalización y el fin de cada una a la hora de cumplir con su misión, de allí la importancia de vincular personal que se acople a la estructura o fin de la organización.

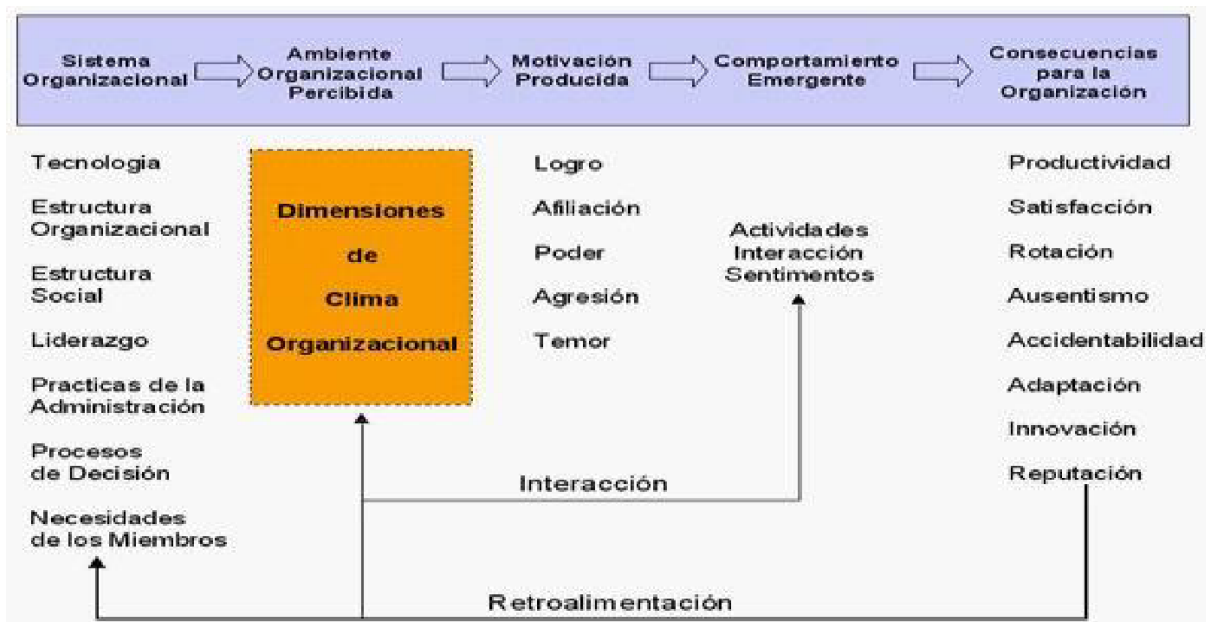
4.1.2 Modelo de George Litwin y Robert Stringer.

De acuerdo al modelo planteado por Litwin y Stringer (1968) llamado “motivación y clima organizacional”, este busca facilitar la medición de los factores involucrados en la motivación por medio de una serie de dimensiones que conforman el clima en una totalidad, como se evidencia a continuación en la figura 1 estos autores proponen 9 dimensiones para determinar el

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

clima organizacional, las cuales son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgos–desafíos, calor–cordialidad, cooperación–apoyo, estándares, conflictos e identidad.

Figura 1. Modelo de Clima Organizacional de Litwin y Stringer.



Fuente: Quevedo, Ana. *Estudio del clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: Octógono*. Piura: Universidad de Piura, 2003.

4.1.3 Modelo de Carlos Méndez.

Méndez propone dos etapas a la hora de realizar una investigación y esta las denomino así: la primera etapa es el diseño del proyecto de investigación donde se establecen los parámetros a seguir, llamada también la etapa inicial la cual brinda una guía para que los investigadores sigan un paso a paso para la elaboración de un proyecto. La segunda etapa la llamé desarrollo de la investigación propuesta, la cual es la etapa de acción, esta implica la ejecución de acciones que permitirán a los investigadores cumplir con el objetivo del proyecto, (Méndez A. Carlos., 2001).

4.1.4 Modelo de Idalberto Chiavenato.

Administración de los recursos humanos; el autor permite el diagnóstico a profundidad de las fortalezas y debilidades de una organización en el campo del talento humano, abordando los siguientes preceptos: subsistemas de provisión de recursos humanos, subsistemas de aplicación de recursos humanos, subsistemas de desarrollo de recursos humanos, subsistemas de control de recursos humanos y el subsistema de mantenimiento de recursos humanos, todos estos subsistemas para el autor son la forma más convencional y flexible de abordar los problemas de una organización debido a que estos subsistemas toman conceptos desde el reclutamiento y selección hasta los sistemas de información de recursos humanos (Chiavenato I., 2000).

4.1.5 Modelo de Hernán Álvarez Londoño.

Finalmente, teniendo en cuenta las distintas teorías y su aporte significativo para la realización de este estudio de clima organizacional se considera que el modelo de Hernán Álvarez Londoño hacia un clima organizacional plenamente gratificante (1993) es el más apropiado para el desarrollo metodológico de este proyecto, la medición del clima organizacional a la empresa objeto de estudio será desarrollado por medio de 24 dimensiones que permitirán identificar los factores peor calificados y los factores mejor calificados, y así, determinar si el clima organizacional de la empresa Simarítima S.A.S. es plenamente gratificante o no.

“Se entiende por clima organizacional plenamente gratificante al ambiente de trabajo que involucra diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional” (Álvarez, 1993), en ellos se identifican los siguientes aspectos:

- 1) La satisfacción de las personas.
- 2) Su excelente creatividad y productividad.
- 3) Su formación integral.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

- 4) La calidad y el buen servicio a nivel individual y grupal.
- 5) Las buenas relaciones interpersonales.
- 6) La integración de todos, personas y áreas, en aras de alcanzar una misión y unos objetivos organizacionales que le son comunes.

A continuación, se definen cada uno de los factores propuestos por Álvarez (1993), la cual sirve como instrumento para recolectar información que permita evaluar la realidad del clima organizacional de la empresa objeto de estudio, y así, poder encontrar soluciones que conduzcan hacia un clima organizacional plenamente gratificante para todos sus miembros.

4.1.5.1 Claridad organizacional.

cuanto más conocimiento se tenga de la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias por las personas integrantes de la organización más acertadas serán sus decisiones y acciones, mejor será la comunicación, habrá menos lugar a conflictos y de seguro mejorará el clima organizacional.

4.1.5.2 Estructura organizacional.

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

4.1.5.3 Participación.

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

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

4.1.5.4 Instalaciones.

Si el ambiente físico en el cual se desenvuelve 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.

4.1.5.5 Comportamiento sistemático.

Si las personas y las diversas áreas de la organización tienen 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 alcanzarlos, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.6 Relación simbiótica.

Si empresarios 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 será el clima organizacional.

4.1.5.7 Liderazgo.

Si quienes tienen cargos administrativos o de dirección en los diferentes niveles son personas motivantes, receptivas, accesibles, creativas, orientadoras e impulsadoras de las decisiones y acciones individuales y grupales, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.8 Consenso.

Si las diferentes decisiones que se toman en los diversos grupos se hacen mediante el consenso que los mantiene unidos en lugar de la votación o de la imposición de quienes tienen el poder que pueden dividirlos, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.9 Trabajo gratificante.

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

4.1.5.10 Desarrollo personal.

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

4.1.5.11 Elementos de trabajo.

Si para la labor diaria las personas pueden contar con 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 estar a tono con la época se sentirán más a gusto, serán más creativas, más productivas y mejor será el clima organizacional.

4.1.5.12 Relaciones interpersonales.

Si las personas cuentan con un excelente espacio para sus relaciones con los demás en donde haya libertad de expresión, justicia, verdad, respeto y consideración a las maneras de pensar, de sentir y de actuar, como también; apoyo, trato digno y cordial, en fin, un lugar donde sean realmente trascendentales las relaciones del hombre con el hombre, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.13 Buen servicio.

Si las personas y / o las áreas que dependen del trabajo de otras personas u otras áreas para realizar el suyo y reciben de estas un trabajo de calidad acorde con los requerimientos y

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

oportunamente, mejores serán sus relaciones, habrá más efectividad en la organización y mejor será el clima organizacional.

4.1.5.14 Solución de conflictos.

Si los conflictos que se presentan entre personas y entre 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.

4.1.5.15 Expresión informal positiva.

Si dentro de la necesaria formalidad que la organización debe mantener las personas y los grupos encuentran amplias posibilidades de expresarse positivamente de manera informal, habrá más camaradería entre ellos, mayor agilidad en los diversos procesos y mejor será el clima organizacional.

4.1.5.16 Estabilidad laboral.

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 la angustia que produce la posibilidad de un despido repentino, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.17 Valoración.

Si a las personas que son creativas, que cumplen con calidad y oportunamente sus labores se les valora, se les destaca o se les incentiva en una u otra forma, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.18 Salario.

Si el salario recibido por las personas es una justa retribución por su trabajo y mejora cuando las condiciones económicas de la organización también lo hacen, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.19 Agilidad.

Si las normas, procedimientos, manuales, controles, etc. se simplifican y reducen a los estrictamente necesarios, buscando agilizar el trabajo de las personas y los diversos procesos, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.20 Evaluación del desempeño.

Si los sistemas de evaluación del desempeño son objetivos, oportunos, equitativos y constructivos más no representativos, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.21 Feedback / Retroalimentación.

Si las personas y los grupos tienen la oportunidad de conocer con alguna frecuencia el pensamiento y el sentimiento respetuoso de los demás sobre su comportamiento, con el fin de que consideren la posibilidad de mantenerlo porque los demás lo encuentran positivo o se sienten a gusto con él, o de modificarlo por lo contrario, mejores serán sus relaciones y mejor será el clima organizacional.

4.1.5.22 Selección del personal.

Si las personas que la organización vincula para ejercer determinadas labores además de contar con el talento necesario para ejercerlas se destacan por su calidad humana, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.23 Inducción.

Si desde el mismo momento de su vinculación a la organización las personas son tratadas con respeto y cordialidad, si la inducción las lleva tanto a ambientarlas rápidamente con los demás como a un profundo conocimiento de la organización y de su puesto de trabajo, mejor será el clima organizacional.

4.1.5.24 Imagen de la organización.

Si las personas integrantes de la organización tienen la excelente imagen de la misma, mejor será el clima organizacional. (García, 2009, p53).

4.2 Marco Conceptual

Agencia naviera: Son los representantes del armador en un puerto determinado los cuales brindan el servicio de transporte de mercancía vía marítima.

Clima organizacional: Es el ambiente laboral el cual está relacionado con la motivación de los empleados, se refiere tanto a la parte física como a lo emocional y mental. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento. (Wikipedia, 2018).

Embalaje: El embalaje son los materiales o estructuras que protegen a los productos, envasados o no, contra golpes o cualquier otro daño físico. (Icesi, s.f.).

Feedback: Retroalimentación.

Fidedigna: Digno de fe y crédito. (Real Academia Española, s.f.).

Idóneo: Adecuado y apropiado para algo.

IICL: Es el Instituto Internacional de Arrendadores de Contenedores, es el líder mundial en la industria de arrendamiento de contenedores y chasis.

Interacción: Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más objetos, personas, agentes, fuerzas, funciones, etc. (Real Academia Española, s.f.).

ITR: (Transferencia de carga) es un servicio integral que consta del ingreso del contenedor al puerto, su embalaje o desembalaje y el retiro o la entrega del mismo. (Broom Colombia, s.f.).

Organización: Grupo social integrado por personas, tareas y administración, que se relacionan entre sí dentro de una estructura sistemática con el propósito de alcanzar unas metas. (Economía Simple, 2016).

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Percepción: Se entiende al mecanismo individual que realizan los seres humanos que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva. (Escarraga, 2014).

Vital: De suma importancia o trascendencia. (Real Academia Española, s.f.).

Hay Group: Korn Ferry es una empresa global de asesoramiento de organizaciones que combina estrategia y talento para impulsar el mayor desempeño para sus clientes. (www.kornferry.com, 2018).

4.3 Marco Legal

A continuación, se presenta todo lo referente al área legal que se requiere para el trabajo:

Decreto 410 de 1971- Código de Comercio: Un cuerpo legal que tiene por objeto regular las relaciones mercantiles, en todo el territorio colombiano. Los comerciantes y los asuntos mercantiles se regirán por las disposiciones de la ley comercial, y los casos no regulados expresamente en ella serán decididos por analogía de sus normas.

Decreto Ley 2663 1950 Código Sustantivo del Trabajo: La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Ley 1682 de 2013: Por la cual se adoptan medidas y disposiciones para los proyectos de infraestructura de transporte y se conceden facultades extraordinarias.

Decreto 1478 de 2014: Por medio del cual se fijan lineamientos para el establecimiento de corredores logísticos de importancia estratégica para el país y para la articulación de los actores que convergen sobre estos, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 390 2016- Estatuto Aduanero: Regula las relaciones jurídicas que se establecen entre la administración aduanera y quienes intervienen en el ingreso, permanencia, traslado y salida de las mercancías, hacia y desde el territorio aduanero nacional, con sujeción a la Constitución y la Ley.

Ley Estatutaria 1581 de 2012: Regula la protección de los datos personales e impone la obligación a los encargados del tratamiento de adoptar un manual interno de políticas y procedimientos para garantizar el manejo de la información, y para la atención de consultas y reclamos por parte de los Titulares.

4.4 Marco Contextual

Las empresas diariamente se enfrentan a una serie de factores internos y externos que afectan de manera directa la productividad de las organizaciones, en Colombia gran parte de las empresas no realizan estudios investigativos que logren determinar el clima de estas, puesto que estos son muy costosos, la mayoría de estos estudios son realizados por estudiantes universitarios como tesis de grado.

Como consecuencia de los cambios en el entorno las organizaciones tienden a ser más exigentes con el fin de poder ser competitivos y posicionarse en dicho mercado, por este motivo, Hay Group considera al personal de las empresas como lo más valioso, puesto que son ellos quienes hacen posible los cambios, transformaciones y quienes a través de sus acciones proyectan la cultura organizacional.

Un estudio adelantado por Hay Group en el 2012 a nivel mundial, arrojó como resultado que más de la tercera parte de los empleados, se muestran renuentes e incapaces de aportar algo más a su organización. Por otra parte, la lealtad hacia las organizaciones en los últimos 5 años denotaba tendencia a la baja con un 57%.

Los estudios de Hay Group estiman que el costo de reemplazar un empleado está entre el 50% y el 150% del salario.

Para una organización con 20.000 empleados y una rotación anual voluntaria del 8%, el costo de la rotación de personal sería de aproximadamente 56 millones de dólares (asumiendo un promedio salarial anual de 35.000 dólares).

Reducir en un 40% el índice de rotación generaría ahorros anuales del orden de USD 22.4 millones. Sin embargo, reducciones en rotación de personal generadas a través de altos niveles de compromiso y soporte aportarían ahorros anuales de USD 30 millones, una diferencia de más de USD 7,5 millones.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

(Méndez, 1985) considera el clima organizacional como el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

La firma Adecco Colombia realizó una encuesta con 1033 personas, de las cuales el 52% son hombres y el 48% son mujeres, de todas las edades y estratos en las principales ciudades del país, la encuesta realizada reveló que el 51% de los colombianos considera haber logrado la mitad de sus metas propuestas durante el primer semestre del año. Otro 33% afirmó que no las ha cumplido y el 16% restante dice que cumplió la mayoría. (SIIEM, 2015).

Por otra parte, el 70% de los encuestados manifestó no haber recibido ningún tipo de aumento salarial, mientras que el 30% restante sí lo tuvo. A su vez, el 21% aseguró haber sido ascendido de cargo y el 79% dijo no haber recibido ningún tipo de promoción o ascenso. (SIIEM, 2015).

Buenaventura, Valle del Cauca, Colombia.

Buenaventura es el municipio más extenso del Valle del Cauca (6.078Km²) goza de una ubicación estratégica dado que se encuentra en el océano pacífico, donde se puede comercializar con los países de esta zona y está muy cerca del canal de Panamá, razón por la cual puede acceder a los mercados del Atlántico. Adicionalmente, es uno de los puertos de América más cercanos al lejano oriente. Esta ciudad puerto cuenta con trasportes vía terrestre, aérea y marítima. (Uff travel, 2018).

Buenaventura, Distrito especial, industrial, portuario, biodiverso y ecoturístico, es una ciudad y puerto de Colombia, localizada en el departamento del Valle del Cauca. Se encuentra a orillas de la bahía de Buenaventura, una bahía del océano pacífico. Distancia a 121 kilómetros por

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

carretera a Cali, la cual está separada de ella por la cordillera occidental de los Andes, a 528 kilómetros de Bogotá, la capital del país. Aparte de esto, es el municipio más grande en toda la región del pacífico y el de mayor extensión territorial del departamento del Valle del Cauca. (DNP, 2018).

4.4.1 Caracterización de la organización.

4.4.1.1 Historia.

Servicios Integrales Marítimos S.A.S inicia labores desde el mes de octubre de 2010, enfocada en cubrir las necesidades de las diferentes agencias y líneas navieras, Simarítima es una empresa especializada en la industria de servicios a los contenedores y a la carga, brindando a sus clientes un amplio abanico de servicios de gestión en el control, inspecciones, almacenamiento, manipuleo, reparación, mantenimiento, lavado de contenedores vacíos y llenos, de igual manera como proveedores logísticos en el campo de transporte, ITR, embalaje y desembalaje de contenedores. (Simarítima, 2019).

4.4.1.2 Misión.

Somos una empresa especializada en la industria de servicios integrales a contenedores y a la carga marítima, la cual provee a nivel nacional sus servicios de: Almacenamiento, manipuleo, transportes, reparaciones y lavados de contenedores secos y refrigerados.

Desarrollamos servicios que cubren las necesidades de las diferentes agencias de carga y líneas navieras, con responsabilidad en la seguridad de la cadena de suministro, logrando de esta forma crecimiento y sostenibilidad de nuestros clientes.

Apoyados en la tecnología y eficiencia de sus operaciones, comprometidos con el personal, ofreciendo un ambiente propicio, basados en una gestión de seguridad industrial y salud en el trabajo, preservando el medio ambiente. (Simarítima, 2019).

4.4.1.3 Visión.

A finales del 2023, Simarítima se mantendrá como líder y el más grande operador de depósitos de contenedores, proveedor clave en servicios complementarios al transporte marítimo y facilitador en el desarrollo del comercio exterior en el país. Impulsados por nuestro excelente

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

servicio al cliente y el compromiso de satisfacer sus necesidades, estaremos soportados con nuestros aliados e inversiones en: Infraestructura, recurso humano, informática y nuestra constante búsqueda de la mejora continua con estándares de calidad. (Simarítima, 2019).

4.4.1.4 Políticas de calidad, control y seguridad.

La calidad y el control de sus servicios logísticos es un reto permanente que tiene como objetivo principal la satisfacción de los clientes, brindando a sus asociados de negocio y actores en la cadena de suministro seguridad libre de cualquier contaminación, lavado de activos y terrorismo.

Simarítima opera dentro de un marco de alto compromiso de su dirección general, que busca superar todas las expectativas del entorno que la rodea, para esto apoya la asignación de recursos y motiva a la generación de ideas innovadoras dentro de su equipo de trabajo, a través de la búsqueda de eficacia y mejora continua, logrando que la organización se diferencie del mercado. (Simarítima, 2019).

4.4.1.5 Objetivos.

En Simarítima nuestro principal objetivo es la satisfacción de nuestros clientes, para ello el recurso humano es la base fundamental en el desarrollo integral de la compañía, contamos con personal competente, comprometido y siempre dispuesto en ofrecer soluciones a nuestros clientes a la medida de sus necesidades y con experiencia para la prestación de servicios. Así mismo nuestros colaboradores cuentan con programas de formación y desarrollo permanente, enfocados en el crecimiento personal, habilidades técnicas, administrativas, operacionales, de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la mejora continua. (Simarítima, 2019).

