

**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE**

**SIESA**

(Sistemas de Información Empresarial S.A)

**Autores**

Nicole Dayana Troncoso Blandón

Angie Liseth Valencia Villafañe

**Docente**

Harrison Sánchez

Formulación y elaboración de proyectos

**Presentación**

**Plan de mejoramiento**

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez

INTENALCO

Cali, Valle del Cauca.

## TABLA DE CONTENIDO

1. TITULO: PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE SIESA S.A.
2. PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y FORMATOS.
3. FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.
4. OBJETIVO GENERAL.
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.
6. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.
7. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.
8. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA
9. MARCO TEÓRICO
10. MARCO DE REFERENCIA
11. MARCO CONCEPTUAL
12. MARCO CONTEXTUAL
13. MARCO LEGAL
14. MARCO TEMPORAL
15. DISEÑO METODOLÓGICO
16. DIAGRAMA DE GANNT

17. RESEÑA HISTORICA EMPRESARIAL
18. TIPO DE EMPRESA- CONSTITUCIÓN
19. CAPITAL SOCIAL
20. OBJETO SOCIAL
21. MISIÓN Y VISIÓN EMPRESARIAL
22. POLÍTICAS DE LA EMPRESA
23. ESTRUCTURA FUNCIONAL – ÁREAS FUNCIONALES.
24. PORTAFOLIO DE PRODUCTO.
25. MERCADO.
26. EVOLUCIÓN FINANCIERA.
  
27. CONCLUSIONES
28. RECOMENDACIONES

## **TITULO:**

### **PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE SIESA S.A**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:** La empresa SIESA presenta dificultades para identificar de manera clara los problemas que afectan a sus empleados. Aunque se reconoce una buena productividad en general, se evidencian falencias relacionadas con la alineación a los valores, la comunicación y la resistencia al cambio. Esto termina afectando la relación entre compañeros de trabajo y muestra la necesidad de mejorarla cultura organizacional.

#### **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:**

Siesa es una empresa con más de 42 años de experiencia que ofrece soluciones de software ERP y cuenta con más de 10.000 clientes en 8 países de América Latina. Su modelo de negocio se basa en la calidad de los productos, altos estándares de servicio y flexibilidad para atender los requerimientos del cliente.

No obstante, la empresa ha descuidado la mejora de la cultura organizacional entre empleados y directivos. Esto se refleja en la falta de valores claros, problemas de comunicación y resistencia al cambio. Dichas falencias limitan la innovación y la capacidad de adaptación a nuevos retos, generando desmotivación en los trabajadores debido a la falta de reconocimiento y desarrollo del talento.

Este problema provoca un deterioro en el desempeño laboral y hace que los objetivos planteados por la empresa no siempre se cumplan.

En conclusión, es fundamental trabajar en la mejora de la cultura organizacional, pues de ella depende que los empleados se identifiquen con los valores de Siesa y aporten al logro de sus metas.

**2. PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE  
PROCEDIMIENTOS Y FORMATOS.**

PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y FORMATOS.			
SINTOMAS	CAUSAS	PRONOSTICO	CONTROL DE PRONOSTICOS
Falta de comprensión de los empleados sobre como utilizar y manejar los valores de Siesa	Falta de formación y desarrollo, falta de acceso a recursos, comunicación deficiente, falta de incentivos	Riesgos a corto plazo, impacto en la reputación, cambio cultural	establecer indicadores claves, retroalimentación, reuniones de integración, revisión de planes de mejora.
falta de creatividad y adaptabilidad, la incapacidad para pensar fuera de su círculo y adaptarse a nuevas situaciones.	Falta de cultura organizacional rígida, jerarquía y estructura organizativa inflexible, falta diversidad y perspectivas	desafíos para la retención de talentos, impactos en el compromiso	evaluación del clima laboral, seguimiento de indicadores de innovación, establecimiento de grupos de trabajo, capacitación y desarrollo.
Falta de proactividad, La falta de iniciativa para buscar información, aprender y mejorar puede indicar una falta de interés en el desarrollo personal y profesional	Falta de claridad en las expectativas, cultura organizacional desmotivadora, ausencia de oportunidades de crecimiento, falta de apoyo.	desafíos para la adaptación, desinterés en oportunidades de mejora.	Establecer objetivos claros, seguimiento del rendimiento, reconocimiento y recompensa, promover la participación, revisiones y ajustes.
Falta de visión a largo plazo, Los empleados pueden estar más enfocados en las tareas diarias en lugar de tener una comprensión más amplia de cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales de la empresa y su posición en el mercado.	Falta de comunicación en la visión empresarial, enfoque excesivo de tareas, incentivos erróneos, falta de conexión emocional.	desconexión con la estrategia empresarial, falta de compromiso, dificultades para la retención de talento, desmotivación y falta de compromiso.	Comunicación clara de la visión, involucramiento de los empleados, revisión del desempeño, desarrollo de habilidades, monitoreo y ajustes.

### **3. FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.**

#### PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA FALTA DE CULTURA

#### ORGANIZACIONAL

#### **a. FORMULACIÓN DE PREGUNTA PROBLEMA.**

¿Qué plan de mejoramiento desarrollar para aumentar la cultura organizacional y poner en práctica los valores de SIESA?

#### **b. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿Cuál es la situación actual de Siesa en términos de cultura general y valores de la empresa?

¿Qué estrategias deberían desarrollarse y ajustarse en Siesa para la solución de este problema? En este caso sobre la falta de cultura organizacional

¿Cuál será el plan detallado de acción para implementar las estrategias diseñadas y lograr los objetivos propuestos?

¿Cuál sería la relación entre los costos y los beneficios para SIESA después de que la reestructuración y la nueva planificación impacten en la falta de cultura organizacional de sus colaboradores?

#### **4. OBJETIVO GENERAL.**

Crear un plan de mejora para abordar la carencia de cultura organizacional y comprensión de valores laborales en SIESA, con el fin de impulsar resultados más sólidos que fortalezcan la empresa.

#### **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Entender la situación actual de SIESA en relación con la cultura organizacional que ofrece a sus empleados.
  
- Encontrar las tácticas necesarias para desarrollar y ejecutar soluciones efectivas en SIESA ante la problemática.
  
- Calcular la relación entre los costos y los beneficios que experimentará SIESA después de que la nueva planificación afecte a la organización.
  
- Desarrollar estrategias para el clima organizacional de la empresa siesa.