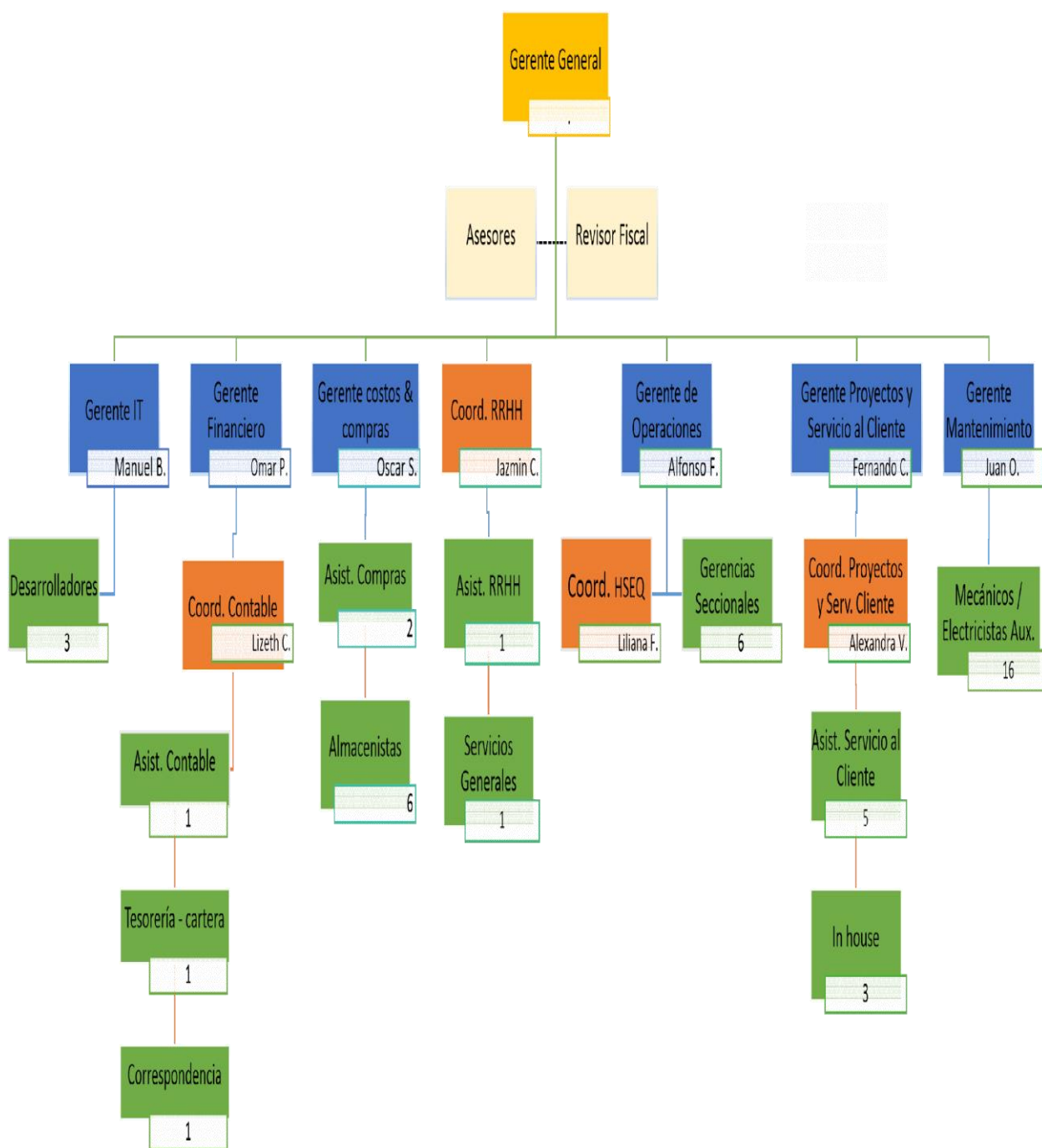
4.4.1.6 Estructura.

Simarítima, cuenta con una infraestructura de depósitos y oficinas en Bogotá (oficina principal), Mosquera, Cartagena, Buenaventura, Cali, Medellín, barranquilla y una nueva sede en el Puerto Limón de Costa Rica. Depósitos de gran capacidad de almacenamiento y disponibilidad permanente para sus operaciones de almacenamiento, reparaciones y lavados de contenedores secos y refrigerados.

Utilización de tecnología avanzada para el registro y control de ingreso y salida de contenedores, personal altamente entrenado en la prestación de servicios, todos esto para atender sus necesidades y brindarle una excelente atención. (Simarítima, 2019).

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Figura 2. Organigrama general Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.



Fuente: Tomado de la documentación de la organización Simarítima S.A.S.

Simarítima-Buenaventura

Servicios Integrales Marítimos S.A.S. pone a su disposición el depósito de contenedores en la ciudad de Buenaventura, ubicado en la vía alterna interna Km 7, donde prestamos a nuestros clientes los siguientes servicios: Almacenamiento de contenedores secos y refrigerados, reparaciones, lavados, manipuleo, transporte, cargue, PTI área de refrigerados, asistencia técnica de unidades Reefer. (Simarítima, 2019).

Simarítima S.A.S. en la sucursal ubicada en el Distrito especial de Buenaventura, cuenta con un total de cuarenta y dos trabajadores, cuyas edades oscilan entre 23 y 56 años; estos cuentan con los niveles académicos requeridos para el desarrollo de cada una de sus labores dentro de la organización, como; niveles técnicos, tecnológicos y profesionales, distribuidos en seis departamentos los cuales son:

- Talento humano.
- Administrativo.
- Mantenimiento de maquinaria y equipos.
- Mantenimiento y limpieza de contenedores.
- Contabilidad.
- Inspección de contenedores.

5. Métodos de Investigación.

5.1 Tipo de Estudio

5.1.1 Estudio exploratorio.

Los estudios exploratorios se efectúan normalmente cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes, es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas o ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio. (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 4ta edición).

El tipo de estudio que se aplicó para determinar el clima organizacional de la empresa Simarítima S.A.S., es de tipo exploratorio, ya que en la organización no se ha realizado un estudio referente al clima organizacional, es decir, que es un trabajo único en su campo.

5.1.2 Estudio descriptivo.

El estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conductas y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación” (Méndez, 1995, p.126).

El estudio realizado a la empresa Simarítima S.A.S. también es de tipo descriptivo, ya que permite conocer los principales factores, actitudes, conductas, costumbres, percepciones y relaciones que se identifican en la organización, mediante el análisis detallado de la información obtenida.

5.2 Método de Investigación

5.2.1 Método inductivo.

“Proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que puedan ser aplicadas a situaciones similares a la observada” (Méndez, 2002, p. 141). Esto indica, que la inducción parte de premisas singulares para formar conclusiones e hipótesis de manera global a partir de la observación.

5.2.2 Método deductivo.

“Proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general” (Méndez, 2002, p. 141). Es decir, el método deductivo permite realizar un análisis que va desde lo macro a lo micro, acerca de un fenómeno global se concluyen situaciones particulares.

5.2.3 Método cuantitativo.

En esta investigación se realiza un tipo de método cuantitativo debido a la recopilación de información pertinente que servirá para analizar y medir los datos obtenidos.

5.2.4 Método cualitativo.

Así también, el método cualitativo es fundamental a la hora de desarrollar esta investigación por la medida en que se busca describir los aspectos o cualidades que influyen en el clima organizacional de la empresa objeto de estudio.

5.3 Población

La población a la cual está dirigida esta encuesta es al personal de Simarítima S.A.S, sede ubicada en el Distrito especial de Buenaventura, cuenta con un total de cuarenta y dos (42) trabajadores, cuyas edades oscilan entre 23 y 56 años; estos cuentan con los niveles académicos

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

requeridos para el desarrollo de cada una de sus labores dentro de la organización, como niveles técnicos, tecnológicos, y profesionales, distribuidos en seis departamentos los cuales son:

- Talento humano.
- Administrativo.
- Mantenimiento de maquinaria y equipos.
- Mantenimiento y limpieza de contenedores.
- Contabilidad.
- Inspección de contenedores.

Tomando una muestra de diez trabajadores de todos los departamentos anteriormente mencionados, los cuales fueron partícipe de una encuesta que arrojó diversos resultados sobre la organización y su clima organizacional, la forma en que estos ven la organización y se identifican con ella.

Tabla 3. Caracterización de los empleados.

NOMBRE	APELLIDO	EDAD	CARGO	TIEMPO EN LA EMPRESA
Jaime	Angulo	40	Inspector de contenedores	5 años y 6 meses
José	Arce	55	Inspector de contenedores	2 años
Jessica	Riascos	32	Servicio al cliente	5 años y 6 meses
Jaime	Riascos	36	Conductor de tracto camión	1 año y 8 meses
Julio	Valencia	36	Coordinador de transporte	3 años y 6 meses
César	Castro	40	Auxiliar práctico de reparación de contenedores	3 años
Walter	Ibargüen	42	Auxiliar práctico de reparación de contenedores	3 años
Edward	Osorno	45	Operador de equipos	4 años
Danny	Gamboa	34	Auxiliar de patios	3 años
Edwin	Gómez	46	Mecánico	3 años

Fuente: Elaboración propia.

5.4 Proceso Metodológico

Tabla 4. Proceso metodológico

Objetivos	Actividades	Recursos	Indicadores	Dificultades
Identificar los factores más influyentes en la	- Investigaciones documentales sobre clima organizacional.	-Marco teórico. -Equipo de cómputo. -Internet.	-Tabulación de datos y determinación de los factores más influyentes.	-Poco acceso a la información requerida. -Información limitada.
	- Realizar encuestas y entrevistas basadas en el modelo de	-Material bibliográfico. -Computador.	-Número de entrevistas realizadas.	-Poco material bibliográfico.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

medición del clima organizacional en la empresa Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.	estudio de Hernán Álvarez Londoño. - Solicitar permiso para el desarrollo de las entrevistas al personal y gerente de la empresa objeto de estudio.	-Internet. -Tiempo del personal y de encuestadores. -Firma del Gerente seccional. -Pasajes. -Papelería.	-Autorización para realizar la investigación dentro de la empresa.	-Información desactualizada. -Poca disponibilidad de tiempo por parte del gerente y los trabajadores.
Describir el tipo de clima organizacional que se percibe en la empresa Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.	-Organizar los datos obtenidos de la encuesta. -Tabular e interpretar los datos obtenidos de la encuesta. -Analizar los aspectos mejor y peor calificados por los trabajadores.	-Computador. -Internet. -Modelo guía de Hernán Álvarez Londoño. -Fotocopias. -Tiempo. -Manejo de Word y Excel. -Tabulación y análisis.	-Encuesta. -Calificación cualitativa de las dimensiones. -Tabulación y análisis de encuestas por dimensión.	-Disponibilidad de tiempo de todos los trabajadores para realizar encuesta. -Errores en la tabulación de datos. -Poca interpretación de los factores por parte de los encuestados.
Formular recomendaciones para la mejora en los diferentes aspectos evaluados que permita alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante en la empresa Simarítima S.A.S. sede Buenaventura.	-Descripción del tipo de clima que se vive en la organización. -Idear posibles soluciones a los factores peor calificados. -Proponer estrategias y recomendaciones para alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante.	-Computador. -Tiempo de los autores. -Guía del modelo de Álvarez. -Material bibliográfico. -Tabulación de datos. -Análisis de las dimensiones. -Establecer acciones correctivas.	-Clima organizacional previsto en la organización objeto de estudio. -Actividades establecidas.	-Pérdida de la información. -Fallas de los aparatos electrónicos (computador). -Error en la interpretación de los datos.

Fuente: Elaboración propia.

5.5 Instrumentos Metodológicos

5.5.1 Fuentes para la recolección de la información.

Para el desarrollo de esta investigación se obtendrá la información de diferentes fuentes y datos considerados necesarios para la correcta elaboración del estudio investigativo.

5.5.2 Fuentes primarias.

Para obtener esta información se realizarán encuestas a un grupo de trabajadores de la empresa Simarítima S.A.S. basadas en el modelo de Hernán Álvarez Londoño, con el fin de conocer su nivel de satisfacción, las buenas relaciones interpersonales, sus percepciones y opiniones.

5.5.3 Fuentes secundarias.

Información suministrada por la empresa Simarítima S.A.S., consulta de libros como: (metodología de la investigación de Carlos Méndez) y (hacia un clima plenamente gratificante de Álvarez H.L), artículos de internet, tesis y trabajos de grado similares.

5.5.4 Técnicas de recolección de información.

5.5.4.1 Encuesta.

La encuesta se realiza a través de formularios los cuales sirven como método de observación y análisis, además, permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los trabajadores con relación al objeto de investigación, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, se realizará una encuesta a los trabajadores de la empresa Simarítima S.A.S. usando el modelo guía de Hernán Álvarez Londoño hacia un clima organizacional plenamente gratificante, esto con el fin de lograr el objetivo.

5.5.4.2 Entrevista individual.

Es una técnica de recolección de información, donde el entrevistador realiza una serie de preguntas previamente estructuradas de manera que enfoque el tema concerniente a la investigación. Conforme a lo anterior, se realizará una entrevista al gerente seccional de la empresa Simarítima S.A.S sede Buenaventura, con el fin de conocer su opinión y percepción acerca de la organización y las condiciones laborales de sus colaboradores.

6. Análisis de la Encuesta Realizada a los Trabajadores con Respecto a la Entrevista Realizada al Gerente Seccional de la Empresa Simarítima S.A.S. en Buenaventura.

A continuación, se realiza un análisis comparativo de la entrevista realizada al gerente seccional de la organización Simarítima S.A.S. con relación a las encuestas realizadas a los trabajadores, donde se toman en cuenta algunos aspectos con poca calificación para tener en cuenta la percepción del empleador con respecto a lo que piensan y viven los trabajadores diariamente en su puesto de trabajo, esto con el fin de obtener mayor información de ambas partes y poder así realizar mejores recomendaciones para la mejora del clima organizacional.

Inducción: El gerente seccional de la empresa manifiesta que, se realiza la inducción una vez el trabajador ingresa a la organización y se le asigna una persona que tiene conocimiento sobre la labor a desarrollar por el nuevo funcionario. Por otra parte, aunque el método de inducción de la organización es satisfactorio, algunos trabajadores manifiestan que no se debería realizar la inducción solo a las funciones que va a desempeñar, sino que también a conocer la empresa y ambientarlos con sus compañeros de trabajo.

Selección del personal: En este factor el gerente manifiesta que el proceso de selección lo realizan por medio de la página web o por recomendaciones de alta confiabilidad, y el método de evaluación para el aspirante es por medio de una entrevista donde se evalúan sus conocimientos y habilidades, posterior a la entrevista se le realiza una prueba para las labores que va a desempeñar. Por otro lado, los trabajadores sugieren a la organización realizar mejoras en el proceso de selección, de manera que se pueda contar con personal altamente capacitado y que se tenga en cuenta la persona de forma íntegra.

Evaluación del desempeño: El gerente seccional expresa que la evaluación se hace conforme al perfil del cargo, donde se tienen en cuenta una serie de aspectos, como la motivación,

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

compromiso, el trabajo en equipo, entre otros; la evaluación es realizada por un comité evaluador donde analizan y miden el desempeño de los funcionarios, aunque esta dimensión tiene una calificación cualitativa satisfactoria, los trabajadores por medio de la encuesta exponen estar de acuerdo con el sistema de evaluación, pero que deben de realizarla en el momento oportuno y hacerle una mejora.

Imagen de la organización: En esta dimensión el gerente por medio de la entrevista expresa que cuentan con un personal motivado y que los consideran como pieza fundamental de la organización, y que siempre se les recuerda que Simarítima es una empresa prestadora de servicios, por ende, deben de estar comprometidos con la satisfacción del cliente. Por el contrario, aunque la calificación de esta dimensión es adecuada, los trabajadores manifiestan no sentirse como una persona, sino, como una herramienta la cual ayuda a obtener dinero a la empresa y que en ocasiones se crean expectativas que en pocas ocasiones se cumplen.

Salario: Por medio de la entrevista realizada al gerente, este manifiesta que los salarios están establecidos de acuerdo con el cargo que desarrolla el funcionario, el nivel de riesgo, el compromiso, la experiencia y su nivel de estudios. El gerente también expresa que motivan a los trabajadores con bonos salariales dobles en temporada decembrina y los que se destaquen en su labor tienen la posibilidad de ascender de cargo y mejorar su nivel salarial. De acuerdo con la encuesta realizada a los trabajadores de Simarítima S.A.S. se logra apreciar una controversia a lo que manifiesta el gerente, ya que el 50% de los trabajadores expresan que el salario no está de acuerdo con las exigencias del cargo, el otro 25% consideran que es bajo, por lo que ellos proponen que tengan en cuenta el desempeño laboral a la hora de realizar los aumentos de salario y el otro 25% de los trabajadores considera que su salario es el adecuado.

7. Determinación del Clima Organizacional de la Empresa Simarítima S.A.S. Sede de Buenaventura

7.1 Caracterización de la Población Encuestada

El total de la población encuestada fue seleccionada de los siguientes departamentos:

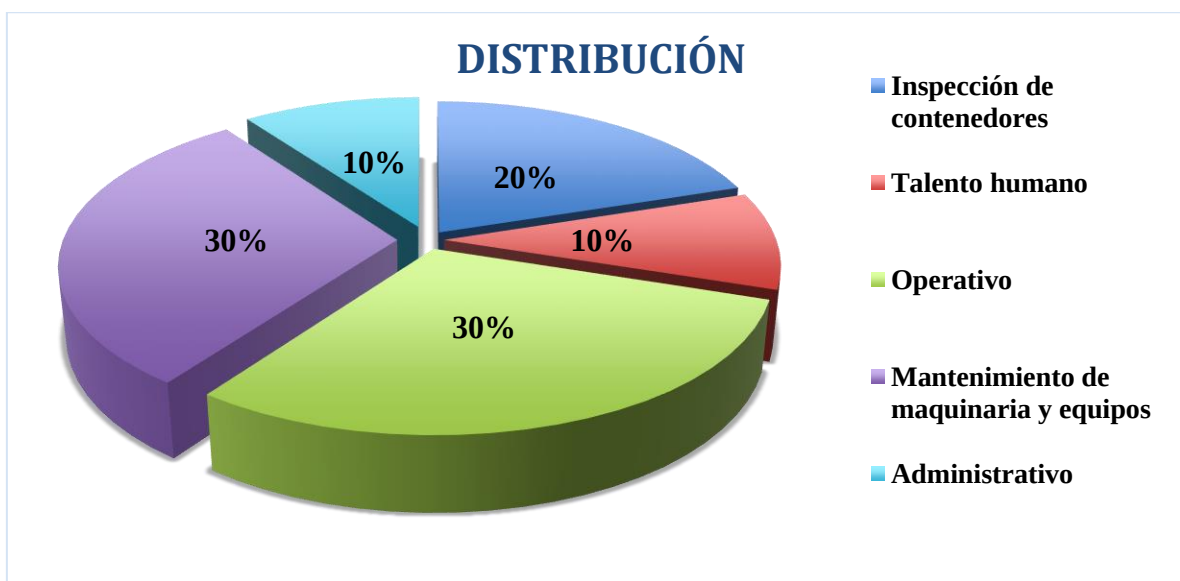
Inspección de contenedores, talento humano, operativo, mantenimiento de maquinaria y equipos y administrativo.

7.1.1 Nivel jerárquico.

El total del personal encuestado se distribuye en los siguientes departamentos:

Administrativo, talento humano, inspección de contenedores, operativo y mantenimiento de maquinaria y equipos, como se muestra en la siguiente ilustración:

Figura 3. Nivel jerárquico.

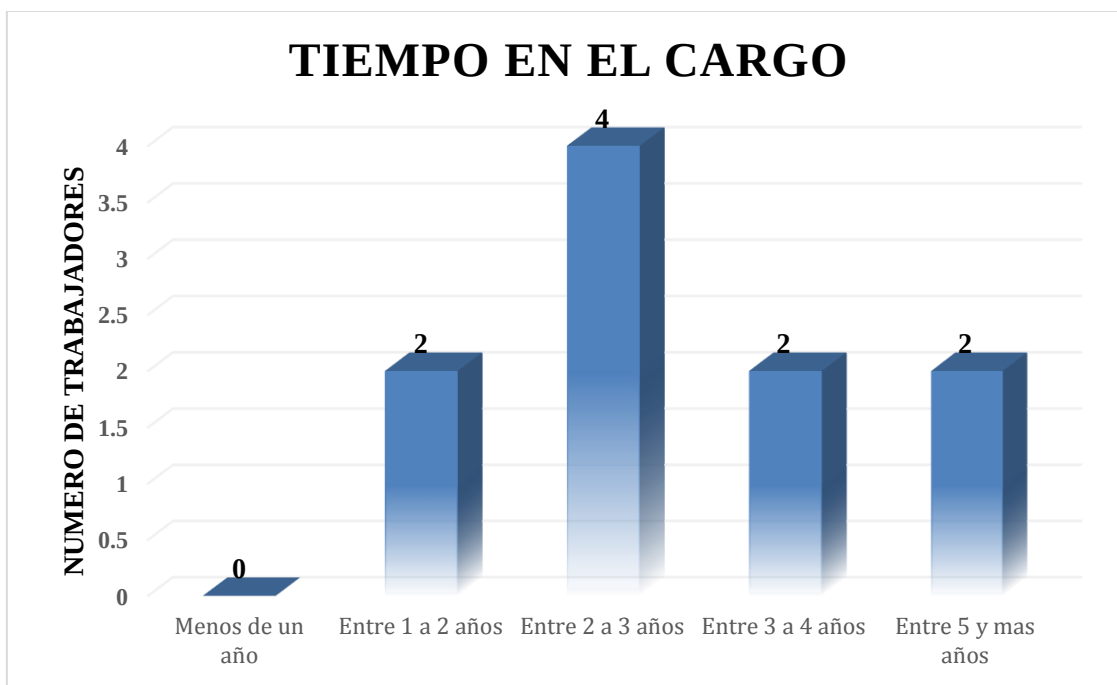


Fuente: Elaboración propia.

Del total de la población encuestada el 10% pertenece al departamento administrativo, el otro 10% a talento humano, el 20% a inspección de contenedores, el 30% al operativo y el otro 30% a mantenimiento de maquinaria y equipos, para un total de 10 trabajadores.

7.1.2 Tiempo en el cargo.

Figura 4. Tiempo en el cargo.



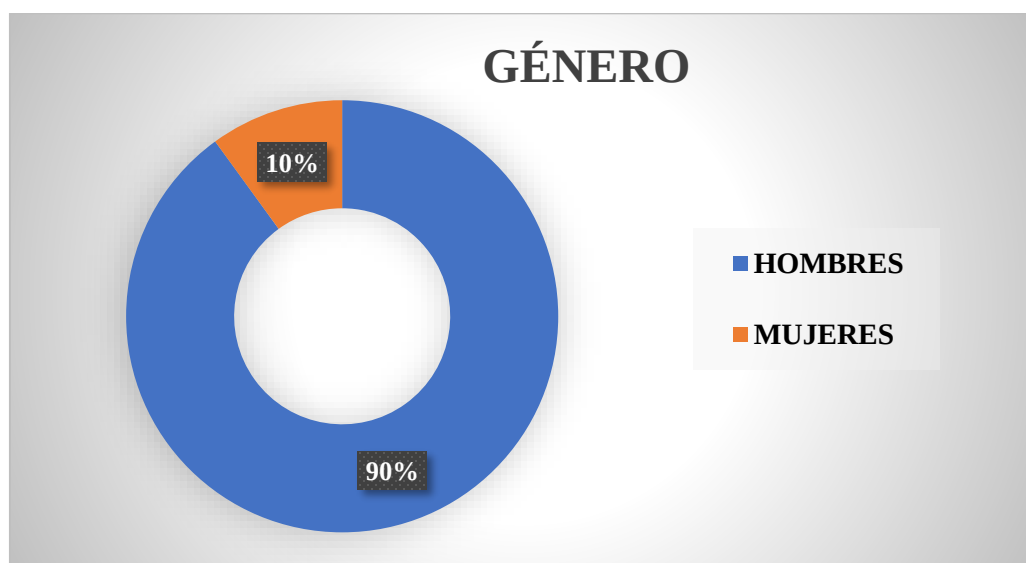
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 4, indica que dos (2) de los trabajadores encuestados llevan entre 1 a 2 años en el cargo, como también cuatro (4) del total de trabajadores encuestados llevan entre 2 a 3 años en el cargo, otros dos (2) trabajadores llevan entre 3 a 4 años en el cargo y dos más (2) llevan entre 5 y más años en el cargo, para un total de 10 trabajadores encuestados.

7.1.3 Género.

A continuación, en la figura 5 se muestra el género de los trabajadores encuestados, donde el 90% de ellos son hombres y el 10% mujeres, es decir, se encuestaron a 9 hombres y una mujer de los diferentes departamentos anteriormente mencionados de la empresa Simarítima S.A.S.

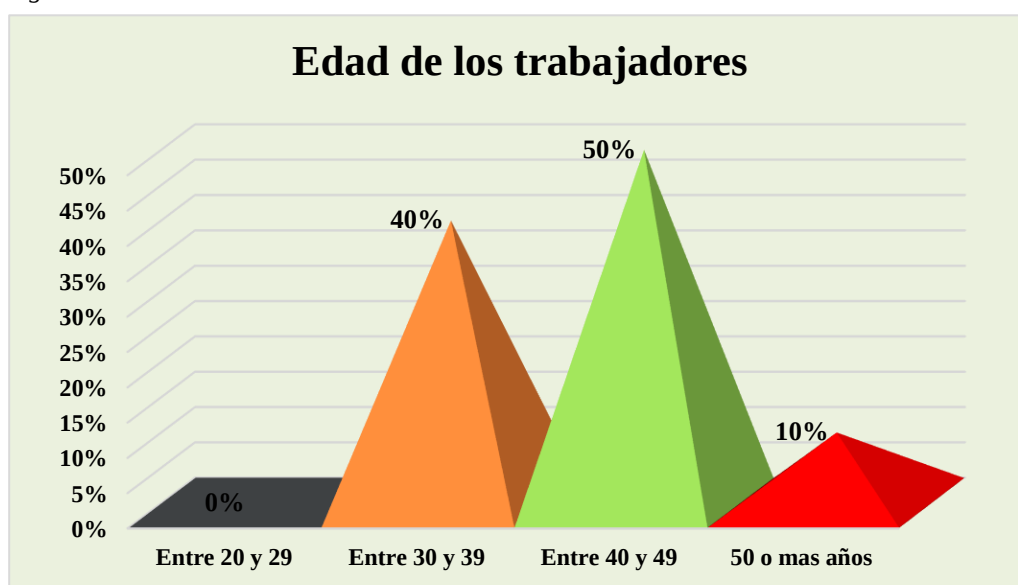
Figura 5. Género.



Fuente: Elaboración propia.

7.1.4 Edad.

Figura 6. Edad.



Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la figura 6, 4 de los trabajadores encuestados (40%) están entre los 30 y 39 años, 5 (50%) están entre los 40 y 49 años, 1 persona que corresponde al 10% está entre los 50 o más años de edad.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.2 Análisis Individual

A continuación, se muestran los 24 factores de medición de clima organizacional propuestos por Álvarez Londoño, analizados en la empresa Simarítima S.A.S.

Tabla 5. Promedio de los resultados.

CALIFICACIÓN NUMÉRICA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
Entre 0,0 y 4,0	Inadecuado
Entre 4,1 y 6,0	Deficiente
Entre 6,1 y 8,0	Satisfactorio
Entre 8,1 y 10,0	Adecuado

Fuente: Modelo de medición del clima organizacional Hernán Álvarez Londoño (1993).

La tabla 5 muestra el promedio de la calificación que se le da a cada factor, y este va desde una valoración adecuada a inadecuada con relación a la calificación numérica obtenida.

7.2.1 Claridad organizacional.

Pregunta: ¿Cuál es su grado de conocimiento de la misión y visión de la organización?

Tabla 6. Calificación de la claridad organizacional.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
CLARIDAD ORGANIZACIONAL	8,0	9	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, existe un grado de conocimiento acerca de los elementos de la estrategia corporativa (misión, visión, objetivos, políticas y estrategias) por parte de las personas que integran la organización, sin embargo, todavía es necesario refinar este aspecto, para aumentar el compromiso de los trabajadores con Simarítima S.A.S.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 7. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A No hay misión ni visión claramente definidas.	0	0%
B Nunca, ni aún en el período de inducción me han informado al respecto.	0	0%
C La información sobre estos aspectos no ha sido lo suficientemente clara.	5	50%
D Con frecuencia se presentan cambios en estos aspectos que no se nos comunican.	1	10%
E Me han informado al respecto, pero la verdad no he prestado la atención suficiente.	4	40%
F No me interesa conocerlos.	0	0%
G Otras.	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

La causa con mayor relevancia tiene que ver con que la información sobre estos aspectos proporcionada por parte de la compañía hacia sus empleados no ha sido suficientemente clara, por lo cual, es fundamental que se empiece a crear conciencia de la importancia de la dedicación al estudio de la misión, visión y objetivos de la organización.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la claridad organizacional.

Tabla 8. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Mejorar los canales de comunicación ya que no se está entregando la información oportuna al respecto.
Establecer reuniones al momento de realizar el cambio oportuno de la misión, visión y objetivos para informar con claridad al personal vinculado a la empresa.
establecer un sistema de evaluación para conocer el interés y el conocimiento del personal sobre el tema de claridad organizacional para determinar que si se está cumpliendo con lo esperado.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.2 Estructura organizacional.

Pregunta: ¿La estructura organizacional permite realmente la integración de individuos y grupos, así como la agilización de los diversos procesos, con el fin de alcanzar la misión y visión?

Tabla 9. Calificación de la estructura organizacional.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	7,7	7	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos obtenidos en la medición, la calificación cualitativa conseguida indica que en general los trabajadores de Simarítima tienen buen conocimiento de la forma en la que está estructurada la organización y existe claridad en la articulación de cada uno de los procesos

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

que se llevan a cabo de forma interdependiente, sin embargo, falta la integración e inducción de los trabajadores por las diferentes áreas para que estos tengan mayor conocimiento de las funciones que se realizan en cada una de ellas y como estos procesos son ejecutados de manera eficiente.

Identificación de las causas.

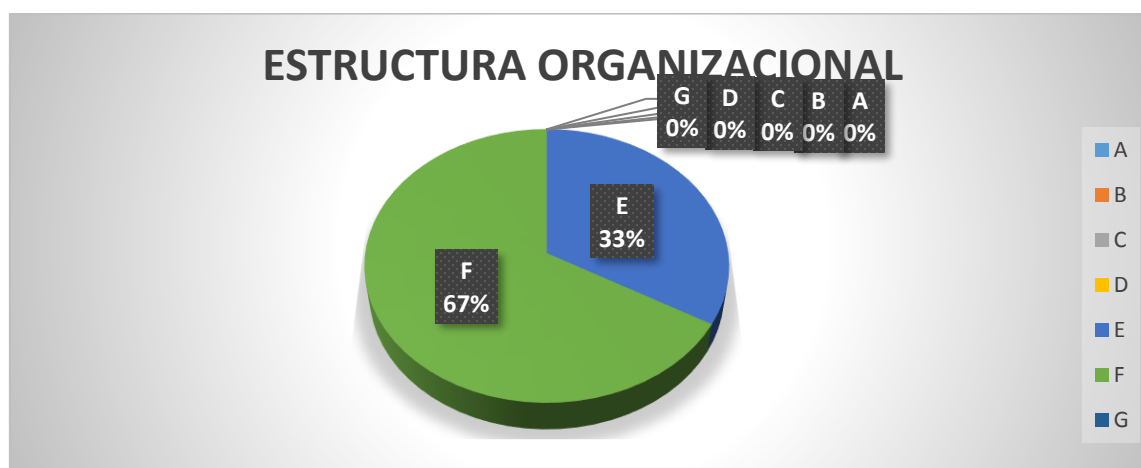
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 10. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	Las funciones de las personas son muy especializadas, lo que dificulta su integración.	0	0%
B	En general, los intereses de las áreas priman sobre los de la Organización.	0	0%
C	Hay demasiados niveles jerárquicos, lo que dificulta la comunicación hacia arriba y hacia abajo.	0	0%
D	No se promueve el trabajo interdisciplinario ni la integración entre las áreas.	0	0%
E	Hay demasiada formalidad (conducto regular, exceso de memos, antesalas, etc.)	2	33%
F	A las áreas les falta mayor autonomía, hay demasiada centralización en la toma de decisiones.	4	67%
G	Otras.	0	0%
TOTAL		6	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

La causa con mayor relevancia tiene que ver con la poca autonomía de las áreas, ya que las responsabilidades y las decisiones se establecen con demasiada centralización.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la estructura organizacional.

Tabla 11. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Dar mayor autonomía a las áreas para la toma de decisiones y participación en ellas.
Desarrollar un sistema de participación informal para dar propuestas y poder ser más participativo.
Generar cambios en el sistema jerárquico entre las áreas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación global de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.3 Participación.

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

Tabla 12. Calificación de la participación.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
PARTICIPACIÓN	8,0	9	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos obtenidos en la medición en cuanto a todo lo que tiene que ver con sus labores, los miembros de la organización tienen la posibilidad de informarse oportunamente e incluso pueden llegar a ser tenidos en cuenta en algunos de los procesos de toma de decisiones. Sin embargo, este aspecto puede fortalecerse aún más, generando un ambiente de mayor confianza.

Identificación de las causas.

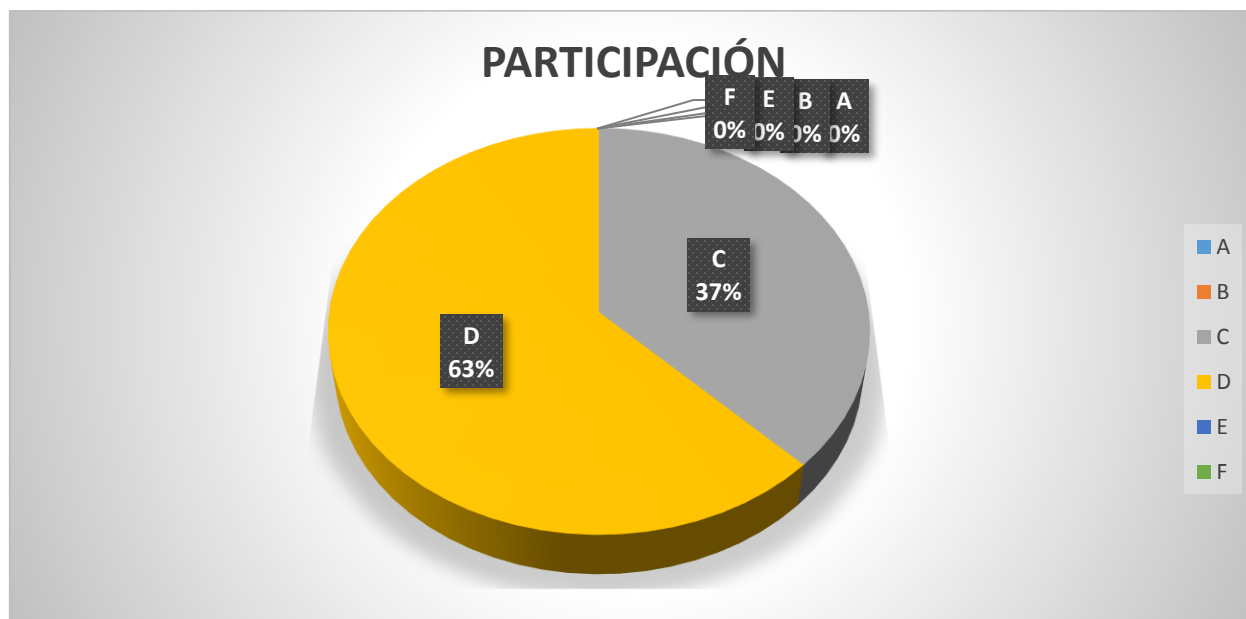
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 13. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	Sólo se me informa cuando las decisiones que tienen que ver con mi trabajo ya están tomadas.	0	0%
B	Aunque se me informe al respecto, escasamente puedo dar mi opinión.	0	0%
C	Se me informa adecuadamente y puedo opinar ampliamente al respecto, pero no tomar parte en las decisiones.	3	38%
D	Con frecuencia se presentan cambios en estos aspectos que no se nos comunican.	5	63%
E	Sólo puedo informar, opinar y participar en las decisiones sobre mi trabajo, en algunas ocasiones.	0	0%
F	Otras.	0	0%
	TOTAL	8	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que muchos de los aspectos que hay inmersos en este factor presentan cambios frecuentes, que en la mayoría de los casos no son de público conocimiento.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la participación.

Tabla 14. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
La organización debe optar por un tipo de liderazgo más participativo y democrático que permita la integración de todos sus miembros.
Desarrollar un método de toma de decisiones por consenso en el cual se pueda llegar a un acuerdo general entre las áreas y se tenga en cuenta la participación de todos los trabajadores.
Informar siempre a los trabajadores sobre las decisiones que se van a tomar para que estos sientan la importancia que tienen dentro de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.4 Instalaciones.

Pregunta: ¿Se siente usted a gusto con las instalaciones de la organización, en especial con el sitio en donde debe realizar su trabajo?

Tabla 15. Calificación de las instalaciones.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
INSTALACIONES	7,5	7	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la medición, se evidencia que los trabajadores están tranquilos en sus sitios de trabajo, pero que aún sienten que hay algunos aspectos mínimos que se podrían mejorar, con el fin de propiciarles un ambiente óptimo para que así ellos puedan desempeñarse de la mejor manera, lo cual se vería reflejado en su eficiencia laboral.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Identificación de las causas.

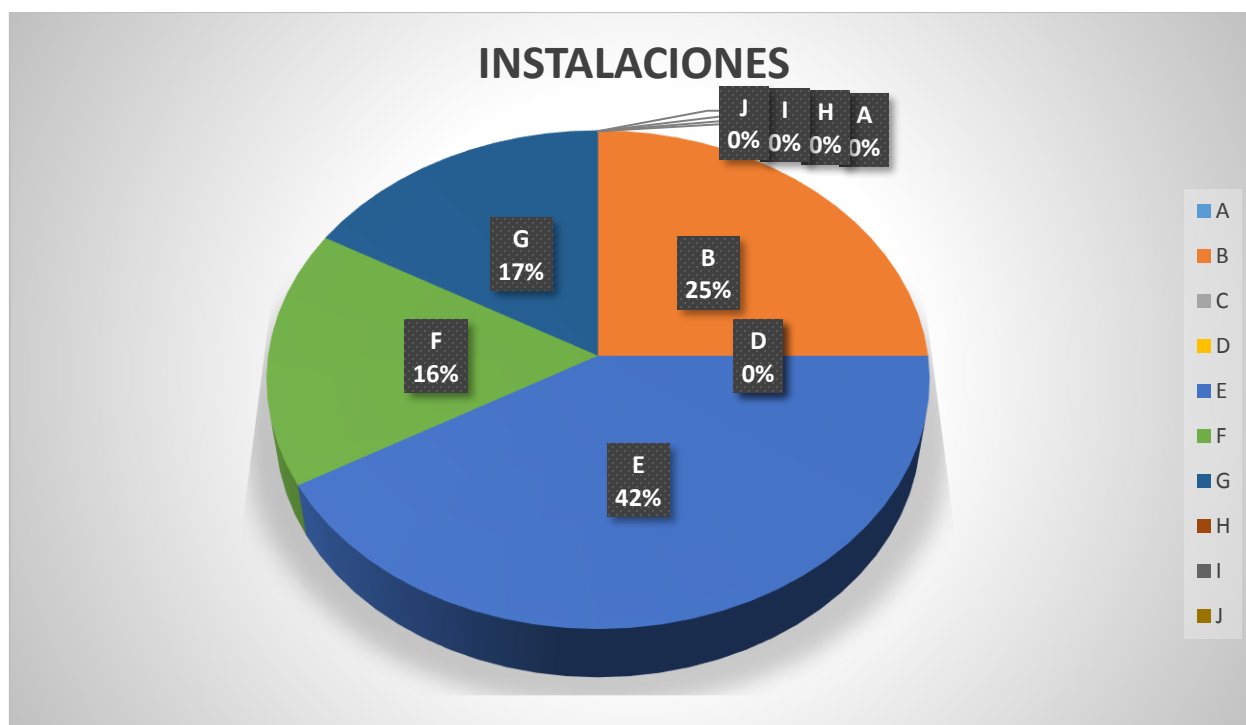
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 16. Causas de la dimensión.

Causas		Frecuencia	Porcentaje
A	Las instalaciones son en general antiestéticas.	0	0%
B	Las instalaciones no son seguras.	3	25%
C	Las instalaciones no son funcionales.	0	0%
D	Hace demasiado frío.	0	0%
E	Hace demasiado calor.	5	42%
F	La iluminación es deficiente.	2	17%
G	Hay demasiado ruido.	2	17%
H	Los servicios sanitarios dejan mucho que desear.	0	0%
I	En mi sitio de trabajo no tengo la comodidad necesaria.	0	0%
J	Otras.	0	0%
TOTAL		12	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Las altas temperaturas que se perciben en el interior de las instalaciones de la organización es la causa que presentó mayor incidencia en la insatisfacción con relación a las instalaciones de Simarítima S.A.S.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a las instalaciones.

Tabla 17. Soluciones propuestas

Soluciones propuestas por el trabajador
Implementar sistemas de seguridad más eficientes y avanzados.
Mejorar los sistemas de acondicionamiento y aires para reducir el calor, con el fin de mejorar las condiciones laborales.
Realizar cambios en la parte de equipos tecnológicos más avanzados que permitan la eficiencia y reducción del ruido, ya que los equipos antiguos generan cierto tipo de ruido.
Mejorar el sistema de iluminación que permita realizar el trabajo de una manera más fácil y oportuna.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.5 Comportamiento sistémico.

Pregunta: ¿Las personas y las áreas interactúan positivamente y como un todo, con el fin de alcanzar de la mejor manera la misión y visión de la organización, antes que sus intereses personales?

Tabla 18. Calificación del comportamiento sistémico.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
COMPORTAMIENTO SISTÉMICO	6.9	6	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición se evidencia que, aunque los trabajadores conocen la misión y visión de la organización no se identifican con estas, por lo tanto, no les preocupa y no les interesa interactuar entre áreas sino buscar su propio beneficio. Esta situación

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

es debida a la falta de motivación o capacitación para trabajar en forma multidisciplinar de manera que contribuya con los objetivos de la organización.

Identificación de las causas.

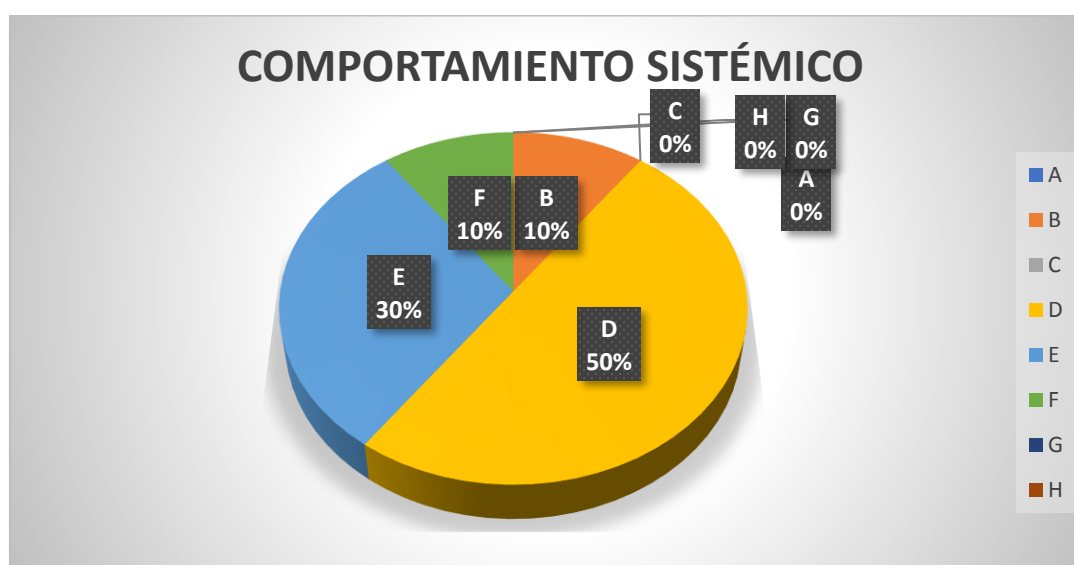
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 19. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	No se conocen la misión y visión.	0	0%
B	En general, las personas no se identifican con la misión y visión de la organización, por lo tanto, no les preocupan.	1	10%
C	Priman más los conflictos que la integración entre las áreas.	0	0%
D	Cada área quiere lograr lo mejor para sí, olvidándose del todo organizacional.	5	50%
E	En general, los intereses de las personas priman sobre los de la organización.	3	30%
F	Falta de motivación y/o capacitación para trabajar en forma multidisciplinar.	1	10%
G	La estructura organizacional no facilita la integración.	0	0%
H	Otras.	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. consiste en que cada área quiere lograr beneficios particulares, olvidándose del todo organizacional, es decir, que el interés particular de cada área está por encima de los objetivos e intereses organizacionales en su totalidad.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al comportamiento sistémico.