## 6. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.

**Teoría costo – beneficio:** Esta teoría plantea que toda decisión dentro de una organización debe evaluarse considerando la relación entre los costos que implica y los beneficios que genera. En el caso de Siesa, mejorar la cultura organizacional requiere invertir en capacitaciones, comunicación interna y programas de reconocimiento. Aunque estos implican un costo inicial, los beneficios obtenidos como mayor motivación, menor rotación de personal y mejor productividad superan ampliamente esa inversión, justificando así la implementación del plan de mejora.

El propósito de este proyecto es instaurar una cultura organizacional en cada miembro del equipo de SIESA, permitiéndoles reconocer los valores fundamentales de la empresa. Para lograr esto, se fundamenta en teorías que respaldan la relevancia de la capacitación en el entorno empresarial.

*1. Teoría de la integración: Este enfoque tiene un efecto significativo en la problemática porque se basa en que la cultura organizacional consta de tres niveles distintos, artefactos referidos al lenguaje, símbolos, rituales y normas observadas; valores compartidos y creencias fundamentales.*

*2. Teoría neoclásica de la organización: Respaldando el problema mencionado, ya que reconoce la relevancia de la formación laboral en una empresa, enfatizando la*

*necesidad de establecer una estructura clara, centrarse en los objetivos y resultados, para mejorar la eficiencia y el desempeño de los empleados y la empresa Siesa.*

*3. Teoría del consenso: Como es importante el manejo de la cultura organizacional esta teoría sugiere que todo avance a través del proceso de construcción social, donde todos los integrantes de una empresa en este caso Siesa lleguen a una aceptación sobre los valores que portan.*

*4. Teoría de los sistemas simbólicos: Se enfoca en el manejo de comunicación y motivación dentro de la empresa, ayudando a construir y mejorar la cultura.*

## **7. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.**

Esta investigación tiene como propósito principal fortalecer y potenciar la cultura organizacional en SIESA. Se busca resaltar la importancia de esta cultura y su implementación para lograr mayores beneficios y facilitar el alcance de los objetivos de la empresa. Este impulso significará un avance notable tanto para el bienestar de los empleados como para el éxito global de SIESA. La colaboración de Intenalco Educación Superior durante los cuatros semestres de las asignaturas del programa técnico profesional se destaca por su capacidad para ofrecer soluciones a los desafíos existentes, abriendo así nuevas oportunidades de mejora para la empresa.

## **8. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Los trabajadores constituyen el motor principal de cualquier organización, especialmente en aquellas cuyo eje fundamental es la prestación de servicios. El comportamiento, el nivel de preparación y el desempeño de los colaboradores tienen un impacto directo en la calidad y eficacia de los procesos y resultados obtenidos. Por ello, comprender las dinámicas internas de la empresa y analizar la manera en que estas influyen en su funcionamiento resulta fundamental para proponer mejoras sostenibles. Este estudio se fundamenta en un enfoque científico que busca responder interrogantes prácticos y generar conocimientos aplicables a la realidad organizacional. Con este propósito, se empleará una combinación de fuentes de información que permita obtener una visión completa del problema de investigación. Por un lado, se recurrirá a fuentes primarias, tales como entrevistas, encuestas y observaciones directas en la empresa, lo que facilitará la identificación de percepciones, experiencias y prácticas cotidianas de los colaboradores en torno a la cultura organizacional. Por otro lado, se utilizarán fuentes secundarias, entre las que se incluyen libros, artículos científicos, investigaciones previas y documentos institucionales, que servirán para sustentar el análisis desde un marco teórico y comparativo.

La integración de estas fuentes es esencial porque permitirá contrastar la información empírica con el respaldo académico, garantizando un análisis más riguroso y confiable. Además, la metodología adoptada favorece el estudio detallado de la realidad dentro de

su propio contexto, aspecto indispensable cuando se pretende comprender fenómenos organizacionales complejos que no pueden aislarse de las condiciones en las que se desarrollan.

En consecuencia, la justificación metodológica del presente trabajo radica en la pertinencia de aplicar un enfoque que articule teoría y práctica, utilizando diversas técnicas de recolección y análisis de datos. Esta combinación permitirá construir un panorama integral de la problemática planteada, ofreciendo resultados que no solo expliquen la situación actual, sino que también orienten hacia propuestas de mejora aplicables dentro de la organización.

## **9. MARCO TEÓRICO**

**Teoría Costo - Beneficio:** Esta teoría es relevante para el presente estudio porque ayuda a medir el impacto de las decisiones administrativas en términos de rentabilidad.

Aplicada a la cultura organizacional de Siesa, permite demostrar que invertir en fortalecer valores, comunicación y reconocimiento a los trabajadores no es solo un gasto, sino una inversión estratégica. Los beneficios, como mayor compromiso, innovación y cumplimiento de objetivos, resultan superiores al costo, lo que respalda la viabilidad del plan de mejora propuesto.

El marco teórico es esencial en investigación porque proporciona el contexto conceptual necesario para comprender el problema, establecer hipótesis y seleccionar metodologías adecuadas. Además, sirve como base para interpretar los resultados y orienta la identificación de áreas poco exploradas para futuras investigaciones. En resumen, es fundamental para fundamentar y guiar el proceso de investigación.

### **Teoría de la integración**

Esta teoría plantea que el fortalecimiento de los lazos económicos y sociales permite afrontar los retos de la globalización y garantizar sostenibilidad. En el marco de este trabajo, aporta una base conceptual para comprender cómo la empresa necesita fortalecer sus lazos internos —en este caso la cultura organizacional— para mejorar la cohesión entre colaboradores y enfrentar los desafíos del entorno competitivo.

### **Teoría neoclásica**

La teoría neoclásica, al resaltar principios como la eficiencia, la adaptabilidad, la jerarquía y la especialización, brinda criterios fundamentales para analizar la estructura administrativa de la empresa. Su aporte a este trabajo consiste en ofrecer herramientas conceptuales para identificar oportunidades de mejora en los procesos de gestión y en el estilo de liderazgo que inciden directamente en el clima y la cultura organizacional.

Aportes de los exponentes (Drucker, Barnard, Follett, Koontz y O'Donnell)

Las contribuciones de estos autores enriquecen el marco de la investigación porque introducen elementos clave como el liderazgo efectivo, la cooperación, la comunicación organizacional y la descentralización. Estos aportes permiten sustentar teóricamente el análisis de la situación de la empresa, especialmente en lo que respecta a la necesidad de fortalecer la participación de los trabajadores y mejorar los canales de comunicación.

### **Teoría del consenso**

Al enfatizar que una organización debe mantener armonía y cohesión interna para alcanzar sus objetivos, esta teoría aporta al trabajo una perspectiva que permite entender cómo los conflictos no resueltos o la falta de consenso afectan negativamente la cultura organizacional. Para el caso de estudio, se convierte en un referente que orienta la propuesta de acciones dirigidas a mejorar la integración y el sentido de pertenencia de los colaboradores.