Tabla 20. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Establecer un tipo de cultura organizacional que permita la integración de todas las áreas.
Mejorar las condiciones laborales para que los trabajadores se sientan a gusto con la organización y de esa forma puedan retribuir de forma adecuada su labor.
Brindar mayor capacitación a los trabajadores para que les permita identificarse con la organización, con el fin de priorizar los intereses comunes de la organización antes que los personales.
Mantener motivado al personal para que este trabaje de manera oportuna y brinde un comportamiento sistémico.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.6 Relación simbiótica.

Pregunta: ¿Cree usted que empresarios y empleados trabajan en relación estrecha y amistosa con el fin de lograr conjuntamente los mejores beneficios para todos?

Tabla 21. Calificación de la relación simbiótica.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
RELACIÓN SIMBIÓTICA	8,1	8	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se evidencia que los trabajadores de Simarítima S.A.S. en general llevan una buena relación, puesto que buscan los mejores beneficios para todos, sin embargo, consideran que hace falta más motivación e integración entre las áreas, para que de esta manera se mejore el clima organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Identificación de las causas.

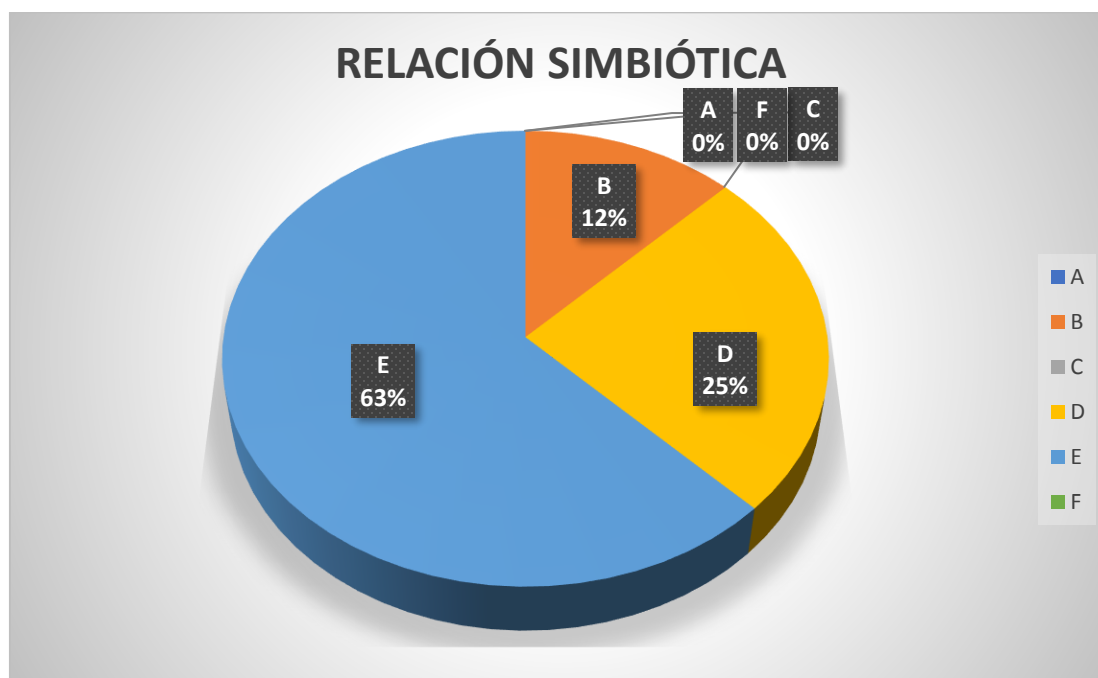
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 22. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	Los directivos solo velan por sus intereses.	0	0%
B	Los empleados y trabajadores solo velan por sus intereses.	1	13%
C	Hay desconfianza entre las partes.	0	0%
D	No hay motivación para trabajar de esa manera en algunos sectores.	2	25%
E	Hay interés por alcanzar los mejores beneficios para todos, pero falta más integración y solidaridad entre las partes.	5	63%
F	Otras.	0	0%
	TOTAL	8	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. se trata del interés que existe por alcanzar los mejores beneficios para todos, pero falta más integración y solidaridad entre las partes para lograr beneficios comunes en toda la organización.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la relación simbiótica.

Tabla 23. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador.
Se deben identificar los intereses personales de los trabajadores y asociarlos con los de la organización para lograr un objetivo común.
Se debe vincular a todos los sectores como un todo con el fin de romper esa brecha y trabajar en equipo.
Mejorar la integración de los trabajadores por medio de salidas, eventos dentro y fuera de la organización y con integraciones familiares.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.7 Liderazgo.

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

Tabla 24. Calificación de liderazgo.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
LIDERAZGO	7,2	5	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se evidencia que, aunque tiene una calificación cualitativa satisfactoria los trabajadores manifiestan que no se sienten motivados, impulsados, o que simplemente al jefe no le interesan esos aspectos que conllevan a liderar procesos y acompañar las actividades por disponibilidad de tiempo.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Identificación de las causas.

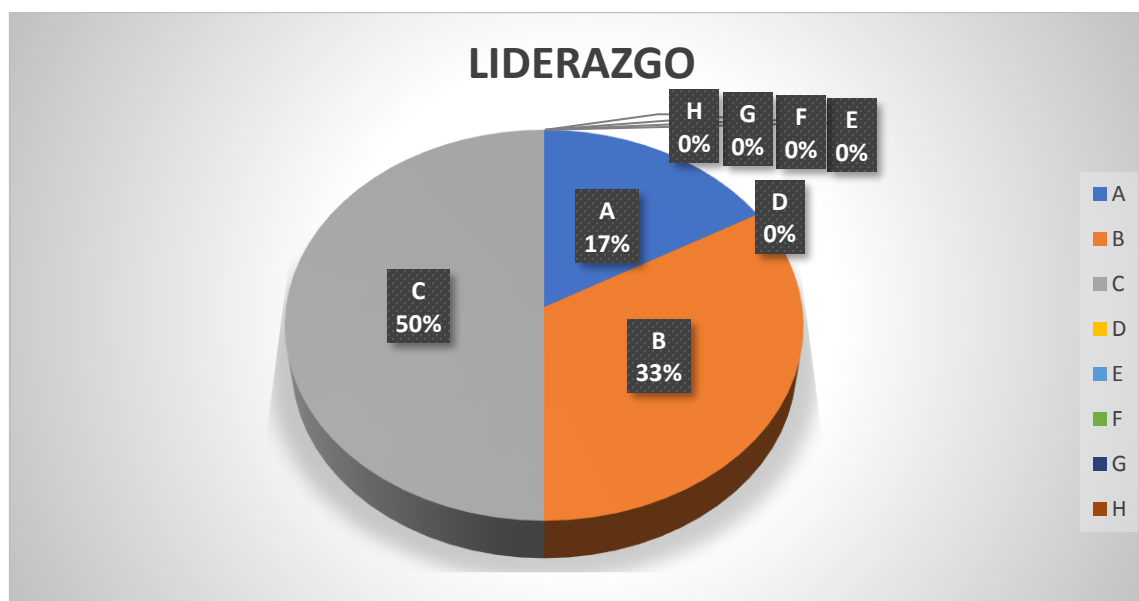
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 25. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A El jefe no dispone de tiempo suficiente para nosotros.	1	17%
B El jefe tiene demasiadas personas a cargo.	2	33%
C El jefe simplemente ordena y no le preocupan esos aspectos.	3	50%
D Su forma de relacionarse con nosotros deja tanto que desear, que por el contrario tiende a desmotivarnos.	0	0%
E El jefe presta muy poca atención a nuestras ideas.	0	0%
F El jefe tiende más a la rutina que al cambio.	0	0%
G El jefe no se preocupa por conocernos, ni por nuestro desarrollo.	0	0%
H Otras.	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S., tiene que ver con que el jefe simplemente ordena y no le preocupan los aspectos tales como ser una persona la cual motive, oriente e impulse las decisiones y acciones grupales e individuales, etc. Esto puede ser por falta de tiempo, ya que tiene mucho personal a su cargo y debe desplazarse a la sede ubicada en Yumbo.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al liderazgo.

Tabla 26. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Definir un líder para cada área el cual le permita tener más tiempo y contacto con todos los trabajadores.
Proponer un espacio para vincular a todos los miembros de la organización con el fin de llevar a cabo un sistema de retroalimentación.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.8 Consenso.

Pregunta: ¿Se construyen decisiones entre todas las partes, donde las personas presentan su punto de vista, se escucha, se analiza, en búsqueda de un acuerdo, limando asperezas, logrando una síntesis con la cual todos se identifican?

Tabla 27. Calificación de consenso.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
CONSENSO	7,6	8	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, los trabajadores de Simarítima S.A.S. manifiestan que las decisiones importantes generalmente ya están tomadas antes de realizar las reuniones y no les dan igualdad de participación en las diferentes decisiones de la organización, sino, cuando hay asuntos de menor importancia. Referente a lo anterior se debe hacer partícipe a

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

las áreas involucradas en la toma de decisiones importantes y no importantes, con el fin de que contribuyan a la mejora del clima organizacional.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

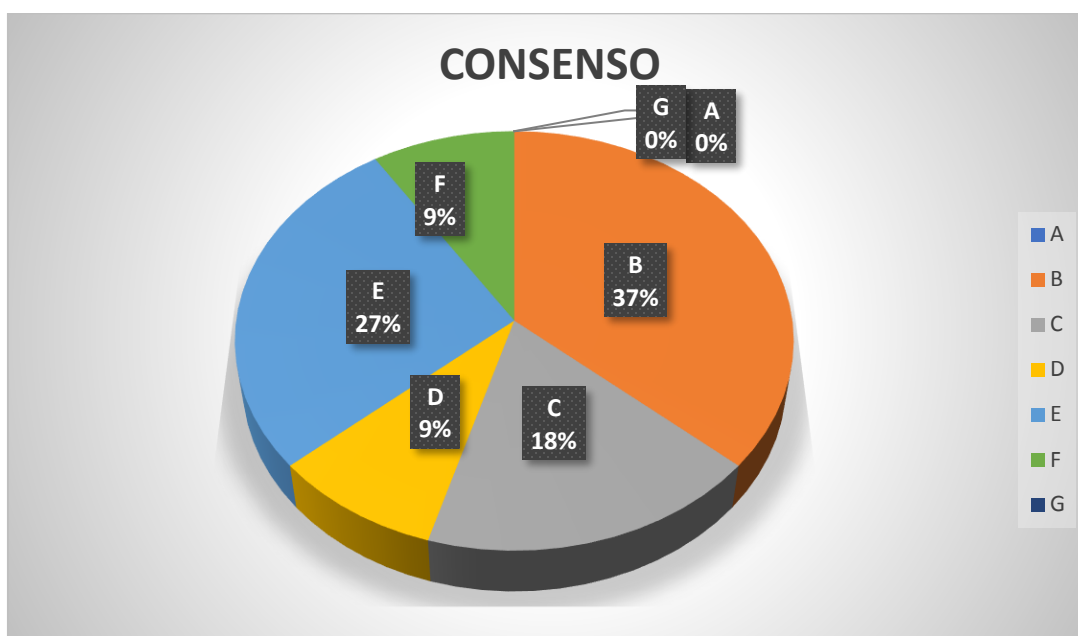
Tabla 28. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	Quienes presiden los grupos o comités son por lo general muy impositivos.	0	0%
B	Las decisiones importantes por lo general ya están tomadas antes de darse las reuniones.	4	36%
C	Hay subgrupos o camarillas que por lo general buscan salirse con la suya en la toma de decisiones.	2	18%
D	En general, el consenso se logra solo en asuntos de menor importancia.	1	9%
E	En general, la información importante sobre el tema a tratar solo la conocen algunas personas con anticipación a la reunión, y así es muy difícil participar en igualdad de condiciones.	3	27%
F	En general, hay interés por lograr consenso, pero no siempre es posible obtenerlo.	1	9%
G	Otras.	0	0%
	TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Figura 14. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. es aquella en que las decisiones importantes por lo general ya están tomadas antes de darse las reuniones, es decir, que no los involucran en esta toma de decisiones y no les brindan la información del tema a tratar a todos con anticipación de la reunión, y así, es muy difícil participar en igualdad de condiciones.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al consenso.

Tabla 29. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Hacer partícipe a las áreas involucradas en la toma de decisiones importantes y no importantes.
Reprimir los subgrupos y vincular a los trabajadores como un todo dentro de la organización para que su participación sea más conjunta.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.9 Trabajo gratificante.

Pregunta: ¿Está usted ubicado en la organización 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 30. Calificación del trabajo gratificante.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
TRABAJO GRATIFICANTE	7,7	7	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. se sienten bien ubicados en el trabajo que más les gusta y que les parece interesantes, sin embargo, manifiestan tener algunas limitaciones como (aportar, expresar, crear, etc.,) para lo cual ellos proponen que se realicen capacitaciones o concursos que les ayuden a desarrollar sus habilidades y superar las limitaciones, todo esto en aras de mejorar el ambiente laboral de la organización.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 31. Causas de la dimensión.

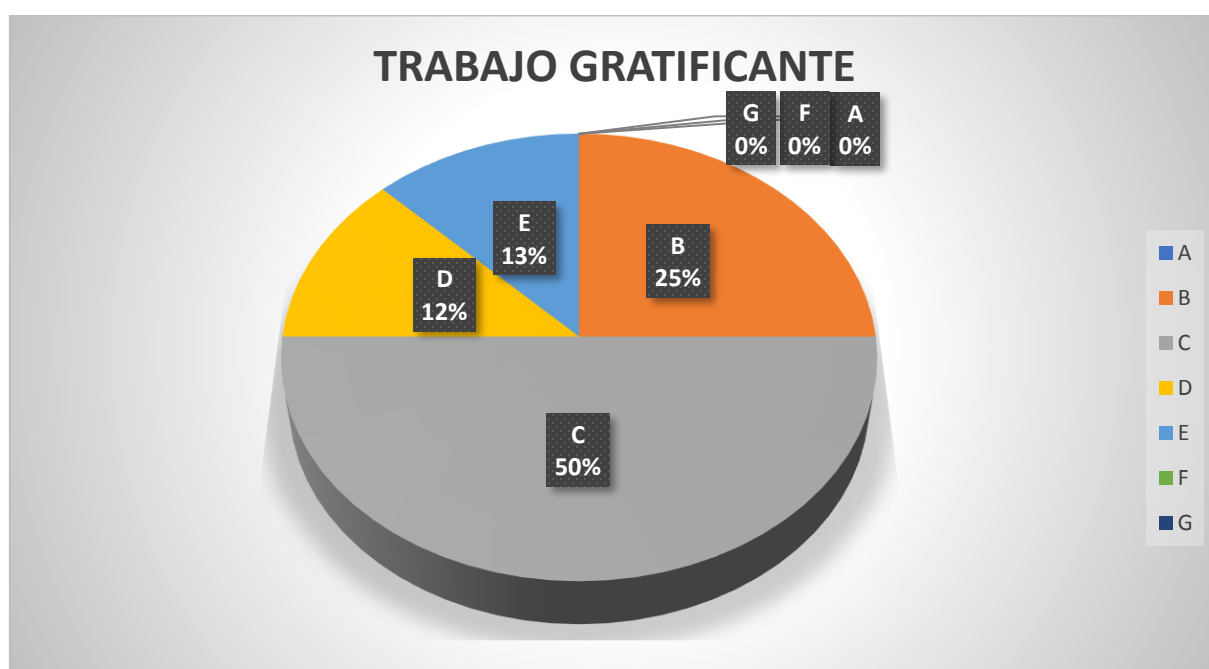
	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	Aunque me gusta el campo en el que trabajo las funciones que debo desempeñar son simples y rutinarias.	0	0%
B	Sólo algunas de las funciones que desempeño me satisfacen plenamente.	2	25%
C	Me gusta el campo en el que trabajo como también las funciones a mi cargo, pero tengo limitaciones para crear, aportar y en general para expresarme.	4	50%
D	No estoy aún capacitado para asumir el cargo que más me gustaría desempeñar.	1	13%

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

E	He solicitado traslado al campo en el que más me gustaría trabajar y para el cual estoy debidamente capacitado, pero no me ha sido posible obtenerlo.	1	13%
F	La organización no se preocupa por conocer los intereses de las personas y menos por ubicarlas en el trabajo que más les guste o que más pueda contribuir a su realización.	0	0%
G	Otras.	0	0%
TOTAL		8	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la gráfica anterior, la causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. es la C, la cual hace referencia a que aunque les guste el campo en el que trabajan, como también las funciones a su cargo, tienen limitaciones para crear, aportar y en general para expresarse, pues no desarrollan sus habilidades laborales en su totalidad.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al trabajo gratificante.

Tabla 32. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Capacitación en habilidades laborales.
Concursos de ascensos abiertos y transparentes.
Evaluación de habilidades.
Cartelera informativa.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.10 Desarrollo personal.

Pregunta: ¿La organización estimula su formación personal y profesional en forma permanente?

Tabla 33. Calificación del desarrollo personal.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
DESARROLLO PERSONAL	7,9	8	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, los trabajadores de Simarítima S.A.S. manifiestan que las oportunidades de capacitación y formación son escasas y difíciles de obtener, para lo cual, se plantean las posibilidades de realizar convenios con instituciones para las capacitaciones, esto con el fin ser más eficientes y alcanzar una calificación cualitativa adecuada.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 34. Causas de la dimensión.

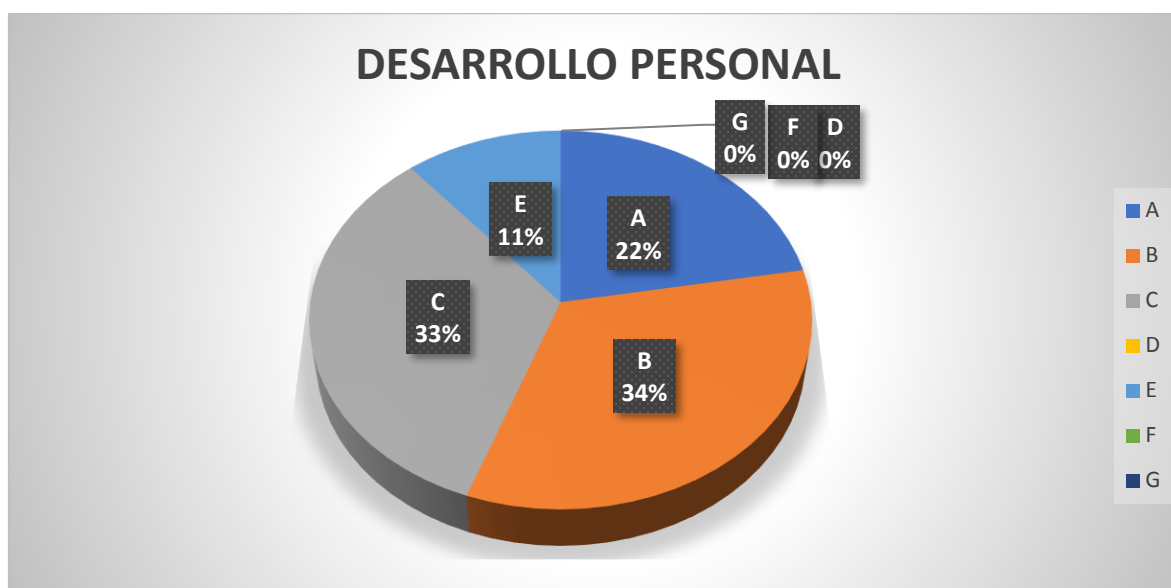
	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	Las oportunidades de capacitación y formación son escasas para todos.	2	22%
B	Las posibilidades de capacitación y formación son solo para algunas personas.	3	34%
C	No es fácil obtener permisos para asistir a cursos o seminarios en horas de trabajo.	3	33%

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

D	La organización carece de los recursos necesarios para ello.	0	0%
E	A la organización tal mejoramiento no parece preocuparle.	1	11%
F	Las funciones que debo desempeñar no estimulan mi desarrollo personal y profesional.	0	0%
G	Otras.	0	0%
TOTAL		9	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que no es fácil obtener permisos para asistir a cursos o seminarios en horas de trabajo y que las posibilidades de capacitación o formación son solo para algunas personas.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al desarrollo personal.

Tabla 35. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Convenio con instituciones para realizar capacitaciones y cursos de formación.

Inscripciones grupales para capacitaciones sin afectar las labores de la empresa.

Inducción de personas para suplantar temporalmente algún cargo si fuese posible.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.11 Elementos de trabajo.

Pregunta: ¿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 36. Calificación de elementos de trabajo.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
ELEMENTOS DE TRABAJO	8,4	8	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se evidencia que en esta dimensión la calificación cualitativa es adecuada, es decir, que los trabajadores están conformes con sus elementos que utilizan y tienen a disposición para realizar su trabajo, sin embargo, consideran que deben de realizarles una mejora y una redistribución, con el fin de que contribuya con los procesos de productividad y la mejora en el clima organizacional.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 37. Causas de la dimensión.