## 10. MARCO DE REFERENCIA.

### TITULO:

✓ PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL  
PARA SONCY LTD

**Autor:** Abrego, Dayana

**Año en que se realizó:** febrero 2017

### Objetivos

#### **Objetivo general:**

Proponer un plan de mejoramiento organizacional basado en la cultura y el trabajo en equipo de alto desempeño para la empresa Soncy LTD.

#### **Objetivos específicos:**

- Identificar el tipo de cultura organizacional presente en la organización de acuerdo al modelo de Cameron y Quinn.
- Definir el nivel, y las congruencias de cada una de las culturas presentes en la empresa.
- Identificar el nivel de presencia de la competencia de trabajo en equipo presente en el personal de Soncy LTD, de acuerdo al modelo de Equipo de Alto Desempeño de Pat Macmillan.
- Determinar la DOFA del equipo basado en las dimensiones del modelo de Equipo de Alto Desempeño de Pat Macmillan.

- Diseñar las fases, procesos y actividades que conforman un plan de mejoramiento organizacional, centrado en los resultados del estudio de la cultura y la competencia de trabajo en equipo de alto desempeño.

### ***CONCLUSIONES:***

El estudio arroja resultados detallados sobre la cultura organizacional en Soncy LTD. Se observa una prevalencia de las culturas de mercado y jerárquica, aunque tanto el personal como los líderes expresan preferencia por una cultura más orientada hacia el clan y el mercado. Se identificaron niveles y congruencias de cada cultura, así como áreas de mejora en competencias de trabajo en equipo.

Para abordar estos hallazgos, se propone un plan de mejora organizacional centrado en la cultura y el trabajo en equipo de alto rendimiento. Este plan incluye acciones como programas de capacitación y mejoras en la comunicación. Los resultados son fundamentales para la reorganización de Soncy LTD y para alinear las estrategias con las demandas del mercado.

Es crucial considerar estos hallazgos al implementar cambios en la empresa, especialmente en relación con la comunicación y la alineación organizacional para garantizar el compromiso del personal hacia los objetivos de la organización. El fortalecimiento de la cultura tipo clan también emerge como un factor clave para motivar al equipo hacia el éxito empresarial.

**TITULO:**

✓ DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORA DE CULTURA ORGANIZACIONAL  
PARA LA EMPRESA PUNTO SABROSO UBICADA EN LA CIUDAD DE  
CALI VALLE DEL CAUCA EN EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2021

**Autor:** Catalina Carvajal, Inés Patricia Guerrero, Janeth Ocampo, Jonathan Segura,  
Mónica Rodríguez.

**Año en que se realizó:** 2021

**Objetivos***Objetivo general:*

Diseñar un plan de mejora de cultura organizacional para la empresa Punto Sabroso ubicada en la ciudad de Cali Valle del Cauca en el Segundo Semestre de 2021

*Objetivos específicos:*

- Realizar un diagnóstico que permita precisar las principales debilidades de la Cultura Organizacional de la empresa.
- Identificar los aspectos que caracterizan la Cultura Organizacional de la organización.
- Establecer los principios para desarrollar una Cultura donde el personal que labora en la empresa Punto Sabroso se sienta más identificado y participativo.

## ***CONCLUSIONES***

Los resultados de la investigación en la empresa Punto Sabroso revelan diversas conclusiones. Existe un desconocimiento generalizado entre los empleados respecto a los objetivos generales, la misión y la visión de la empresa, lo que contribuye a una falta de identidad y motivación. El ambiente laboral es motivo de inconformidad, y se percibe una falta de reconocimiento y incentivos por parte de la empresa. El tipo de liderazgo también es cuestionado por los empleados, ya que influye significativamente en la cultura organizacional y el ambiente laboral. La comunicación interna se percibe como ineficaz, lo que lleva a desorientación, falta de compromiso y un mal clima laboral. Además, los empleados sienten que su trabajo no es valorado ni se tienen en cuenta sus propuestas, lo que afecta su nivel de compromiso y contribuye a la insatisfacción general en la empresa.

### **TITULO:**

- ✓ PLAN ESTRATEGICO QUE APORTE AL MEJORAMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PROPUESTA DE MARCA S.A.S.

**Autor:** Miguel Echeverri Restrepo

**Año en que se realizó:** 2021

## **Objetivos**

### ***Objetivo general:***

Diseñar un plan estratégico para mejorar la cultura organizacional en la empresa Propuesta de Marca S.A.S.

### ***Objetivos específicos:***

- Realizar una caracterización general de la empresa Propuesta de Marca.
- Analizar los elementos claves de la cultura organizacional y sus efectos en los conductores.
- Evaluar la percepción de los conductores sobre la empresa Propuesta de Marca.

## ***CONCLUSIONES***

La investigación sobre la empresa Propuesta de Marca reveló problemas de comunicación con los conductores, debilitando la cultura organizacional. Se identificaron deficiencias en la comunicación recíproca, el sentido de pertenencia, la claridad en los objetivos y campañas, y la alineación de las motivaciones personales de los conductores. Se propone un plan estratégico de comunicaciones para abordar estos problemas, que incluye acciones específicas para cada variable clave de la cultura organizacional. El plan se presenta a la junta directiva para su evaluación y aplicación. Se reconoce la necesidad de mejorar el manual corporativo para fortalecer la comunicación y se sugiere aprovechar el plan estratégico como una solución a corto plazo, pero complementarlo con medidas adicionales para un cambio duradero en la organización.

## 11. MARCO CONCEPTUAL

**Deficiencia:** Se refiere a una falta o insuficiencia en algo. Puede ser aplicada a diferentes contextos, como deficiencia nutricional, deficiencia de habilidades, deficiencia en un sistema o proceso, entre otros.

**Crucial:** Significa algo que es de vital importancia o esencial para el éxito, la resolución de un problema o la realización de un objetivo. Es algo que tiene un impacto significativo en el resultado deseado.

**Software:** Se refiere a los programas informáticos o conjunto de instrucciones que permiten a una computadora realizar una tarea específica o ejecutar una función.

**Reestructuración:** Se refiere al proceso de hacer cambios significativos en la estructura, organización o funcionamiento de algo, como una empresa, una organización, un sistema o incluso una deuda financiera. Puede implicar la redistribución de recursos, la modificación de roles y responsabilidades, la consolidación de operaciones o la implementación de cambios estratégicos para mejorar la eficiencia o la rentabilidad.

**Instaurar:** Significa establecer o introducir algo, como una norma, una práctica, un sistema o una institución, con la intención de que permanezca en vigor de manera permanente o por un período prolongado. Es el acto de crear o implementar algo nuevo o diferente en un contexto específico.

**Carencia:** Se refiere a la falta o ausencia de algo que se considera necesario o deseable. Es la condición de no tener lo que se necesita o se espera, ya sea material, emocional o intangible. Una carencia puede ser temporal o permanente, y puede aplicarse a diferentes aspectos de la vida, como la falta de recursos financieros, la ausencia de habilidades, la escasez de oportunidades, entre otros.

**Enfatizar:** Significa destacar o poner énfasis en algo para resaltar su importancia o relevancia. Es dar mayor atención, importancia o énfasis a ciertos aspectos, ideas o puntos en una conversación, presentación, texto o situación para asegurar que sean entendidos o apreciados adecuadamente.

**Eficiencia:** Se refiere a la capacidad de realizar una tarea, actividad o proceso de manera óptima, maximizando la producción o el rendimiento con los recursos disponibles. Implica lograr los mejores resultados posibles con el menor uso de recursos, como tiempo, dinero, energía o materiales. En resumen, la eficiencia se centra en hacer las cosas de la manera más efectiva y productiva posible.

**Monitoreo:** El "monitoreo" se refiere al proceso de supervisar, observar y controlar de manera continua el progreso, el rendimiento o la situación de algo.

**Congruencia:** Se refiere a la relación o correspondencia entre dos o más elementos que son consistentes, armoniosos o coincidentes entre sí. En matemáticas, una congruencia es una relación entre dos números enteros que indica que tienen el mismo residuo cuando se dividen por un número determinado. En un contexto más amplio, las congruencias pueden referirse a la consistencia o correspondencia entre ideas, acciones, valores o situaciones.

**Prevalece:** Significa existir o mantenerse en una situación predominante, generalmente sobre otras alternativas o condiciones. Implica que algo tiene una presencia dominante o una influencia significativa en una situación particular. Por ejemplo, una opinión que prevalece es aquella que es ampliamente aceptada o dominante en un grupo o comunidad.

**Jerárquica:** Se refiere a una estructura organizativa o de poder en la que las personas o grupos están clasificados en niveles o rangos, con niveles superiores que tienen autoridad y control sobre los niveles inferiores.

**Énfasis:** Se refiere a la importancia, relevancia o atención especial que se le da a algo dentro de un contexto específico.

**Inconformidad:** Se refiere a un estado de insatisfacción o descontento con una situación, condición o circunstancia específica.

**Conductista:** Se refiere a una persona o una teoría que se centra en el estudio del comportamiento observable y medible.

**Desglosar:** Es dividir algo en partes más pequeñas o detalladas para comprenderlo mejor o para examinar cada una de sus partes por separado.

**Abstracto:** Se refiere a algo que no es concreto o tangible, sino que es conceptual o intangible.

## 12. MARCO CONTEXTUAL

Esta empresa está enfocada en lo tecnológico y económico en el que opera. Siesa es una compañía de software especializada en soluciones, es una empresa audaz, competitiva, innovadora, y unida teniendo más de 42 años de experiencia en el mercado y más de 900 colaboradores; siendo una compañía sólida confiable con mil clientes en Latinoamérica. Contando con su sede principal en la ciudad de Cali, y otras sedes como Cartagena, Barranquilla, Medellín, Pereira y Bogotá.

Esta empresa está ubicada en Avenida 3ª norte 26N-83, San Vicente, en la comuna 4 Rodeada de otras empresas cómo; banco Bancolombia, la montaña, ohlala, kuty, institución universitaria Antonio José Camacho, etc.



*La dirección exacta directamente en Google Maps:*

### Siesa

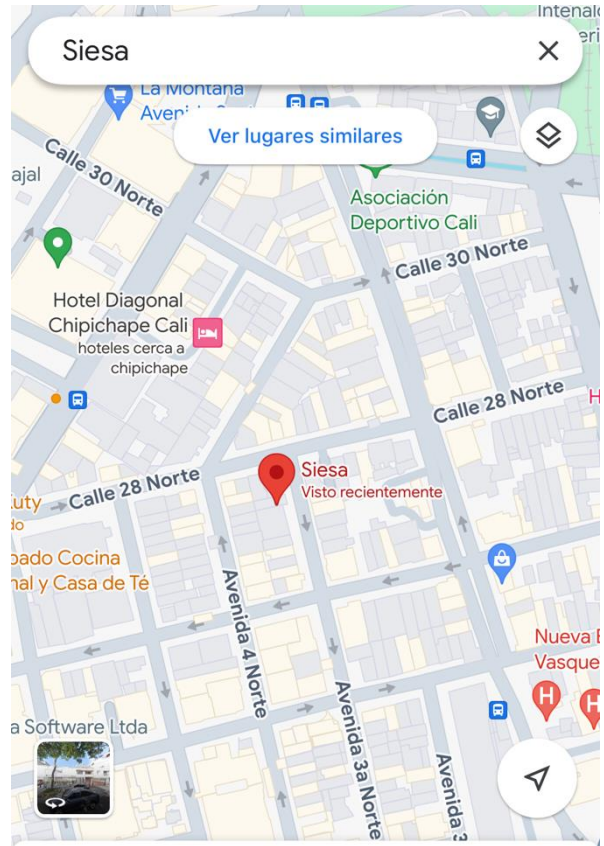
4,6 ★★★★★ (176) · 🚗 4 min  
Empresa de software · 🚸  
Cerrado · Abre a las 7:30 del vie

- 📍 Cómo llegar
- 📍 Iniciar
- 📞 Llamar
- 📄



- Información
- Directorio
- Opiniones
- Fotos
- No

📍 Av. 3a Nte. #26n-83, San Vicente, Cali, Valle del Cauca



### Siesa

- 📍 Cómo llegar
- 📍 Iniciar
- 📞 Llamar
- 📄

### **13. MARCO LEGAL**

Los marcos legales son conjuntos de reglas y leyes que establecen estándares de comportamiento y protegen derechos en una sociedad. Regulan conductas, protegen derechos individuales y colectivos, y mantienen el orden y la justicia en la comunidad.

#### **Marcos legales del trabajo:**

Artículo 21 de la Ley 50 de 1990, el Decreto 1127 de 1991 la reglamentó estableciendo lo siguiente:

ART 3 Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales, a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año.

El artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece que, dentro de la jornada laboral de 48 horas semanales, los trabajadores tienen derecho a dos horas que pueden acumularse hasta por un año.