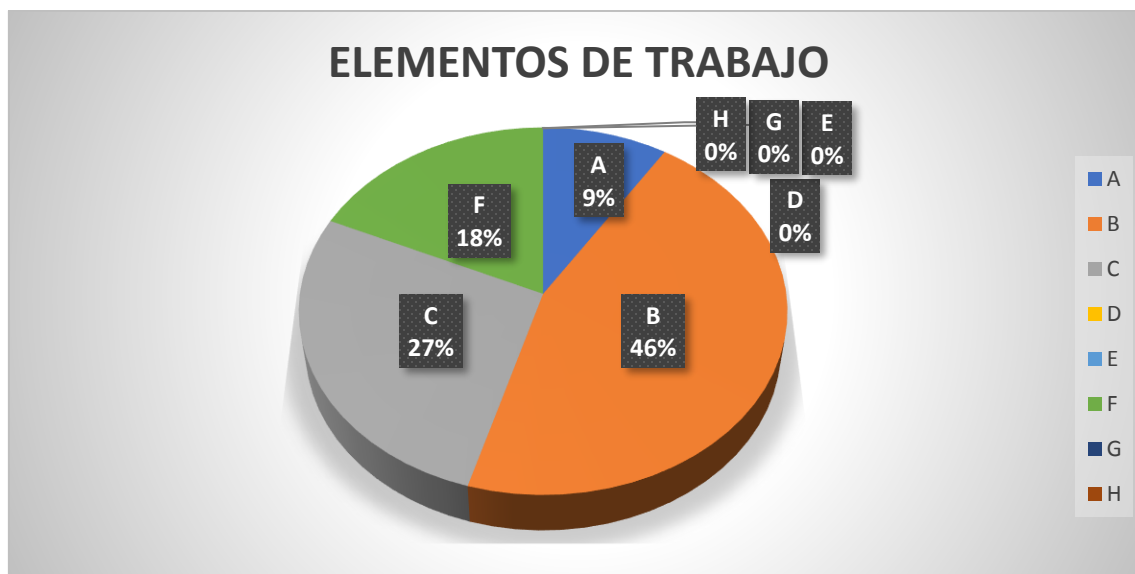
Causas	Frecuencia	Porcentaje
A En general, los elementos de trabajo de que dispongo están obsoletos.	1	9%
B La mayoría de los elementos son excelentes.	5	45%
C No hay preocupación en la organización por conseguir mejores y más modernos elementos.	3	27%
D Los buenos elementos son escasos y hay que compartirlos entre varias personas.	0	0%
E No hay una adecuada planeación para la adquisición de los elementos.	0	0%

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

F	La distribución de elementos es inadecuada pues no se realiza acorde con las necesidades.	2	18%
G	La situación económica de la organización no permite la adquisición de nuevos elementos.	0	0%
H	Otras.	0	0%
TOTAL		11	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que la mayoría de los elementos son excelentes, pero las distribuciones de estos elementos son inadecuadas, pues no se realizan de acuerdo con las necesidades.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a los elementos de trabajo.

Tabla 38. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Modernización de instrumentos de trabajo.
Mantenimiento continuo y preventivo.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Estar a la vanguardia en procesos y elementos de la organización.

Plan de distribución más eficaz.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.12 Relaciones interpersonales.

Pregunta: ¿Las relaciones interpersonales que se dan en la organización son realmente las mejores?

Tabla 39. Calificación de las relaciones interpersonales.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
RELACIONES INTERPERSONALES	8,5	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se evidencia que en esta dimensión la calificación cualitativa es adecuada, es decir, en general existen buenas relaciones entre los trabajadores, donde hay libertad de expresión, buen trato y apoyo entre ellos, sin embargo, se debe trabajar en aspectos como integración de personal, viajes a espacios adecuados para poder compartir y así lograr el objetivo esperado de un ambiente laboral plenamente gratificante.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 40. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	En general, las personas no se conocen lo suficiente como para poder integrarse.	0	0%
B	Falta mayor respeto y consideración por las maneras de pensar, de sentir y de actuar de los demás.	3	50%
C	Falta mayor solidaridad y apoyo entre las personas.	1	17%
D	Falta mayor dignidad y cordialidad en el trato.	0	0%
E	Hay conflictos entre personas y entre áreas sin solucionar.	0	0%
F	Falta más libertad de expresión.	0	0%
G	Las barreras sociales no lo permiten.	0	0%

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

H	La autocracia y la arrogancia de algunos dificulta las buenas relaciones.	0	0%
I	El comportamiento de algunas personas deja mucho que desear.	2	33%
J	Otras.	0	0%
TOTAL		4	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. tiene que ver con la falta de mayor respeto, consideración por la manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás, ya que el comportamiento de algunos trabajadores no es el adecuado.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a las relaciones interpersonales.

Tabla 41. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Jornadas de sensibilización y respeto.
Trabajos para generar conciencia en el personal.
Curso de competencias transversales.

Jornadas psicológicas.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.13 Buen servicio.

Pregunta: ¿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 necesita y oportunos?

Tabla 42. Calificación del buen servicio.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
BUEN SERVICIO	8,0	8	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, en general se puede evidenciar que el cumplimiento y la calidad de los trabajos es excelente, sin embargo, se deben de realizar unos planes de entrega y verificación de trabajos, con el fin de que haya más efectividad en los procesos de la organización y mejora en el clima organizacional.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

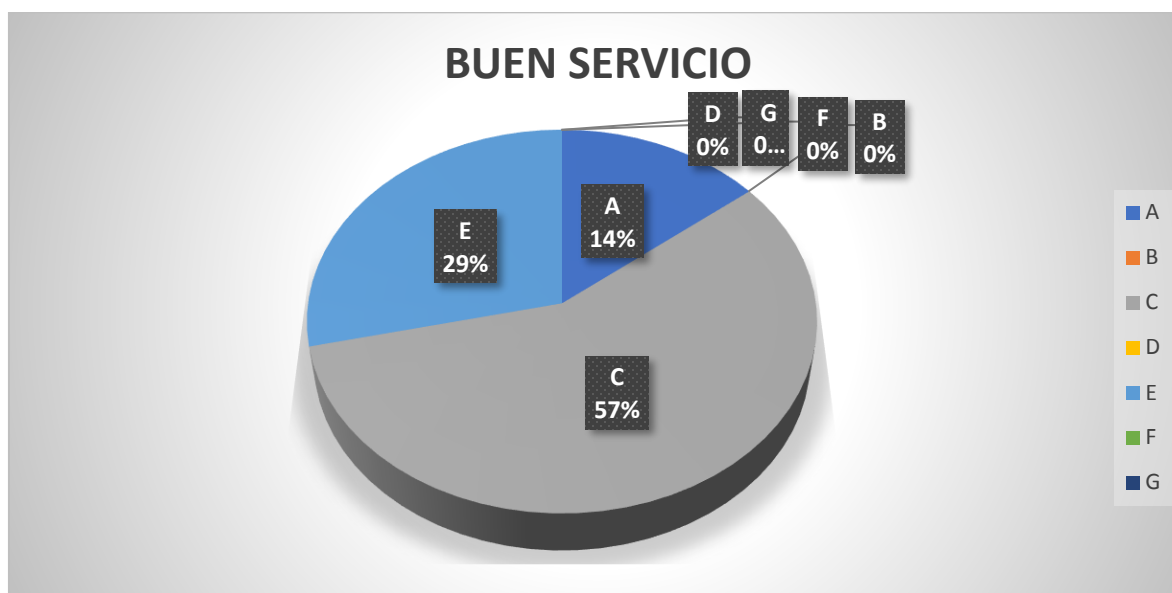
Tabla 43. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	Algunos de los trabajos que recibo cumplen con esas características, otros no.	1	14%
B	En general, la calidad de esos trabajos deja mucho que desear.	0	0%
C	La calidad de esos trabajos es en general buena, pero se presentan algunos lunares.	4	57%
D	Algunas personas y/o áreas presentan sus trabajos como les parece, sin atenerse a los requerimientos.	0	0%
E	El cumplimiento en la entrega de esos trabajos es excelente, aunque con algunas excepciones.	2	29%
F	Hay mucho incumplimiento en la entrega de esos trabajos.	0	0%
G	Otras.	0	0%

TOTAL	7	100%
--------------	----------	-------------

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que la presentación de los trabajos en general es buena, pero se presentan algunos lunares los cuales ocasionan pérdida de tiempo en algunas situaciones.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al buen servicio.

Tabla 44. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Plan de entrega de trabajo.
Verificación de la labor y el destino de la labor.
Mayor exigencia en los procesos realizados antes de entrega.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.14 Solución de conflictos.

Pregunta: ¿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 45. Calificación de solución de conflictos.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	8,7	9	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, los trabajadores de Simarítima S.A.S. tienen una forma adecuada de resolver los conflictos que se presentan dentro de la organización, sin embargo, le es difícil para laguna de las partes involucradas ceder primero para llegar a un mutuo acuerdo, ya que estos manifiestan que este acto es sinónimo de debilidad y genera desconfianza a la hora de llegar a un beneficio común.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 46. Causas de la dimensión.

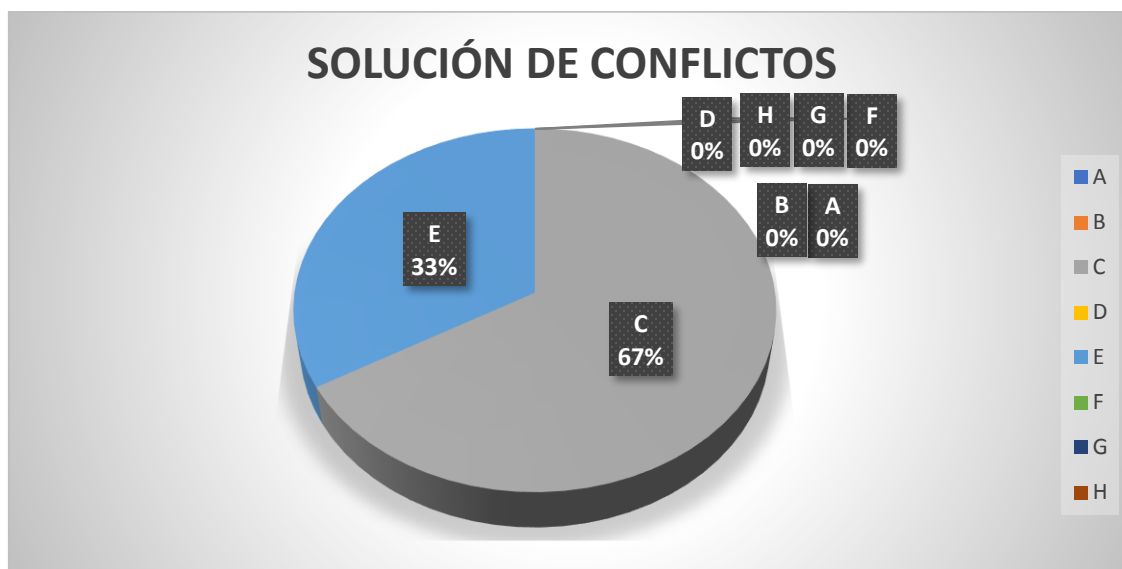
	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	En general, la costumbre es dejar que el tiempo los resuelva.	0	0%
B	No tenemos la actitud ni la formación necesarias para solucionar nuestros conflictos.	0	0%
C	Prestarse a una solución para algunas personas es símbolo de debilidad.	4	67%
D	Falta mayor comprensión en el sentido de que los intereses de la organización están por encima de cualquier interés individual o sectorial.	0	0%
E	Cuando se busca solucionarlos, en general, una de las partes trata de imponerse sobre la otra.	2	33%
F	Los jefes en general no prestan mayor atención al conflicto.	0	0%

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

G	En general, se solucionan a medias sin dejar a las partes plenamente satisfechas.	1	
H	Otras.	0	0%
TOTAL		6	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 20. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la gráfica anterior, la causa más destacada por los trabajadores de Simarítima S.A.S. es la C, la cual tiene que ver con el presentarse a una solución para algunas personas es símbolo de debilidad, esto genera desconfianza ya que una de las partes busca imponerse frente a la otra.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la solución de conflictos.

Tabla 47. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Formar consejos de resolución de conflictos.
Aplicar a los conflictos la teoría de negociación GANAR-GANAR.
Monitoria y auditoria a futuros de las partes involucradas en el conflicto.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.15 Expresión informal positiva.

Pregunta: ¿Tiene usted en la organización amplias posibilidades de expresarse positivamente de manera informal?

Tabla 48. Calificación de la expresión informal positiva.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
EXPRESIÓN INFORMAL POSITIVA	8,6	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. cuentan con la posibilidad de ser escuchados y participar en la toma de decisiones de manera informal, ya sea de manera grupal e individualmente sugiriendo ideas de mejora o soluciona de problemas, sin embargo, esta posibilidad de expresar ideas se debe realizar con mayor frecuencia en espacios otorgados por la organización donde se vincule todo el personal como es solicitado por algunos trabajadores encuestados.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

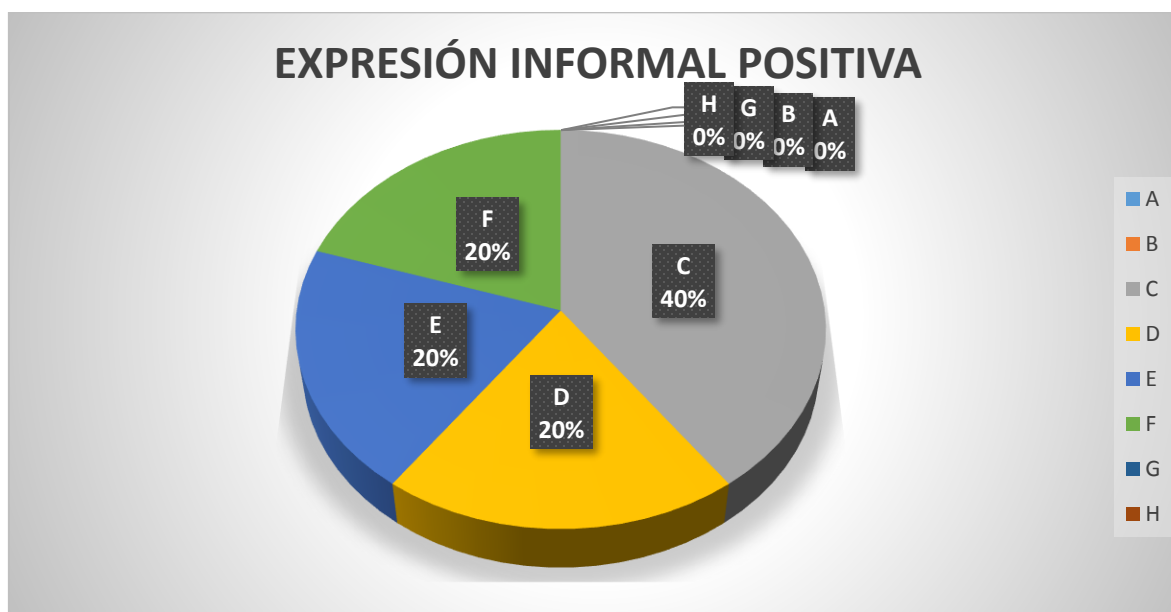
Tabla 49. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	No tenemos suficiente libertad de expresión.	0	0%
B	No tenemos la actitud ni la formación necesarias para solucionar nuestros conflictos.	0	0%
C	La expresión informal positiva requiere de cierta libertad de movimiento de la cual carecemos.	2	40%
D	Rara vez se atiende nuestras sugerencias.	1	20%
E	En general, no se fomenta la expresión informal positiva en la organización.	1	20%
F	Nuestras posibilidades de expresión informal positiva son aceptables, pero no las mejores.	1	20%
G	Mi jefe inmediato no la permite.	0	0%
H	Otras.	0	0%

TOTAL	5	100%
--------------	----------	-------------

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que la expresión informal positiva requiere de cierta libertad de movimiento de la cual algunos trabajadores no cuentan, estas sugerencias son poco tomadas en cuenta y en ocasiones no son las mejores soluciones a los problemas que se presentan dentro de la organización.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la expresión informal positiva.

Tabla 50. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Mejoramiento de las relaciones interpersonales para permitir el mejor flujo de información.
Asesoramiento continuo.
Fomentar la generación de ideas.

Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.2.16 Estabilidad laboral.

Pregunta: ¿Brinda la organización la estabilidad laboral necesaria para que sus empleados desempeñen su trabajo con la suficiente tranquilidad?

Tabla 51. Calificación de estabilidad laboral.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
ESTABILIDAD LABORAL	9,2	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. en su mayoría cuentan con una estabilidad laboral adecuada para realizar sus funciones con total tranquilidad, sin embargo, manifiestan algunos trabajadores que la rotación de personal en algunas áreas es constante y esto genera cierta incertidumbre y desmotivación al personal vinculado por tipos de contrato de obra o prestación de servicios.

Identificación de las causas.

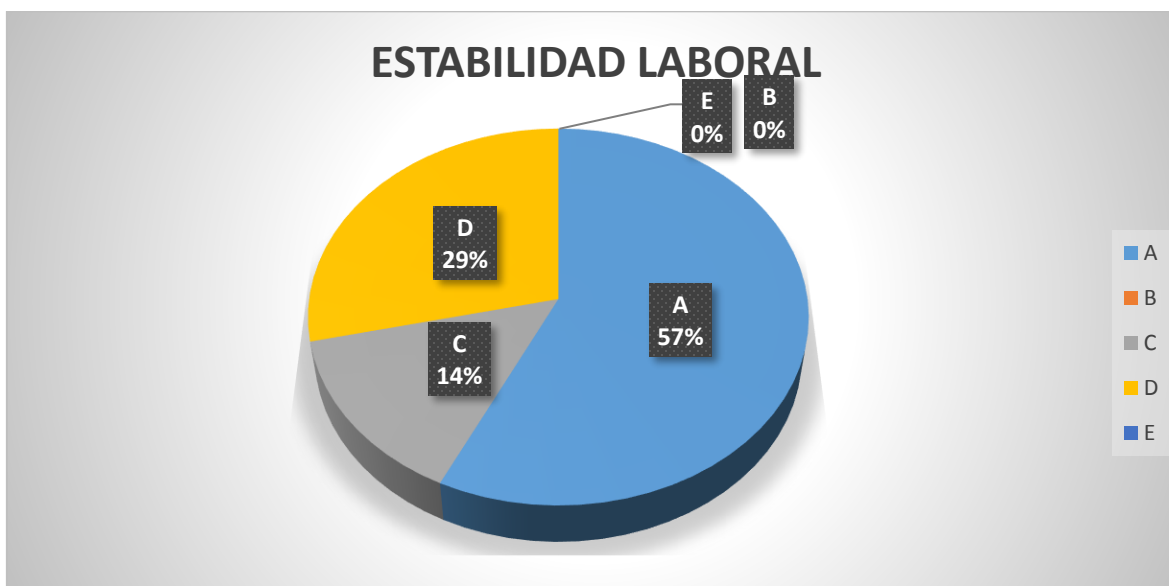
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 52. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A Los sistemas de contratación de personal no brindan la debida estabilidad.	4	57%
B Se presentan despidos injustificados y arbitrarios.	0	0%
C La acumulación de cierto número de años en la organización es motivo de despido.	1	14%
D Hay fuerzas externas (económicas, políticas, jurídicas, culturales, sociales) que ocasionan alta rotación del personal.	2	29%
E Otras.	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que los sistemas de contratación no brindan la debida estabilidad, debido a que hay fuerzas externas (económicas, políticas, jurídicas, culturales y sociales) que ocasionan alta rotación en el personal que es vinculado por contratación de obra o prestación de servicios.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la estabilidad laboral.

Tabla 53. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Contratos a término indefinido.
Garantías para personas antiguas.
Participación conjunta entre el personal, difusión de las rotaciones y la razón justificada.
Ofertas laborales flexibles.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.17 Valoración.

Pregunta: ¿A las personas que se distinguen en la organización 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 54. Calificación de la valoración.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
VALORACIÓN	8,0	10	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. son valorados por la organización por logros de mucha importancia los cuales buscan un bien común, sin embargo, es necesario reforzar este sistema ya que no se realiza con frecuencia y en el momento oportuno, esto con el fin de mantener motivado al personal y sacar de ellos su mejor desempeño.

Identificación de las causas.

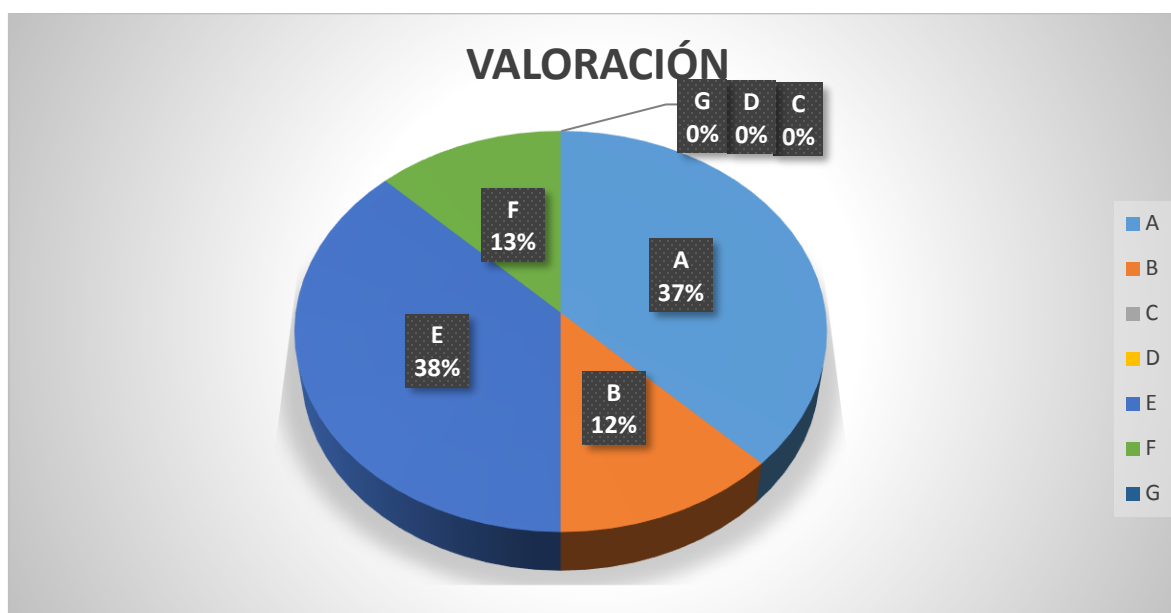
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 55. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	No es costumbre valorar a las personas en la organización.	3	37%
B	Algunos jefes lo hacen en ocasiones, pero le falta mayor sensibilidad al respecto.	1	12%
C	La animada versión que se presenta entre personas y entre grupos, mide la valoración de quienes lo merecen.	0	0%
D	La valoración en ocasiones no es objetiva, pues se hacen más por amistad que por méritos.	0	0%
E	No se valoran las realizaciones que realmente deberían valorarse.	3	38%
F	La valoración que tenemos es buena, pero no suficiente.	1	13%
G	Otras.	0	0%
	TOTAL	8	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 23. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que no se valora de manera frecuente los esfuerzos de los trabajadores como es debido, ya que no es costumbre realizar este tipo de reconocimientos de manera periódica con los trabajadores.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la valoración.