Estas horas se destinan a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo aspectos de salud ocupacional. El empleador debe elaborar programas para cumplir con esta disposición, y la asistencia a estas actividades es obligatoria para los trabajadores.

- **Ley 1014 de 2006:** Por el cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.

#### ***14. MARCO TEMPORAL***

La investigación se propone llevar a cabo para el desarrollo del plan de mejoramiento en la empresa SIESA, la cual queda ubicada en la ciudad de Cali del Barrio San Vicente, dicha investigación se desarrollará en el transcurso de cuatro meses (febrero-mayo) del año 2024, en donde se realizará el anteproyecto para la toma de decisiones y luego se aplicarán las estrategias que planteadas previamente para minimizar la problemática planteada inicialmente. Entre los meses de febrero a mayo del 2025.

## DISEÑO METODOLÓGICO

### Tipo de diagnóstico desarrollado

**Diagnóstico organizacional:** porque se centra en analizar la problemática interna de la empresa con el propósito de generar propuestas de mejora.

**Descriptivo:** busca caracterizar y detallar la situación actual, las variables y procesos afectados sin llegar a manipularlos, sino describiéndolos.

**No experimental :** no se intervienen ni manipulan las variables, sino que se analizan hechos ya ocurridos y sus efectos.

**Transversal:** la recolección de datos se hace en un único momento o periodo académico, sin seguimiento longitudinal.

**Aplicado:** porque pretende ofrecer soluciones prácticas al problema identificado, utilizando los conocimientos de gestión empresarial.

## Componentes investigativos.

**1. Tipo, métodos y fuentes de investigación.** El trabajo realizado se considera un estudio de casos, porque toma como unidad principal de análisis a la empresa Siesa, ubicada en la ciudad de Cali; identificando a su vez el área donde ocurre el problema identificado, o el proceso afectado por la problemática descrita inicialmente. Por lo tanto, es similar a un estudio de caso, porque como lo plantea Yin, citado por Jiménez y Comet (2016) “...el estudio de casos es una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes, se utilizara este método debido a su capacidad para contextualizar situaciones reales, permitir un análisis profundo de la cultura organizacional y facilitar el aprendizaje experiencial mediante la resolución de problemas simulados. Esto ayuda a los empleados a comprender cómo aplicar los principios y valores de la cultura organizacional en situaciones concretas, lo que puede promover un cambio positivo y sostenible en la cultura de la empresa.”. Así entonces, es preciso acotar que este trabajo trata de hacer una generalización interna de la situación en la empresa objeto de estudio, porque como lo afirman Jiménez y Comet (2016) “...si la unidad de análisis es un grupo, las conclusiones tienen que ser aplicables a la totalidad del grupo. **En este caso, la validez descriptiva, interpretativa y teórica de las conclusiones dependen enteramente de su generalización interna al grupo en su totalidad.**” (Jiménez & Comet, 2016)

**Así mismo, para complementar la inclusión de este trabajo como estudio de caso, se trae a colación lo que proponen Marcelino, Baldazo y Valdés (2012, 31)**

“...el método del estudio de caso permite una comprensión holística que busca entender el fenómeno desde todas sus partes internas y externas, y con ello explicar de forma profunda los procesos o hechos relativos del fenómeno, todo a través de una participación del investigador, que

en el caso del estudio de la gestión empresarial busca entender las problemáticas de esta y darles solución.” (Marcelino, Baldazo, & Valdés, 2012)

Igualmente, el presente trabajo, por su finalidad se considera que es de tipo aplicada, porque se debe dar solución a la problemática identificada en las instalaciones de la empresa ubicada en Cali, Colombia, por lo cual es necesario aplicar conocimientos adquiridos por los autores, en la carrera de Gestión Empresarial.

Este tipo de investigación el énfasis del estudio está en la resolución práctica de problemas, se centra específicamente en cómo se pueden llevar a la práctica las teorías generales. Su motivación va hacia la resolución de los problemas que se plantean en un momento dado. Pero la característica más destacada de la investigación aplicada es su interés en la aplicación y en las consecuencias prácticas de los conocimientos que se han obtenido. El objetivo de la investigación aplicada es predecir un comportamiento específico en **una situación definida**. (Rodríguez, 2019)

**Con todo lo anterior, el estudio se hará con diferentes métodos, por lo que se considera un enfoque multimetódico.** Para Hernández, Fernández, y Baptista, citados por Fuenmayor y Bittar (2018) el enfoque multimetódico es una innovación en relación con el proceso investigativo surgido desde las ciencias económicas, pero aplicada en su debida forma a dicho proceso”. (Fuenmayor & Bittar, 2018)

**En términos generales, los estudios cualitativos involucran la recolección de datos** utilizando técnicas que no pretenden medir ni asociar las mediciones con números, tales como observación no estructurada, entrevista abiertas, revisión de documentos, discusión en grupos, evaluación de experiencias personales, inspección de historias de vida, análisis semánticos y de discursos cotidianos, interacción con grupos o comunidades, e introspección. (Mendoza & Hernández-Sampieri, 2018).

Abordando la finalidad del estudio, se define que es aplicada ya que Giraldo-Ospina (2020), nos expresa que el estudio de casos es un método utilizado como herramienta de la investigación aplicada en administración. Además, nos aclara que este tipo de investigación busca la solución de problemas prácticos, sobre todo al interior de las organizaciones, o en la aplicación de modelos y tecnologías de gestión propias de las ciencias de la organización. (GIRALDO-OSPINA, 2022)

Por sus fuentes de información y el lugar en donde se realiza, esta investigación se caracteriza por ser documental e *in situ*, esto porque la búsqueda que se realiza se basa en fuentes documentales y bibliográficas como textos, revistas, sitios web, libros, audiovisuales y otros. Por otro lado, se investiga el problema en el mismo sitio donde se hace el estudio por lo cual se denomina “in situ”.

El control sobre las variables se clasifica en dos ramas (Experimental y no experimental o ex post-facto), analizando ambas se define que este trabajo es no experimental o ex post-facto ya que según Giraldo-Ospina (2020), los análisis se efectúan después de ocurrido el problema y en el presente caso, no habrá manipulación de las variables de investigación.

En cuanto al tiempo en que se realiza este estudio, se considera que es transversal (sincrónica) debido a que el estudio se hace en una sola fase, sin discriminar etapas para hacer estudios parciales comparativos. Es decir que los resultados del presente trabajo investigativo se conseguirán en un solo periodo académico.

**De acuerdo con el alcance, se denomina que esta es una investigación descriptiva** puesto que se reúnen una serie de conceptos o variables con el fin, precisamente de, describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades más importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno, como en este caso, la problemática por la necesidad de Analizar y desarrollar un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral.

Cada investigación tiene un nivel de conocimiento científico, el cual ayudará a definir el tipo de investigación.

**Para Chano Ibarra puede haber tres tipos de investigación, exploratorio, descriptivo y explicativo, en donde se detalla que el tipo de estudio exploratorio se realiza cuando el tema elegido** ha sido poco explorado, poco reconocido y sobre el cual es difícil formular hipótesis precisas, requiere gran paciencia, serenidad y receptividad por parte del investigador. El descriptivo tiene un propósito que es describir situaciones y eventos, el investigador debe definir que va a medir y a quienes va a involucrar en esta medición. La explicativa no solo describe el problema observado si no que se acerca y busca explicar las causas que originaron la situación realizada. (Ibarra, 2011)

Considerando el proyecto en mención y conforme al problema planteado se utilizará el análisis organizacional mediante fuente de información documental como sitios web, textos, revistas, entre otros. También será preciso conseguir información de campo en la misma empresa donde se encuentran las unidades de análisis. **De esta manera la investigación arrojará resultados definitivos y claros, aplicando el tipo de estudio descriptivo para tener un mejor conocimiento del problema y para lograr presentar un informe efectivo,** estructurando uniformemente la problemática del objeto de estudio, logrando soluciones prácticas que contribuyan a mejorar el área de las nóminas en cuanto al pago a los trabajadores para un mejor funcionamiento de la empresa CONTRUCCIONES PRECIADO QUIÑONES S.A, ubicada en la Ciudad de Cali, Colombia.

**En cuanto al control de las variables del presente trabajo, se adecúa al diseño no experimental,** en donde no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, a partir de esta, se deriva la investigación transeccional o transversal la cual se encarga de recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos). (Montemayor & Cáceres, 2015).

Según el alcance del estudio del proyecto se tomará como base los estudios transeccionales descriptivos, que son el precedente de la investigación correlacional y tienen como propósito la descripción de eventos, situaciones representativas de un fenómeno o unidad de análisis específica. La descripción del estudio será fundamental para hallar la solución adecuada para las problemáticas, en este caso, el área nomina tardía de la empresa CONTRUCCIONES PRECIADO QUIÑONES S.A, ubicada en Cali, Colombia.

**Las fuentes de información necesarias para el objeto de investigación son:**

**Primarias:**

- **Entrevistas con empleados y directivos** porque proporcionan información cualitativa detallada y permite explorar percepciones, actitudes y experiencias individuales.
- **Encuestas internas** porque permiten recopilar datos cuantitativos y cualitativos de una amplia gama de empleados, ofreciendo una visión general de la satisfacción laboral y otros aspectos relacionados con la cultura organizacional.
- **Grupos focales** porque permiten una discusión más profunda y detallada sobre temas específicos relacionados con la cultura organizacional y ayudan a identificar problemas comunes y soluciones potenciales.
- **La observación directa** del ambiente de trabajo y las interacciones diarias entre empleados proporciona información valiosa sobre la dinámica laboral y las prácticas cotidianas que afectan la cultura organizacional.

## Secundarias:

- **Libros y Publicaciones Especializadas** porque ofrecen un análisis exhaustivo de conceptos y teorías sobre cultura organizacional, proporcionando una base sólida y detallada. Autores como Edgar Schein y Daniel Coyle exploran a fondo los componentes de la cultura organizacional, cómo se forma y cómo puede ser modificada. También asegura un tratamiento riguroso y bien fundamentado de los temas relevantes.
- **Revistas Académicas y Artículos Científicos** son fundamentales para desarrollar un plan de mejoramiento de la cultura organizacional debido a su rigor, actualización, profundidad analítica, diversidad de perspectivas, y capacidad para ofrecer recomendaciones basadas en evidencia. Proporcionan una base sólida y confiable para diseñar e implementar estrategias efectivas que mejoren la cultura organizacional.
- **Informes de Consultoras y Firmas de Investigación** porque ofrecen relevancia práctica, análisis basados en datos, expertise especializado, y herramientas de implementación y seguimiento. Estos informes ayudan a las empresas a adoptar enfoques efectivos y actualizados para mejorar su cultura organizacional y lograr un desempeño superior.
- **Estudios de Caso y Reportes de Empresas** son esenciales para desarrollar un plan de mejoramiento de la cultura organizacional porque proporcionan ejemplos prácticos, evidencia de resultados, contexto específico, detalles de implementación, testimonios internos, benchmarking, credibilidad y autoridad,

así como inspiración y creatividad. Estos elementos combinados ofrecen una guía completa y aplicable para realizar mejoras efectivas en la cultura organizacional.

**5.1.2. Línea de investigación.** El presente trabajo se inscribe en la línea de investigación del programa Técnico Profesional en procesos Administrativos del Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez” “Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones; Sub-líneas de Investigación: mejoramiento empresarial.

**5.1.3. Delimitación del objeto de estudio.** La investigación del presente proyecto será ejecutada en la empresa Siesa, ubicada en la Ciudad de Cali (Valle). Para el desarrollo del objetivo principal de esta investigación se estudiará la información relacionada con el plan de mejoramiento para la cultura organizacional de Siesa.

Académicamente el proyecto se encuentra enmarcado dentro del área del conocimiento en Gestión administrativa, y el objeto de estudio de este trabajo es el análisis de la información relacionada con el plan de mejoramiento para la cultura organizacional que se implementará en la empresa Siesa de la ciudad de Cali.

**5.1.4. Población y muestra de objeto de estudio.** Este proyecto propone un plan de mejoramiento para la cultura organizacional en la empresa Siesa ubicada en Cali, una empresa del sector de servicios, que apruebe la realización de un plan de acción, necesario como punto de referencia, para conseguir el mejoramiento de sus prácticas, administrativas, acarreando beneficios económicos y que al mismo tiempo produzca aumento del valor de la empresa. Con lo anterior, la población a estudiar será la empresa Siesa, y la muestra que se tomará para realizar el estudio será el área comercial de la empresa Siesa.