Tabla 56. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Crear programas de evaluación los cuales reconozcan el cumplimiento de las labores realizadas.
Equidad en el reconocimiento de labores.
Evaluación de todas las áreas y labores.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.18 Salario.

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

Tabla 57. Calificación de salario.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
SALARIO	6,5	9	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. en su mayoría consideran que el salario recibido por las funciones que realizan es satisfactorio para estos, sin embargo, se debe abundar un poco en este tema ya que algunos trabajadores manifiestan que el salario que reciben no es una justa retribución de acuerdo con las exigencias de su cargo.

Identificación de las causas.

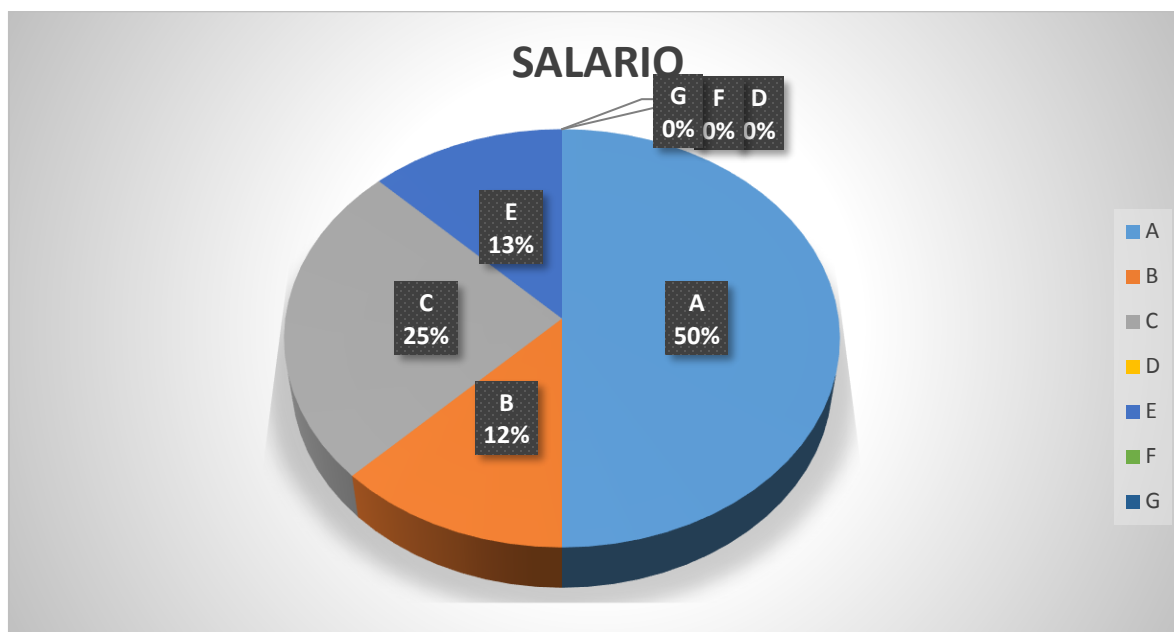
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 58. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	El salario no está de acuerdo con las exigencias del cargo.	4	50%
B	El incremento salarial no se hace de acuerdo con la justa evaluación del desempeño.	1	13%
C	Frente al mercado laboral, considero que mi salario es bajo.	2	25%
D	El incremento salarial se hace por debajo del aumento del costo de vida.	0	0%
E	Los salarios deberían mejorar cuando las condiciones económicas de la organización también lo hagan.	1	13%
F	La situación económica de la organización no lo permite.	0	0%
G	Otras.	0	0%
	TOTAL	8	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 24. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que el salario no es el adecuado con respecto a las exigencias del cargo que desempeñan y con respecto al mercado laboral los trabajadores manifiestan que el salario que estos devengan es un poco más bajo.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al salario.

Tabla 59. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Salarios justos para cada cargo de acuerdo a la productividad y tareas realizadas.
Tener en cuenta el desempeño laboral a la hora de realizar aumentos salariales, existiendo así reciprocidad.
Ser competitivo en niveles salariales frente a otras compañías y así evitar fuga de talento humano.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.19 Agilidad.

Pregunta: ¿Cree usted que las normas, procedimientos, manuales, controles, etc. que se tienen en la organización, son los estrictamente necesarios, como para permitirnos trabajar con agilidad?

Tabla 60. Calificación de agilidad.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
AGILIDAD	8,3	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. consideran que la agilidad en cuanto a las normas, procedimientos, manuales, controles, etc., son llevados a cabo de una manera oportuna, mejorando así el trabajo de los colaboradores y su entorno laboral.

Identificación de las causas.

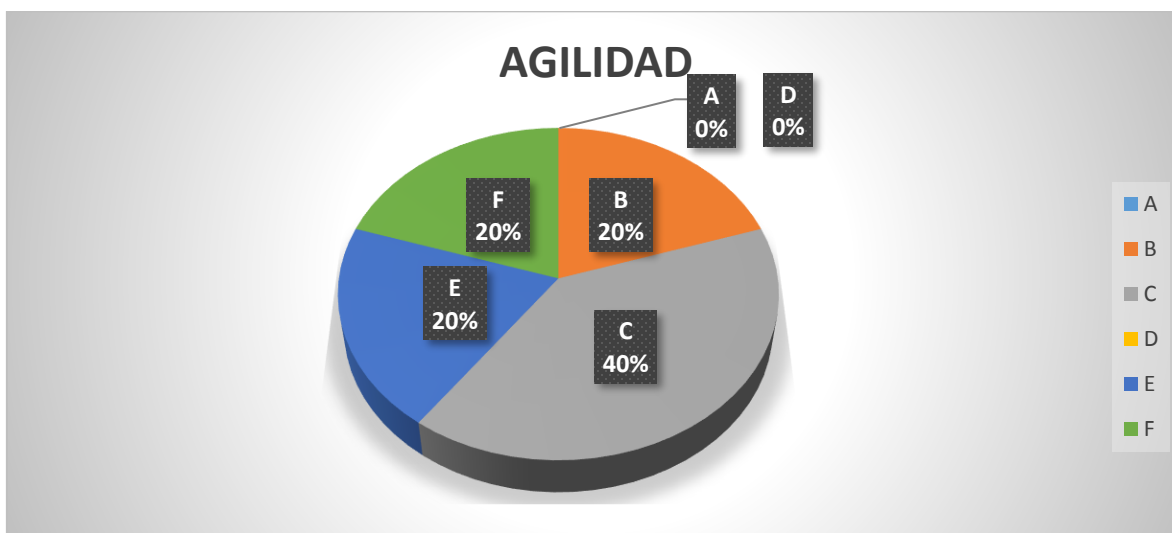
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 61. Causas de la dimensión.

	Causas	Frecuencia	Porcentaje
A	La falta de claridad sobre lo que se desea alcanzar ha contribuido a aumentar tales aspectos.	0	0%
B	No hay el suficiente interés porque las cosas se hagan con más agilidad.	1	20%
C	La desconfianza en las personas ha llevado a la organización, a llenarse de normas, procedimientos, controles, etc.	2	40%
D	Se da más importancia al cumplimiento de las normas que a la consecución de la misión y visión de la organización.	0	0%
E	El querer aumentar el poder de algunos ha influido en la aparición de tantas normas, procedimientos y controles.	1	20%
F	Otras.	1	20%
	TOTAL	5	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 25. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que la organización ha llevado a estandarizar procesos en cuanto a normas, procedimientos, controles, etc., debido a la desconfianza que se ha generado en los trabajadores a la de realizar procesos de manera autónoma.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la agilidad.

Tabla 62. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Buscar mayor agilidad en los procesos.
Buscar mejoras en las relaciones entre colaboradores.
Buscar el enfoque de los colaboradores por el bien colectivo sobre el individual.
Implementación de equipos y herramientas que permitan el desarrollo de procesos.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.20 Evaluación de desempeño.

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

Tabla 63. Calificación de evaluación de desempeño.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	6,8	8	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. consideran que los procesos de evaluación son buenos, pero no lo suficiente como para lograr totalmente el objetivo esperado, ya que estos no se realizan en el momento oportuno cuando es debido.

Identificación de las causas.

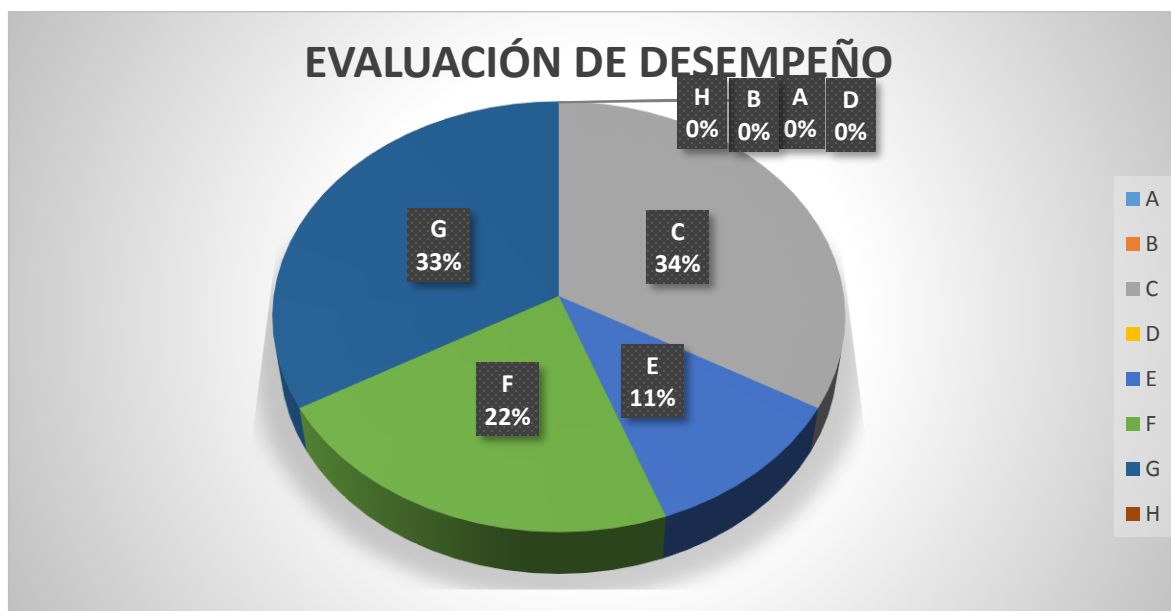
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 64. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A La falta de claridad en las funciones impide una evaluación adecuada.	0	0%
B Falta objetividad en la evaluación.	0	0%
C La evaluación no se hace en el momento oportuno.	3	34%
D La evaluación no es imparcial.	0	0%
E Más que constructiva, la evaluación es represiva.	1	11%
F No se acostumbra a evaluar el desempeño de las personas.	2	22%
G Los sistemas de evaluación son buenos, pero no lo suficiente.	3	33%
H Otras.	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 26. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

Las causas más destacadas por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que la evaluación no se realiza en el momento oportuno y que los sistemas de evaluación no son lo suficientemente buenos como para determinar si el trabajador ha realizado sus funciones de manera eficiente.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la evaluación de desempeño.

Tabla 65. Soluciones propuestas.

Soluciones Propuestas por el trabajador
Establecer evaluaciones de desempeño periódicamente.
Enfocar la evaluación de desempeño como proceso de mejora continua y no como un castigo.
Crear sistemas de evaluación eficientes, los cuales arrojen datos precisos.

Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.2.21 Feedback (retroalimentación).

Pregunta: ¿Tiene usted en la organización la posibilidad de dar y recibir feedback con alguna frecuencia?

Tabla 66. Calificación de feedback.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
FEEDBACK	8,5	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. realizan por grupos e indivisamente retroalimentación de los procesos y actividades desarrolladas en la organización, con el fin de mejorar las condiciones y el ambiente laboral que se vive diariamente en la organización, sin embargo, este valioso proceso de feedBack se debería realizar con más frecuencia para que su resultado sea el más óptimo.

Identificación de las causas.

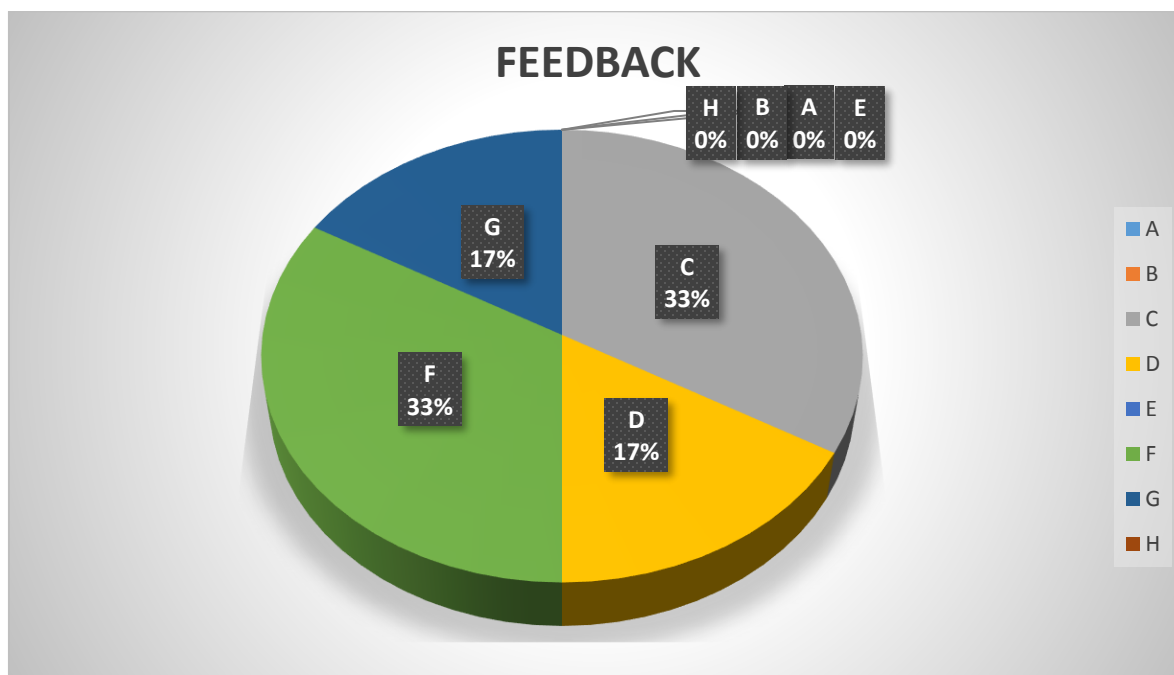
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 67. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A Muchas personas no les gusta ni dar ni recibir esa retroalimentación.	0	0%
B No tenemos la capacitación adecuada para hacerlo.	0	0%
C Se desconoce en general la importancia del feedback.	2	33%
D Lo hemos intentado, pero se ha convertido en una crítica destructiva.	1	17%
E Mi jefe en particular no promueve esa práctica.	0	0%
F Sólo lo hacemos de vez en cuando.	2	33%
G No hay preocupación por mejorar las relaciones interpersonales.	1	17%
H Otras.	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 27. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

Las causas más destacadas por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que los trabajadores desconocen la importancia del feedback y que este solo se realiza esporádicamente.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto al feedback.

Tabla 68. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Desarrollar actividades diferentes a las laborales, las cuales contribuyan en la mejoría de las relaciones interpersonales.
Dar a conocer la importancia de la retroalimentación continua y vista positivamente.
Proponer debates para el desarrollo personal y laboral mediante un sistema de retroalimentación.

Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.2.22 Selección de personal.

Pregunta: ¿Cree usted que las personas recientemente vinculadas a la organización, además de contar con el talento necesario para realizar determinadas labores, se destacan por su calidad humana?

Tabla 69. Calificación de selección de personal.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
SELECCIÓN DE PERSONAL	8,8	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. consideran que el proceso de selección de personal es el adecuado y que el recurso humano que se vincula a la organización cumple con las capacidades necesarias para desempeñar las labores requeridas, pero se debe refinar un poco más en el proceso de selección para garantizar un mejor resultado a la hora de vincular personal nuevo.

Identificación de las causas.

A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 70. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A La organización no se preocupa por vincular a los mejores.	0	0%
B En la selección de personal solo cuentan las capacidades técnicas para la función a desempeñar.	4	57%
C La calidad humana parece no importar mucho en la organización.	1	14%
D Hay intereses por ello, pero la selección no es lo suficientemente rigurosa.	2	29%
E Otras.	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 28. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que en la selección de personal solo cuentan las capacidades técnicas para la función a desempeñar y se deja un poco de lado el tema calidad e integrada de las personas.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la selección de personal.

Tabla 71. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Tomar en cuenta a las personas de forma íntegra.
Mejoras en los procesos de selección, para así contar con colaboradores altamente capacitados.

Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.2.23 Inducción.

Pregunta: ¿Cree usted que la inducción que se realiza actualmente a las personas que se vinculan a la organización es la mejor?

Tabla 72. Calificación de la inducción.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
INDUCCIÓN	8,7	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se puede afirmar que los trabajadores de Simarítima S.A.S. consideran que la inducción que estos reciben al momento de ingresar a la organización es la adecuada para desempeñar sus labores, sin embargo, se sugiere que este proceso vaya acompañado por un líder especialista de cada área para que los nuevos integrantes a la organización queden totalmente capacitados para desarrollar cualquier tarea que se le asigne.

Identificación de las causas.

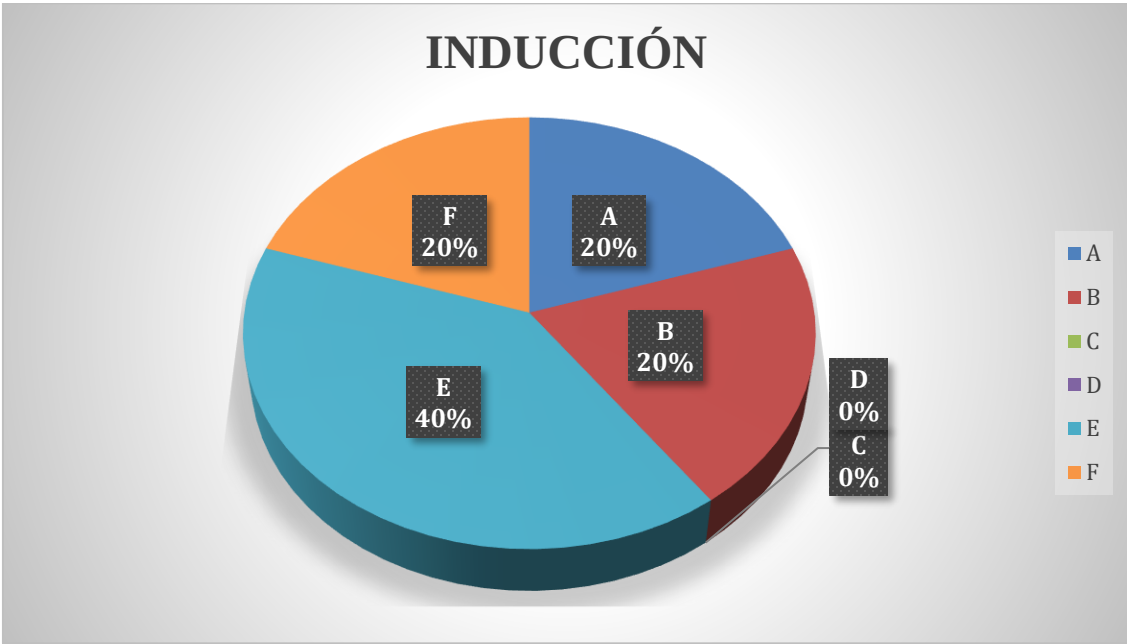
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 73. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A No hay un sistema bien diseñado para la inducción.	1	20%
B Sólo algunos jefes se preocupan porque sea una inducción excelente.	1	20%
C Más que ubicar a las personas de la mejor manera lo que importa es que empiecen a producir rápidamente.	0	0%
D La ambientación social de los nuevos empleados deja mucho que desear.	0	0%
E La inducción se dirige más hacia las funciones que la persona debe desempeñar que a su ambientación con los demás y al conocimiento profundo de la organización.	2	40%
F Otras.	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 29. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores encuestados de Simarítima S.A.S. tiene que ver con que estos se sienten un poco inconformes, debido a que la inducción esta solo enfocada hacia las funciones que la persona debe desempeñar que a su ambientación con los demás y al conocimiento profundo de la organización.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la inducción.