## Técnicas e instrumentos

**5.2.1 Diagnóstico empresarial.** Según Rincón (2012) “El diagnóstico empresarial le permite a la administración conocer la situación actual por la que atraviesa el proceso organizativo, con qué cuenta la empresa y qué puede o debe hacer, qué estrategias implementar para superar los obstáculos que impiden obtener los resultados esperados, realizando seguimiento evaluativo a las mismas y, por consiguiente, efectuando los ajustes a que haya lugar. (Rincón, 2012)

A través del diagnóstico empresarial, las PYMES pueden detectar las causas principales de los problemas que las aquejan, de tal manera que consigan enfocar los esfuerzos futuros en buscar medidas más efectivas. Asimismo, la entidad puede establecer cuáles son los obstáculos que le impiden obtener los resultados deseados y ser más competitivas, logrando así ser capaz de establecer estrategias de crecimiento y satisfacer sus propios objetivos conociendo los requerimientos de sus clientes. (Rincón, 2012)

Por otra parte, el diagnóstico empresarial les garantiza a las empresas hacer frente a los constantes cambios del mercado, de la tecnología y asegurar una posición competitiva en éste. A los directivos, les permite identificar y conocer los problemas que presenta la empresa y plantear un plan de acción que oriente el futuro de la misma; utilizando apropiadamente los resultados del diagnóstico, el cual ayuda a mejorar en forma importante el proceso de toma de decisiones del negocio, con el fin de cumplir los objetivos propuestos y la competitividad empresarial.” (Rincón, 2012)

De acuerdo con Muñiz (2017) para realizar el diagnóstico empresarial al interior de la compañía, lo primero que debemos hacer es analizar las clases de diagnóstico que podemos ejecutar y determinar cuál de estos es pertinente para la empresa Siesa. Dentro de estos encontramos los siguientes. (Muñiz, 2017)

**Diagnósticos integrales:** son conocidos principalmente por la gran cantidad de variables empresariales a las que se pueden aplicar. Para poner un ejemplo. Podríamos encontrar el diagnóstico de competitividad, un estudio que permite conocer las oportunidades, debilidades, ventajas y amenazas de la empresa Siesa. Otros ejemplos son la estrategia, las políticas de personal, etcétera. y todo ello en base a la evaluación y consideración de numerosas variables que el consultor o el responsable del diagnóstico a considerado incluir en el análisis.

**Diagnósticos específicos:** se caracteriza por centrarse en aquellos procesos más concretos, es decir estudian diferentes aspectos del mercado, estados financieros o procesos de gestión como son inventarios, productividad, red de ventas, y cualquier otro proceso relacionado con la actividad de la empresa, estos son más preciso y concretos

Independientemente del enfoque que pretendamos darle al diagnóstico, específico o integral, se deben tener en cuenta cuatro tipos de procesos que serán los que garantizarán un buen trabajo, estudio y que permitirán obtener muy buenos resultados. (Muñiz, 2017)

**Evaluación:** estableceremos un baremo que nos permitirá evaluar la situación actual de la empresa, centrándonos sobre aquellos puntos los cuales deseamos realizar el diagnóstico: consumidores, calidad, compras, finanzas, proceso de producción, etcétera.

**Visión detallada o concreta:** en este punto es cuando el equipo o persona encargada de realizar el diagnóstico se centran especialmente en recoger toda la información posible acerca del apartado concreto de la empresa por el que se está interesado estudiar, este proceso es posible gracias a la obtención de imágenes, tablas, gráficos, entrevistas, y toda clase de recursos que permitan conocer de primera mano la situación o tema a analizar.

**Cálculos:** llegados a este punto y con la información recogida de la fase anterior, es establecer el estado del tema y en qué nivel está según el baremo que se haya querido fijar.

**Conclusiones:** se procesa y analiza toda la información que se ha recogido y se estudia para evaluar y conocer los motivos que impiden alcanzar aquellos parámetros que en su momento se establecieron. Conociendo los problemas o causas negativas del apartado seleccionado, será mucho más fácil encontrar las soluciones.

De acuerdo con el análisis, es importante que se tengan en cuenta los aspectos mencionados, ya que, de esta forma, la presente investigación podrá tener los efectos esperados al interior de la empresa Siesa de la ciudad de Cali, Colombia.

**5.2.2. El Análisis de procesos.** El análisis de procesos es exactamente el punto necesario para evaluar si los procesos empresariales están alineados con los objetivos estratégicos de tu empresa y comprender por qué y cómo se están consiguiendo los resultados.

#### **Definir las prioridades:**

**Compromiso del equipo:** Sin el compromiso de los empleados, cualquier esfuerzo para mejorar la cultura organizacional será difícil de implementar con éxito. Un equipo comprometido está dispuesto a participar activamente en los cambios y a trabajar juntos hacia objetivos comunes.

**Liderazgo efectivo:** Los líderes del área comercial tienen un papel crucial en la promoción de una cultura organizacional positiva. Su comportamiento, actitudes y acciones influirán en gran medida en el ambiente de trabajo y en cómo los empleados perciben y adoptan la cultura de la empresa.

**Comunicación clara y constante:** La comunicación efectiva es fundamental para alinear a todos los miembros del equipo con los objetivos y valores de la empresa. Una comunicación abierta y transparente fomenta la confianza, reduce la incertidumbre y permite que los empleados se sientan valorados e involucrados en el proceso de mejora.

**Entender el escenario:** El proceso de investigación y el plan de mejora que se planteará será en la empresa Siesa, ubicada en Cali, para favorecer a los colaboradores del área comercial que prestan sus servicios para el crecimiento de la organización.

**Establecer el alcance:** Diseñar un plan de mejoramiento para la cultura organizacional en la empresa Siesa en la ciudad de Cali, Colombia.

**Definir el método:** Para desarrollar el plan de mejoramiento de la cultura organizacional de Siesa se definirán unas actividades y estrategias:

**Encuestas:** Las encuestas son una herramienta efectiva para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional. Se pueden diseñar encuestas específicas que aborden temas relevantes como el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Estas encuestas pueden ser administradas en línea, en papel o mediante aplicaciones móviles.

**Entrevistas:** Las entrevistas individuales y grupales permiten obtener información cualitativa más detallada sobre las experiencias y percepciones de los empleados. Se pueden llevar a cabo entrevistas estructuradas o semiestructuradas, dependiendo de los objetivos de la investigación. Las entrevistas pueden ser realizadas por miembros del equipo interno o por consultores externos.

**Observación directa:** La observación directa implica observar el comportamiento y las interacciones en el lugar de trabajo para comprender mejor la cultura organizacional en acción. Esto puede implicar participar en reuniones, actividades de equipo o simplemente observar la dinámica interpersonal en el entorno laboral.

**Análisis de datos existentes:** Los datos cuantitativos relacionados con el desempeño organizacional, la retención de empleados, la satisfacción laboral y otros indicadores clave pueden recopilarse de registros internos de la empresa, como sistemas de gestión de recursos humanos, encuestas de salida de empleados o informes de rendimiento.