Tabla 74. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Mejoras en el sistema de inducción, los cuales permitan que los colaboradores aprendan con rapidez y claridad para el óptimo desempeño.
Tener en cuenta los factores a los cuales se enfrentará el trabajador más allá del desarrollo de sus labores.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.24 Imagen de la organización.

Pregunta: ¿Cómo percibe usted la imagen de su organización?

Tabla 75. Calificación de la imagen de la organización.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	MODA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN	8,4	10	Adecuado

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en la medición, se evidencia que los trabajadores tienen muy buena empatía con la organización y entienden la importancia de sus labores dentro de la organización para que esta sea competitiva en el mercado, sin embargo, se deben mejorar las falencias que existen que no permite obtener una calificación óptima.

Identificación de las causas.

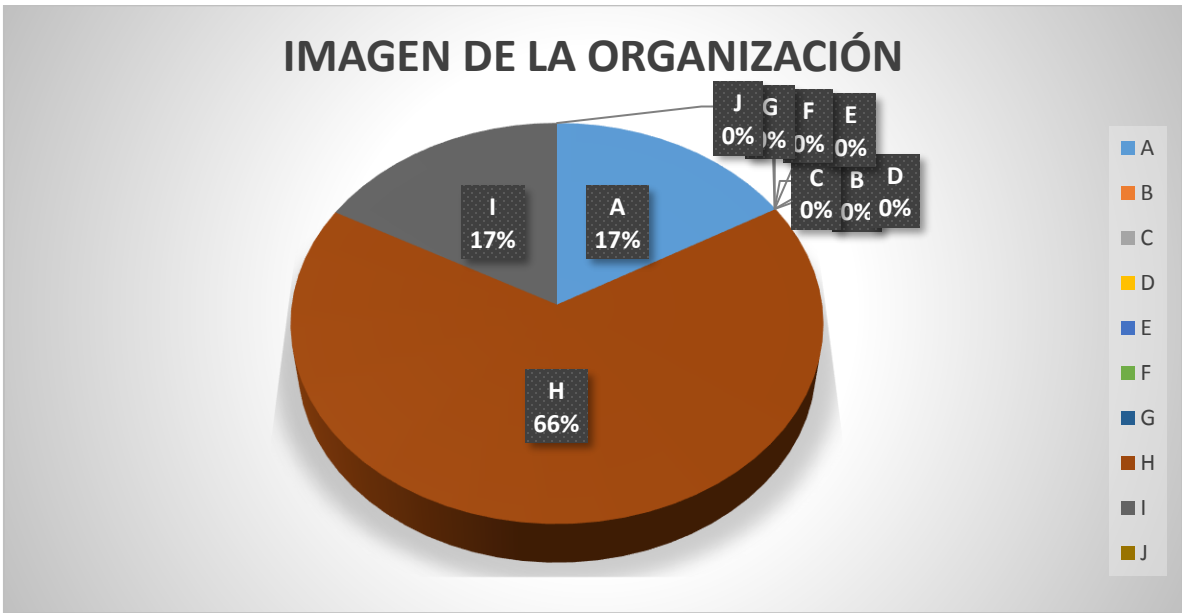
A continuación, se muestran las causas determinadas por los trabajadores encuestados el cual no ha permitido alcanzar el grado de calificación adecuado (10).

Tabla 76. Causas de la dimensión.

Causas	Frecuencia	Porcentaje
A Lo único que a la organización le interesa parecen ser las utilidades.	1	17%
B No hay preocupación por mejorar de manera constante.	0	0%
C Son frecuentes los conflictos, inconsistencias y contradicciones.	0	0%
D El trato a las personas, en general, deja mucho que desear.	0	0%
E Creo que la organización no sabe exactamente para donde va.	0	0%
F Los servicios de la organización no son útiles a la sociedad.	0	0%
G La calidad de los productos y el servicio a los clientes tienen deficiencias.	0	0%
H Se crean expectativas en las personas que rara vez se cumplen.	4	67%
I La organización no se preocupa por la conservación del ecosistema.	1	17%
J Otras.	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 30. Ilustración de las causas.



Fuente: Elaboración propia.

La causa más destacada por los colaboradores de Simarítima S.A.S. tiene que ver con las expectativas que se crean a las personas y no se cumplen, causando así la desconfianza por los trabajadores.

Soluciones propuestas.

A continuación, se muestran las soluciones propuestas por los trabajadores encuestados para lograr una calificación adecuada con respecto a la imagen de la organización.

Tabla 77. Soluciones propuestas.

Soluciones propuestas por el trabajador
Dejar de tomar al trabajador como una herramienta la cual ayudara a obtener dinero y mirarlo como una persona.
Trabajar de acorde a lo establecido.
Tener en cuenta factores distintos a lo laboral y lo económico.

Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

7.3 Resultados Generales

A continuación, se muestra el resultado general de las dimensiones evaluadas en la organización Simarítima S.A.S.

Tabla 78. Resultados globales por dimensión.

Dimensión	Promedio	Moda	Mediana	Varianza	Desviación
Claridad organizacional	8,0	9	8	1,11	1,05
Estructura organizacional	7,7	7	7,5	1,34	1,16
Participación	8,0	9	8	1,11	1,05
Instalaciones	7,5	7	7,5	1,39	1,18
Comportamiento sistémico	6,9	6	7	0,77	0,88
Relación simbiótica	8,1	8	8	0,99	0,99
Liderazgo	7,2	5	7,5	2,84	1,69
Consenso	7,6	8	8	1,16	1,07
Trabajo gratificante	7,7	7	7,5	2,46	1,57
Desarrollo personal	7,9	8	8	0,77	0,88
Elementos de trabajo	8,4	8	8	1,16	1,07
Relaciones interpersonales	8,5	10	8,5	1,61	1,27
Buen servicio	8,0	8	8	1,33	1,15
Solución de conflictos	8,7	9	9	0,90	0,95
Expresión informal positiva	8,6	10	8,5	1,38	1,17
Estabilidad laboral	9,2	10	9,5	0,84	0,92
Valoración	8,0	10	8,5	3,56	1,89
Salario	6,5	9	6,5	5,61	2,37
Agilidad	8,3	10	8	2,01	1,42
Evaluación del desempeño	6,8	8	8	5,51	2,35
Feedback	8,5	10	8,5	1,61	1,27
Selección de personal	8,8	10	9	1,07	1,03
Inducción	8,7	10	9	1,34	1,16
Imagen de la organización	8,4	10	9	2,71	1,65
TOTAL	8,0	10	8	0,25	0,50

Fuente: Elaboración propia.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Tabla 79. Análisis de resultados general.

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA
1. Relación simbiótica	8,1	Adecuado
2. Elementos de trabajo	8,4	Adecuado
3. Relaciones interpersonales	8,5	Adecuado
4. Solución de conflictos	8,7	Adecuado
5. Expresión informal positiva	8,6	Adecuado
6. Estabilidad laboral	9,2	Adecuado
7. Agilidad	8,3	Adecuado
8. Feedback	8,5	Adecuado
9. Selección del personal	8,8	Adecuado
10. Inducción	8,7	Adecuado
11. Imagen de la organización	8,4	Adecuado
12. Claridad organizacional	8,0	Satisfactorio
13. Estructura organizacional	7,7	Satisfactorio
14. Participación	8,0	Satisfactorio
15. Instalaciones	7,5	Satisfactorio
16. Comportamiento sistémico	6,9	Satisfactorio
17. Liderazgo	7,2	Satisfactorio
18. Consenso	7,6	Satisfactorio
19. Trabajo gratificante	7,7	Satisfactorio
20. Desarrollo personal	7,9	Satisfactorio
21. Buen servicio	8,0	Satisfactorio
22. Valoración	8,0	Satisfactorio
23. Salario	6,5	Satisfactorio
24. Evaluación del desempeño	6,8	Satisfactorio
TOTAL	8,0	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se puede apreciar que en general el ambiente laboral de acuerdo con la medición de los 24 factores propuestos por Álvarez Londoño es satisfactorio, presenta un promedio de 11 factores con calificación adecuado y 13 factores con calificación satisfactorio, lo cual se debe trabajar en estos aspectos para mejorar el clima organizacional y así lograr un ambiente plenamente gratificante.

Figura 31. Clasificación de los factores.

Fuente: Elaboración propia.

La grafica anterior muestra que el 54% de los factores es satisfactorio para los trabajadores y el 46% se percibe de manera adecuada, con un promedio general de 8,0 se puede afirmar que el clima organizacional de la empresa Simarítima S.A.S. es gratificante y se acerca al objetivo general, un clima plenamente gratificante en todos los aspectos.

7.3.1 Aspectos mejor calificados.

Estabilidad laboral: El aparente ambiente de estabilidad laboral es una estrategia que surge efectos positivos en la mayoría de la organización, ya que la finalización de un contrato de trabajo conlleva a la preocupación de los trabajadores por la renovación e incluso buscar otras alternativas de oferta laboral, es por esto que la estabilidad laboral mantiene al personal conectado con la organización y motivado por la confianza que deposita la empresa en él.

Selección de personal: Los filtros establecidos para la selección de personal han generado una sinergia en el clima organizacional estable, se genera un grado de tranquilidad por los trabajadores a la hora de vincular al personal calificado para desempeñar ciertas funciones.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Inducción: La directiva acertó en su proceso de inducción al nuevo personal inmiscuyéndolo hasta lo más mínimos procesos bajo su cargo, estos métodos garantizan que el nuevo personal que ingresa a la organización va a cumplir sus funciones con la mayor eficiencia posible, sin embargo, el proceso de inducción no se realiza en su totalidad como es debido, ya que la inducción del nuevo personal va enfocada solamente a las funciones que este va a desarrollar y no en su conjunto de toda la organización y tareas que se pueden realizar en otras áreas como método de apoyo o remplazo de algún compañero.

Análisis: El alto grado de comodidad y seguridad que brinda la organización a sus colaboradores hacen que el desarrollo de las labores sea óptimo, gracias a que estos tienen plena confianza en que la organización cuenta con ellos para sus proyectos a largo plazo, quitando así la incertidumbre de una posible pérdida laboral. La gran capacidad con la que cuentan las personas de la organización establece unos parámetros elevados para la llegada de nuevos colaboradores, hacen que exista mayor rigurosidad en los procesos de selección de personal y de las personas elegidas.

Recomendaciones para ser más adecuadas:

- Ofertas laborales flexibles.
- Garantías para personas antiguas.
- Contratos a términos indefinidos.
- Tomar en cuenta a las personas de forma íntegra.
- Mejora de los procesos de selección de personal para contar con trabajadores calificados en cargos de dirección.
- Tener en cuenta los factores a los cuales se enfrentarán más allá del desarrollo de su labor.

7.3.2 Aspectos peor calificados.

7.3.2.1 Análisis de causas.

Comportamiento sistémico: Como consecuencia de las malas políticas salariales, la empatía de la organización se encuentra en niveles inferiores, la falta de políticas claras que permitan a los empleados apropiarse de las metas organizacionales en general y no de primar el interés individual; disminuyendo la integración del grupo y el apropiamiento de los empleados respecto a la compañía.

Salario: La desigualdad es un claro ejemplo de la falta de distribución salarial dentro de la organización, generando malestar e inconformismo, diferencias respecto al compañero, desigualdad y mala distribución salarial son referentes importantes de las principales problemáticas de la organización, la falta de remuneración adecuada referente al puesto que ocupa y su nivel de responsabilidad son los puntos críticos de la organización.

Evaluación del desempeño: Falta de objetividad impiden la retroalimentación del empleado en pro de crecer, visto como un método represivo y no como una oportunidad de corregir, arreglar defectos y demás problemas en los procesos, es así como la falta de socialización, concientización y buen uso de herramientas de desempeño se vuelven un arma de doble filo para la organización.

Algunas limitaciones salariales y las altas expectativas por parte de los trabajadores generan un efecto en cadena que ha causado todo el malestar en estas opciones. La organización ha descuidado uno de los principales factores de motivación personal, el salario ha permeado la baja motivación de los empleados y con esto se ha generado situaciones de estrés, incertidumbre y malestar en la organización.

*CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA***Soluciones propuestas.**

Establecer un tipo de cultura organizacional que permita la integración de todas las áreas.

Mejorar las condiciones laborales para que los trabajadores se sientan a gusto con la organización y de esta forma pueda retribuir de forma adecuada a su labor.

Brindar mayor capacitación a los trabajadores para que les permita identificarse con la organización, con el fin de priorizar los intereses comunes de la organización, antes que lo personal.

Mantener motivado al personal para que este trabaje de manera oportuna y brinde mayor comportamiento sistémico.

Salarios justos para cada cargo.

Tener en cuenta el desempeño laboral al momento de realizar el aumento salarial existiendo así una reciprocidad.

Tener en cuenta los niveles salariales frente a la competencia y así evitar la fuga de talento humano.

Establecer evaluaciones de desempeño periódicamente.

Enfocar la evaluación de desempeño como un proceso de mejora continua y no como castigo.

Sistema de evaluación eficiente los cuales arrojen datos precisos.

8. Conclusión

Un buen clima organizacional hoy en día es fundamental para garantizar el éxito y la permanencia en el tiempo de una organización, ya que este permite mantener el talento humano motivado y comprometido con la empresa, y así, buscar el logro de objetivos establecidos. Mantener el personal con las condiciones y el ambiente laboral adecuado garantizara un mejor desempeño de estos, mejor comunicación entre áreas y buen trabajo en equipo, se puede afirmar que un trabajador feliz con su labor tiende a ser más eficiente.

Este trabajo investigativo permitió reunir información pertinente por medio de encuestas realizadas a los trabajadores, entrevista realizada al gerente seccional, observación en áreas de trabajo y material bibliográfico para tener una visión más clara de la situación que se vive diariamente al interior de la organización Simarítima S.A.S. dando como resultado un clima organizacional satisfactorio para los trabajadores, donde se identificaron los aspectos mejor calificados como: estabilidad laboral, selección de personal e inducción, sin embargo, se identificaron algunos aspectos por mejorar como: el comportamiento sistémico; el cual se evidencia el interés sectorial que muestran las áreas de la organización en busca de un bien particular y no en su conjunto para toda las áreas y miembros de la organización. El salario; dicha remuneración no es justa como lo manifiestan algunos trabajadores de acuerdo a la carga laboral que estos tienen en comparación con la valoración salarial de empresas del sector con la misma actividad económica. La evaluación del desempeño; este factor es muy importante para la organización y sus miembros ya que no debe ser visto como un método represivo y subjetivo como lo manifiestan los colaboradores, si no como una oportunidad de corregir, arreglar defectos y demás problemas en los procesos, esto con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales eficientemente.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Con base a lo anterior, todos estos factores peor calificados mencionados anteriormente que impiden alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante y adecuado para todos los miembros de la organización, aspectos que se lograron percibir por medio de la observación y testimonios de los trabajadores, debido a esto y como parte fundamental para lograr mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, se formularan algunas recomendaciones a seguir como: mejorar las condiciones salariales, crear canales de información más eficaces, generar espacios recreativos para mejorar el ambiente laboral, tener mayor flexibilidad para la capacitación y estudios del personal, vincular personal adecuado para el puesto adecuado por medio de la selección e inducción, esto con el fin de ofrecer un trabajo más profundizado que permita obtener mejora a las inconformidades de los trabajadores ya existentes dentro de la empresa y con ello alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante.

En general se puede concluir que el ambiente que se vive en la organización Simarítima S.A.S. es satisfactorio, es decir, los trabajadores de la empresa objeto de estudio están satisfechos con su labor y las condiciones en las que se encuentran para desarrollar el mismo, sin embargo como se mencionó anteriormente se requiere mejorar algunos aspectos y condiciones para alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante, esto con el fin de que la empresa sea más eficiente con un personal motivado y listo para afrontar los retos con el mayor empeño posible en busca de logros organizacionales y personales.

9. Recomendaciones

Este trabajo investigativo permitió reunir información pertinente para una visión clara y global de la situación que se vive diariamente al interior de la organización Simarítima S.A.S., se identificaron algunos aspectos por mejorar y que impiden el crecimiento laboral de la organización, teniendo en cuenta lo anterior, se presentan algunas recomendaciones a seguir para dar solución a las problemáticas ya existentes dentro de la empresa.

- Mejorar las condiciones salariales.

Realizar un balance general que permita establecer salarios acordes a las tareas y horas de trabajo que realiza cada trabajador, mediante un estudio de mercado identificar el salario adecuado que otorgan empresas del sector a los trabajadores con funciones similares, esto con el fin de realizar una comparación de mejora y poder retener el talento humano con mejores condiciones.

- Crear canales de información más eficaz.

Establecer un sistema que permita la entrega de información completa y necesario entre las áreas, esto con el fin de ofrecer un mejor servicio en la organización a la hora de realizar los procesos operativos, como también permitirá mayor inclusión entre las áreas ya que habrá mayor interacción entre estas y su personal.

- Generar estabilidad en el ambiente laboral.

Realizar periódicamente eventos recreativos que permitan la integración de todo el personal, pausas activas o salidas pedagógicas para armonizar y mejorar el estado de ánimo de los trabajadores, esto con el fin de mantener el personal más motivado e integrado entre áreas para que se sientan un poco más comprometidos con sus funciones y en especial con la organización.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

- Permitir la flexibilidad y capacitación laboral.

Un personal más capacitado será más eficiente a la hora de realizar sus funciones y dará valor agregado a lo que realice, es por eso que la organización Simarítima S.A.S. debería ofrecer planes de capacitación para el personal idóneo a realizar funciones específicas, como también permitir que los trabajadores dispuestos a tener capacitaciones y estudios externos tengan la oportunidad y horarios flexibles para ampliar sus conocimientos, y así, ofrecer mejor servicio a la hora de realizar alguna tarea.

- Combinar la experiencia con el ímpetu juvenil laboral en la organización.

Se propone vincular personal en etapa de desarrollo laboral que vaya de la mano con el personal experimentado en la organización para que haya un balance a la hora de realizar las funciones y emparejar a los nuevos integrantes en etapa de desarrollo laboral, esto con el fin de ofrecer oportunidades a las nuevas generaciones que vienen con el entusiasmo de empezar su vida laboral con la mejor actitud y dedicación.

- Procesos de selección e inducción más eficaces.

Realizar acompañamiento por un periodo de 20 a 30 días con un experto en el área, adicional a esto determinar un periodo de prueba no mayor a tres (3) meses al personal nuevo que ingresa a la organización para que estos puedan adaptarse con mayor facilidad, donde puedan conocer todo el funcionamiento de la organización, los procesos que se realizan en las áreas y familiarizarse con su equipo de trabajo, ya que estos no reciben la inducción adecuada en todos los procesos operativos y administrativos que se realizan dentro de la organización y solo se le limita a cumplir ciertas tareas específicas.

10. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, H. (1993). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante*. Cali.
- Chiavenato, I, & Villamizar, G, & García, R, & Peña, O. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5 ed... Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Decottis, K. &. (1991). *Clima organizacional*.
- Méndez, A. (2006). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá: McGraw Hill.
- Moreno, K. (2015). *Análisis de los factores que intervienen en el clima organizacional de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S. A. (SPRBUN)*. Universidad del Valle Sede Pacífico, Buenaventura, Colombia.
- Quevedo, Ana. *Estudio del clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: Octógono*. Piura: Universidad de Piura, 2003.
- Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (Cuarta edición). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Stinger, L. &. (1968). *Factores que determinan el clima organizacional*. Boston.

Referencias Electrónicas

Ambiente, Clima Organizacional. (2018). *Wikipedia*. Tomado de: <https://es.wikipedia.org>

Calderón, S. (2016). *Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información*. Universidad San Ignacio de Loyola. Tomado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2574/1/2016_Calderon_Clima_organizacional_en_una_empresa.pdf.

Cámara de Comercio de Buenaventura. (2012, 2 de diciembre). *Historia de Buenaventura*.

Recuperado de: <http://www.ccbun.org/articulos/historia-de-buenaventura>

Caracterización de la Organización. (2018). *SIMARÍTIMA S.A.S.*, Tomado de:

<http://www.simaritima.com/buenaventura.html>

Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. Universidad de Manizales. Tomado de:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOSE.pdf?sequence=1>

DNP. (13 de 03 de 2018). *Departamento Nacional de planeación*. Obtenido de

<https://terradata.dnp.gov.co>

11. Anexos

Anexo A. Encuesta de clima organizacional propuesta por Álvarez Londoño (1993).

El presente instrumento permitirá recolectar la información necesaria para evaluar la realidad del clima organizacional (diagnóstico), así como para encontrar soluciones que conduzcan a alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante.

El formulario consta de 24 factores de diferente naturaleza, los cuales determinan, de una u otra manera, nuestro ambiente de trabajo o ambiente organizacional.

En cada factor usted encontrará tres preguntas de fácil solución, las cuales le solicitamos contestar de la manera más objetiva posible.

La primera pregunta corresponde a una evaluación cuantitativa del factor. Dentro de una escala de cero a diez, en donde el cero representa la peor forma como el factor puede manifestarse en la organización y el 10 su manifestación ideal o deseable, usted deberá señalar o dar una calificación a la forma como el factor se está manifestando actualmente en la organización.

En la segunda pregunta, usted deberá indicar, entre las diversas alternativas que se plantean, cual o cuales son las causas por las cuales el factor no se está manifestando en la forma ideal o deseable. Si usted considera que existen otras causas diferentes a las allí señaladas, por favor indíquelas en el espacio reservado para el efecto.

Finalmente en la tercera pregunta usted deberá plantear las soluciones que considere más viables y convenientes, para que en el futuro el factor en estudio pueda manifestarse en la forma ideal o deseable, en nuestra organización.

Nota: recuerde que el poder contar con un excelente ambiente laboral (o un excelente clima organizacional) es importante para lograr tanto la satisfacción y desarrollo de las personas en el trabajo, como la misión y los objetivos de la organización. Con todo respeto le sugerimos

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

entonces, poner todo su interés al contestar las tres preguntas en cada uno de los factores que aparecen a continuación.

DIMENSION												CAUSAS	SOLUCIONES
Evalúe la dimensión en una escala de 0-10 donde 0 es el valor más bajo y 10 es el óptimo; marque el valor de cualificación que usted considera para la dimensión.												Si su respuesta anterior no corresponde al número 10, que es por su puesto la situación ideal o deseable, Indique a continuación cuales son las causas que le han impedido conocerlos con profundidad:	Con base en las causas enumeradas en el punto anterior, indique cuales son en su concepto, las soluciones que se deberían implementar para alcanzar la situación ideal o deseable:
1. CLARIDAD ORGANIZACIONAL ¿Cuál es su grado de conocimiento de la misión y visión de la Organización?												a) No hay misión y visión claramente definidas. b) Nunca, ni aún en el período de inducción Me han informado al respecto. c) La información sobre estos aspectos no ha sido lo suficientemente clara. d) Con frecuencia se presentan cambios en estos aspectos, que no se nos comunican e) Me han informado al respecto, pero la verdad no he prestado la atención suficiente. f) No me interesa conocerlos. g) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No los conozco										Los conozco o profundamente			
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 la misión y visión?												a) Las funciones de las personas son muy especializadas, lo que dificulta su integración. b) En general, los intereses de las áreas priman sobre los de la Organización. c) Hay demasiados niveles jerárquicos, lo que dificulta la comunicación hacia arriba y hacia abajo. d) No se promueve el trabajo interdisciplinario ni la integración entre las áreas. e) Hay demasiada formalidad (conducto regular, exceso de memos, antesalas, etc.) f) A las áreas les falta mayor autonomía, hay demasiada centralización en la toma de decisiones. g) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No lo permite										Lo permite excelentemente			
3. PARTICIPACIÓN ¿En todo lo relacionado directamente con su trabajo, tiene usted la posibilidad de informase en forma oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones?												a) Sólo se me informa cuando las decisiones que tienen que ver con mi trabajo ya están tomadas. b) Aunque se me informe al respecto, escasamente puedo dar mi opinión. c) Se me informa adecuadamente y puedo opinar ampliamente al respecto, pero no tomar parte en las decisiones. d) Sólo puedo informar, opinar y participar en las decisiones sobre mi trabajo. en algunas ocasiones. e) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No la tengo										La tengo siempre			

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

4. INSTALACIONES ¿Se siente usted a gusto con las instalaciones de la organización, en especial con el sitio en donde debe realizar su trabajo?											a) Las instalaciones son en general antiestéticas. b) Las instalaciones no son seguras. c) Las instalaciones no son funcionales d) Hace demasiado frío e) Hace demasiado calor f) La iluminación es deficiente g) Hay demasiado ruido h) Los servicios sanitarios dejan mucho que desear. i) En mi sitio de trabajo no tengo la comodidad necesaria j) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No estoy a gusto										Estoy muy a gusto		
5. COMPORTAMIENTO SISTEMICO (El comportamiento sistémico se presenta cuando las personas y las áreas buscan siempre integrarse de la mejor manera y como un todo, en aras de alcanzar con creces la misión y los objetivos de la Organización) ¿Las personas y las áreas interactúan positivamente y como un todo, con el fin de alcanzar de la mejor manera la misión y visión de la Organización, antes que sus intereses personales?											a) No se conocen la misión y visión. b) En general, las personas no se identifican con la misión y visión de la Organización, por lo tanto, no les preocupan. c) Priman más los conflictos que la integración entre las áreas. d) Cada área quiere lograr lo mejor para sí. olvidándose del todo organizacional. e) En general, los intereses de las personas priman sobre los de la Organización. Falta de motivación y o capacitación para trabajar en forma multidisciplinar. f) La estructura organizacional no facilita la integración. g) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No lo hacen										Lo hacen siempre		
6. RELACIÓN SIMBIÓTICA (La simbiosis es la asociación de organismos diferentes, con el fin de sacar provecho de su vida en común) ¿Cree usted que empresarios y empleados trabajan en relación estrecha y amistosa con el fin de lograr, conjuntamente, los mejores beneficios para todos?											a) Los directivos solo velan por sus intereses. b) Los empleados y trabajadores solo velan por sus intereses. c) Hay desconfianza entre las partes d) No hay motivación para trabajar de esa manera, en algunos sectores. e) Hay interés por alcanzar los mejores beneficios para todos, pero falta más integración y solidaridad entre las partes. f) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No lo creo										Lo creo plenamente		
7. LIDERAZGO ¿Su jefe inmediato, es persona motivante, receptiva, asequible, Creativa, orientadora e impulsadora de las decisiones y acciones individuales y grupales?											a) El jefe no dispone de tiempo suficiente para nosotros b) El jefe tiene demasiadas personas a cargo c) El jefe simplemente ordena y no le preocupan esos aspectos. d) Su forma de relacionarse con nosotros deja tanto	a)

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	que desear, que, por el contrario, tiende a desmotivarnos e) El jefe presta muy poca atención a nuestras ideas f) El jefe tiende más a la rutina que al cambio g) El jefe no se preocupa por conocernos, ni por nuestro desarrollo. h) Otras causas ¿Cuáles?	b)	
No lo es										Lo es plenamente			
8. CONSENSO (La decisión o consenso es aquella que se va construyendo entre todos. Cada persona presenta su punto de vista y es escuchado con atención por los demás. Los diferentes planteamientos se analizan, buscando el acuerdo, limando asperezas, concertando, en fin. Logrando una síntesis con la cual todos se identifican.) ¿Las personas y las áreas interactúan positivamente y como un todo, con el fin de alcanzar de la mejor manera, la misión y visión de la Organización antes que sus intereses personales?												a) Quienes presiden los grupos o comités, son por lo general muy impositivos. b) Las decisiones importantes por lo general, ya están tomadas antes de darse las reuniones c) Hay subgrupos o camarillas que por lo general, buscan salirse con la suya en la toma de decisiones d) En general, el consenso se logra solo en asuntos de menor importancia e) En general, la información importante sobre el tema a tratar, solo la conocen algunas personas con anticipación a la reunión, y así es muy difícil participar en igualdad de condiciones f) En general, hay interés por lograr consenso, pero no siempre es posible obtenerlo. g) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No lo hacen										Lo hacen siempre			
9. TRABAJO GRATIFICANTE ¿Está usted ubicado en la organización en el trabajo que más le gusta y con funciones que le representa un desafío interesante para su realización personal, su creatividad y productividad?												a) Aunque me gusta el campo en el que trabajo, las funciones que debo desempeñar son simples y rutinarias b) Sólo algunas de las funciones que desempeño me satisfacen plenamente c) Me gusta el campo en el que trabajo, como también las funciones a mi cargo. pero tengo limitaciones para crear, aportar y en general, para expresarme. d) No estoy aún capacitado para asumir el cargo que más me gustaría desempeñar e) He solicitado traslado al campo en el que más me gustaría trabajar y para el cual estoy debidamente capacitado, pero no me ha sido posible obtenerlo f) La organización no se preocupa por conocer los intereses de las personas y menos por ubicarlas en el Trabajo que más les guste o que más pueda contribuir a su realización. g) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No lo estoy										Lo estoy plenamente			

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

10. DESARROLLO PERSONAL ¿La Organización estimula su formación personal y profesional, en forma permanente?												a) Las oportunidades de capacitación y formación son escasas para todos. b) Las posibilidades de capacitación y formación son solo para algunas personas c) No es fácil obtener permisos para asistir a cursos o seminarios en horas de trabajo d) La Organización carece de los recursos necesarios para ello e) A la Organización tal mejoramiento no parece preocuparle f) Las funciones que debo desempeñar no estimulan mi desarrollo personal y profesional. g) Otras causas ¿Cuáles ?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No lo hace										Lo hace siempre			
11. ELEMENTOS DE TRABAJO ¿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?												a) En general, los elementos de trabajo de que dispongo, están obsoletos. b) La mayoría de los elementos son excelentes c) No hay preocupación en la Organización por conseguir los mejores y más modernos elementos. d) Los buenos elementos son escasos y hay que compartirlos entre varias personas. e) No hay una adecuada planeación para la adquisición de los elementos. f) La distribución de elementos es inadecuada pues no se realiza acorde con las necesidades. g) La situación económica de la Organización no permite la adquisición de nuevos elementos h) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No lo permite										Lo permite en siempre			
12. RELACIONES INTERPERSONALES ¿Las relaciones interpersonales que se dan en la Organización son realmente las mejores?												a) En general, las personas no se conocen lo suficiente como para poder integrarse. b) Falta mayor respeto y consideración por las maneras de pensar, de sentir y de actuar de los demás. c) Falta mayor solidaridad y apoyo entre las personas. d) Falta mayor dignidad y cordialidad en el trato. e) Hay conflictos entre personas y entre áreas, sin solucionar. f) Falta más libertad de expresión. g) Las barreras sociales no lo permiten. h) La autocracia y la arrogancia de algunos dificulta las buenas relaciones. i) El comportamiento de algunas personas deja mucho que desear. j) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
No lo son										Lo son plenamente			

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

13. BUEN SERVICIO ¿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 necesita y oportunos?											a) Algunos de los trabajos que recibo cumplen con esas características, otros no b) En general, la calidad de esos trabajos deja mucho que desear. c) La calidad de esos trabajos es en general buena, pero se presentan algunos lunares. d) Algunas personas y/o áreas presentan sus trabajos como les parece, sin atenerse a los requerimientos e) El cumplimiento en la entrega de esos trabajos es excelente, aunque con algunas excepciones f) hay mucho incumplimiento en la entrega de esos trabajos g) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No lo son										Lo son plenamente		
14. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ¿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?											a) En general, la costumbre es dejar que el tiempo los resuelva b) No tenemos la actitud ni la formación necesarias para solucionar nuestros conflictos c) Prestarse a una solución para algunas personas es símbolo de debilidad d) Falta mayor comprensión en el sentido de que los intereses de la organización, están por encima de cualquier interés individual o sectorial. e) Cuando se busca solucionarlos, en general, una de las partes trata de imponerse sobre la otra. f) Los jefes, en general, no prestan mayor atención al conflicto. g) En general, se solucionan a medias, sin dejar a las partes plenamente satisfechas. h) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No se solucionan satisfactoriamente										Se solucionan satisfactoriamente		
15. EXPRESIÓN INFORMAL POSITIVA (La expresión informal positiva es aquella que los individuos o los grupos realizara de manera espontánea, con entera libertad, con profundo respeto por la Organización y sus integrantes, en el sentido en que a bien tengan y por los canales que se consideren convenientes, bien con el fin de sugerir a quienes compete, todo aquello que consideren importante para el mejoramiento de los diversos procesos, o bien para buscar alguna colaboración que contribuya a realizar su trabajo de la mejor manera. La expresión informal positiva fomenta las buenas relaciones interpersonales. El acercamiento entre las áreas y contribuye a una más fácil consecución de la misión y visión de la Organización). ¿Tiene usted en la organización amplias posibilidades de expresarse positivamente, de manera informal?											a) No tenemos suficiente libertad de expresión. b) Sólo podemos expresarnos a través de los canales formalmente establecidos. c) La expresión informal positiva requiere de cierta libertad de movimiento de la cual carecemos. d) Rara vez se atiende nuestras sugerencias. e) En general, no se fomenta la expresión informal positiva en la Organización. f) Nuestras posibilidades de expresión informal positiva son aceptables, pero no las mejores. g) Mi jefe inmediato no la permite. h) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No las tengo										Las tengo plenamente		
16. ESTABILIDAD LABORAL ¿Brinda la organización la estabilidad laboral necesaria para que sus empleados desempeñen su trabajo con la suficiente tranquilidad?											a) Los sistemas de contratación de personal no brindan la debida estabilidad b) Se presentan despidos injustificados y arbitrarios c) La acumulación de cierto número de años en la organización, es motivo de despido. d) Hay fuerzas externas (económicas, políticas, jurídicas, culturales, sociales) que ocasionan alta rotación del personal e) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No lo hace										Lo hace plenamente		
17. VALORACIÓN ¿A las personas que se distinguen en la Organización 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?											a) No es costumbre valorar a las personas en la Organización. b) Algunos jefes lo hacen en ocasiones, pero les falta mayor sensibilidad al respecto. c) La animadversión que se presenta entre personas y entre grupos, mide la valoración de quienes lo merecen. d) La valoración, en ocasiones, no es objetiva, pues se hacen más por amistad que por méritos. e) Se valora más el trabajo que se realiza en algunas áreas que en otras. f) No se valoran las realizaciones que realmente deberían valorarse. g) La valoración que tenemos es buena, pero no suficiente. h) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No se les valora										Se les valora plenamente		
18. SALARIO ¿Cree usted que el salario que recibe es una justa retribución por su trabajo?											a) El salario no está de acuerdo con las exigencias del cargo b) El incremento salarial no se hace de acuerdo con la justa evaluación del desempeño c) Frente al mercado laboral, considero que mi salario es bajo d) El incremento salarial se hace por debajo del aumento del costo de vida e) Los salarios deberían mejorar cuando las condiciones económicas de la organización también lo hagan f) La situación económica de la organización no lo permite g) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No lo creo										Lo creo plenamente		

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

19. AGILIDAD ¿Cree usted que las normas, procedimientos, manuales, controles, etc. que se tienen en la Organización, son los estrictamente necesarios, como para permitirnos trabajar con agilidad?											a) La falta de claridad sobre lo que se desea alcanzar ha contribuido a aumentar tales aspectos. b) No hay el suficiente interés porque las cosas se hagan con más agilidad c) La desconfianza en las personas ha llevado a la Organización, a llenarse de normas, procedimientos, controles. etc. d) Se da más importancia al cumplimiento de las normas que a la consecución de la misión y visión de la Organización. e) El querer aumentar el poder de algunos ha influido en la aparición de tantas normas, procedimientos y controles. f) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No lo creo										Lo creo plenamente		
20. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ¿Son adecuados los sistemas de evaluación del desempeño de las personas en el trabajo?											a) La falta de claridad en las funciones impide una evaluación adecuada. b) Falta objetividad en la evaluación. c) La evaluación no se hace en el momento oportuno. d) La evaluación no es imparcial. e) Más que constructiva, la evaluación es represiva. f) No se acostumbra a evaluar el desempeño de las personas. g) Los sistemas de evaluación son buenos, pero no lo suficiente. h) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
No lo son										Lo son plenamente		
21. FEEDBACK (Retroalimentación) (El feedback o retroalimentación se presenta cuando las personas tienen la oportunidad de conocer, ojalá con alguna frecuencia, la opinión respetuosa de los demás sobre su comportamiento. Si esta opinión es positiva, la persona recibe el feedback. Al saber que los demás se sienten a gusto con su comportamiento, seguramente procurará mantenerlo o mejorarlo aún más: pero, si es negativa, tendrá la posibilidad de considerar su cambio por comportamiento más acordes, si así lo desea. El feedback debe hacerse, entonces, con amor, pues su fin es el de ayudar a que las los demás mejoren y a que mejoren, también, las relaciones entre las personas que lo practican. El feedback puede hacerse en parejas, entre las personas que conforman un grupo o entre grupos) ¿Tiene usted en la Organización, la posibilidad de dar y recibir feedback con alguna frecuencia?											a) Muchas personas no les gusta ni dar ni recibir esa retroalimentación. b) No tenemos la capacitación adecuada para hacerlo. c) Se desconoce, en general, la importancia del feedback. d) Lo hemos intentado, pero se ha convertido en una crítica destructiva. e) Mi jefe en particular, no promueve esa práctica. f) Sólo lo hacemos de vez en cuando. g) No hay preocupación por mejorar las relaciones interpersonales... h) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

No la tengo		La tengo siempre								
22. SELECCIÓN DE PERSONAL ¿Cree usted que las personas recientemente vinculadas a la organización, además de contar con el talento necesario para realizar determinadas labores, se destacan por su calidad humana?			a) La Organización, no se preocupa por vincular a los mejores b) En la selección de personal, solo cuentan las capacidades técnicas para la función a desempeñar, c) La calidad humana parece no importar mucho en la Organización. d) Hay intereses por ello, pero la selección no es lo suficientemente rigurosa e) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)						
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo creo										Lo creo plenamente
23. INDUCCIÓN ¿Cree usted que la inducción que se realiza actualmente a las personas que se vinculan a la organización, es la mejor?			a) No hay un sistema bien diseñado para la inducción b) Sólo algunos jefes se preocupan porque sea una inducción excelente c) Mas que ubicar a las personas, de la mejor manera, lo que importa es que empiecen a producir rápidamente. d) La ambientación social de los nuevos empleados, deja mucho que desear. e) La inducción se dirige más hacia las funciones que la persona debe desempeñar que a su ambientación con los demás y al conocimiento profundo de la Organización. f) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)						
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo creo										Lo creo plenamente
24. IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN ¿Cómo percibe usted la imagen de su organización?			a) Lo único que a la Organización, le interesa parecen ser las utilidades. b) No hay preocupación por mejorar de manera constante. c) Son frecuentes los conflictos, inconsistencias y contradicciones. d) El trato a las personas, en general, deja mucho que desear. e) Creo que la Organización, no sabe exactamente para donde va. f) Los Servicios de la Organización no son útiles a la sociedad. g) La calidad de los productos y el servicio a los clientes, tienen deficiencias. h) Se crean expectativas en las personas que rara vez se cumplen. i) La Organización, no se preocupa por la conservación del ecosistema. j) Otras causas ¿Cuáles?	a) b)						
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mala										Excelente

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Anexo B. Carta de autorización para realizar estudio de clima organizacional en Simarítima S.A.S.



Buenaventura, 12 de junio del 2018

Señor

Jose Herney Hurtado Hurtado

Gerente seccional de la empresa SIMARITIMA S.A.S. en Buenaventura.

Asunto: solicitud de permiso para realizar un estudio de clima organizacional.

Estimado Jose Herney Hurtado Hurtado, la presente de esta misiva es para solicitar su aprobación de poder realizar un estudio que determine el clima laboral que viven a diario sus colaboradores, con el fin de poder ofrecer sugerencias para mejorar el ambiente y las condiciones de trabajo, y así, los estudiantes de la facultad de administración de empresas Cristhian Leonardo Orobio Grisales con C.C 1151948279 y Geraldine Martínez Salazar con C.C. 1111806909 poder llevar a cabo su trabajo de grado requerido por la UNIVERSIDAD DEL VALLE.

Muchas gracias por su atención.

Cristhian L. Orobio Grisales

Geraldine M. Salazar

CC: 1151948279

CC: 1111806909

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

Anexo C. Entrevista semiestructurada para el gerente seccional.

¿Cómo es realizada la oferta de vacantes de un cargo en la organización?

R/ Se utiliza el método de convocatoria para cargos críticos, en donde se informa el perfil requerido.

¿Qué medios utilizan para la selección de personal?

R/ Regularmente se publica en la página web de la empresa o recomendación de alta confiabilidad

¿Qué métodos utilizan para la evaluación de los aspirantes?

R/ Durante la entrevista se investiga sus habilidades y conocimientos y luego se le realiza pruebas para las labores que va a desempeñar.

¿Realizan inducciones?

R/ Si, una vez contratado el candidato, se le realiza la inducción.

¿Qué métodos de inducción utilizan?

R/ Regularmente se le asigna una persona que conoce las actividades que desarrollara el nuevo funcionario. Diariamente se hace una minuta de lo correspondiente a la inducción y se llena un formato como comprobante de la capacitación que se le ha brindado al nuevo funcionario.

¿Cómo evalúan las competencias laborales?

R/ Se realiza un informe comparativo de competencias conforme al perfil del cargo donde se tiene en cuenta lo siguiente: motivación por el logro, compromiso con la calidad y la mejora continua, orientación hacia el cliente, trabajo en equipo, solución de problemas, recursividad, planeación, organización, compromiso, comunicación efectiva, autocontrol y manejo de presión.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

¿Establecen salarios justos para los empleados?

R/ Cada cargo dentro de la empresa tiene establecida una tabla salarial con base a las tareas que desarrolla el funcionario, el nivel de riesgo y compromiso con la actividad que este desarrolla, también se tiene en cuenta su experiencia y nivel de conocimientos.

¿Existe buena comunicación dentro de la organización?

R/si, La buena comunicación es esencial dentro de la empresa, con esto se asegura que las instrucciones y tareas recibidas se cumplan con eficiencia.

¿Cómo se evalúa el desempeño en la organización?

R/ Se cuenta con un comité evaluador donde se analiza y mide el desempeño de cada funcionario. Este comité está conformado por una psicóloga, la coordinadora de recursos humanos y el gerente de operaciones.

¿Se incentivan los buenos resultados de los empleados y de qué manera lo hacen?

R/ Se incentiva a los buenos empleados promoviéndolos a cargos superiores y mejorando su nivel salarial, también se les da en temporada decembrina un doble bono salarial y reconocimiento por escrito por su desempeño.

¿Se les brindan las condiciones necesarias a los empleados para el desarrollo de sus actividades?

R/ La empresa procura mantener un buen ambiente laboral para que el trabajador se sienta cómodo en su trabajo.

¿Se les concientiza a los empleados del papel que cumplen dentro de la organización?

R/ Siempre se les recuerda que esta es una empresa prestadora de servicios y que como tal estamos comprometidos con la satisfacción del cliente.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN SIMARÍTIMA S.A.S. BUENAVENTURA

¿Consideran al empleado como pieza fundamental para el logro de los objetivos?

R/ Efectivamente, la empresa está conformada por personas y como tal cada uno es pieza

fundamental para lograr los objetivos, por eso contamos con personal motivado y comprometido.