**Revisiones documentales:** La revisión de documentos internos de la empresa, como manuales de empleados, políticas y procedimientos, comunicaciones internas y registros de recursos humanos, puede proporcionar información valiosa sobre la cultura organizacional existente y cómo se percibe y se comunica dentro de la organización.

**Definir el equipo:**

**Equipo interno de recursos humanos:** El equipo de recursos humanos de la empresa puede liderar el análisis de los datos y la planificación de la capacitación. Esto puede incluir especialistas en desarrollo organizacional, gestión del talento o cultura empresarial.

**Gerentes y supervisores del área comercial:** Estos son los líderes directos del equipo comercial y juegan un papel fundamental en la implementación de cambios en la cultura organizacional. Pueden participar en el análisis de datos y recibir capacitación sobre cómo liderar un equipo comercial orientado a una cultura organizacional positiva.

**Representantes de ventas y personal de atención al cliente:** El personal del área comercial, incluidos los representantes de ventas y el personal de atención al cliente, puede proporcionar valiosos conocimientos y perspectivas sobre la cultura organizacional actual. Pueden participar en entrevistas, encuestas y grupos focales para compartir sus experiencias y opiniones.

**Especialistas en recursos humanos enfocados en el área comercial:** Si la empresa cuenta con especialistas en recursos humanos que se centran específicamente en el área comercial, pueden liderar el análisis de datos y la planificación de capacitación para este grupo. Estos profesionales pueden tener una comprensión más profunda de las necesidades y desafíos específicos del área comercial.

**Consultores externos especializados en ventas y cultura organizacional:** Contratar consultores externos especializados en ventas y cultura organizacional puede brindar una perspectiva valiosa y experiencia en el desarrollo de un equipo comercial de alto rendimiento y una cultura organizacional positiva. Estos consultores pueden ayudar en el análisis de datos, la identificación de áreas de mejora y el diseño de programas de capacitación personalizados.

Una combinación de estas personas, tanto internas como externas a la empresa, puede garantizar

que el análisis de los datos sea exhaustivo y que se implementen programas de capacitación efectivos para mejorar la cultura organizacional en el área comercial de la empresa.

## **Procedimientos**

A continuación, se explica cómo se procederá para obtener los resultados esperados de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados en el capítulo dos del presente proyecto:

**5.3.1 Fases del diagnóstico en la empresa Siesa.** El diagnóstico empresarial Siesa se hará de la siguiente manera:

1. Se analizará las diversas deficiencias que se están presentando dentro de la empresa como amenazas y debilidades

*Amenazas: Se visualizará las relaciones de causa y efecto dentro la empresa.*

### **1. Baja Moral y Compromiso de los Empleados:**

**Causa:** Ausencia de valores claros y compartidos; falta de visión y misión inspiradoras.

**Efecto:** Los empleados se sienten desmotivados y desconectados, lo que reduce su compromiso y productividad.

### **2. Alta Rotación de Personal:**

**Causa:** Entorno de trabajo insatisfactorio; falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo.

**Efecto:** Incremento en los costos de contratación y capacitación; pérdida de conocimiento y experiencia acumulada.

### **3. Falta de Cohesión y Colaboración:**

**Causa:** Inexistencia de normas y prácticas que promuevan el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

**Efecto:** Trabajo en silos; conflictos internos; proyectos retrasados o mal ejecutados debido a la falta de coordinación.

### **4. Rendimiento Inferior y Baja Productividad:**

**Causa:** Falta de alineación entre los objetivos individuales y los organizacionales; procesos y prácticas inconsistentes.

**Efecto:** Disminución en la eficiencia operativa; resultados financieros por debajo de las expectativas.

### **5. Reputación y Credibilidad Dañadas:**

**Causa:** Falta de compromiso con la ética y la responsabilidad social; inconsistencias en la comunicación interna y externa.

**Efecto:** Imagen negativa entre clientes, inversores y la comunidad; pérdida de oportunidades de negocio y asociaciones estratégicas.

### **6. Falta de Adaptabilidad y Resiliencia:**

**Causa:** Resistencia al cambio; falta de una mentalidad de mejora continua.

**Efecto:** Dificultad para responder a cambios del mercado, innovar o implementar nuevas tecnologías; vulnerabilidad ante crisis.

## **7. Problemas en la Atracción de Talento:**

**Causa:** Falta de una marca empleadora atractiva; ausencia de una propuesta de valor clara para los empleados.

**Efecto:** Dificultad para atraer y reclutar a candidatos de alto calibre; mayor competencia por talento limitado.

## **8. Incoherencia en la Experiencia del Cliente:**

**Causa:** Falta de una orientación al cliente como valor central; procedimientos inconsistentes en la atención al cliente.

**Efecto:** Experiencia del cliente variable y a menudo negativa; disminución de la lealtad y retención de clientes.

## **9. Pérdida de Competitividad\*\*:**

**Causa:** Falta de diferenciación y ventajas competitivas claras; incapacidad para innovar.

**Efecto:** Pérdida de cuota de mercado frente a competidores que tienen una cultura más sólida y orientada al éxito.

## **10. Desempeño Financiero Deficiente:**

**Causa:** Ineficiencias operativas y baja productividad; decisiones estratégicas mal informadas.

**Efecto:** Resultados financieros insatisfactorios; disminución del valor para los accionistas e inversionistas.

*Debilidades: Se visualizará las relaciones de causa y efecto dentro la empresa.*

### **1. Desmotivación de los Empleados:**

**Causa:** Ausencia de valores compartidos y una visión clara.

**Efecto:** Los empleados se sienten desconectados y desmotivados, lo que reduce su compromiso y productividad.

### **2. Baja Retención de Talento:**

**Causa:** Entorno de trabajo insatisfactorio y falta de oportunidades de crecimiento.

**Efecto:** Alta rotación de personal, lo que aumenta los costos de contratación y capacitación, y pérdida de conocimientos y experiencia acumulada.

### **3. Comunicación Deficiente:**

**Causa:** Falta de canales y prácticas de comunicación claros y efectivos.

**Efecto:** Malentendidos y falta de coordinación entre departamentos, lo que puede llevar a errores y retrasos en los proyectos.

### **4. Falta de Innovación:**

**Causa:** Cultura que no fomenta la creatividad ni la toma de riesgos.

**Efecto:** Incapacidad para desarrollar nuevos productos o mejorar los existentes, lo que puede resultar en una pérdida de competitividad en el mercado.

### **5. Resistencia al Cambio:**

**Causa:** Falta de una mentalidad de mejora continua y adaptación.

**Efecto:** Dificultad para implementar nuevas tecnologías o procesos, lo que puede hacer que la empresa se quede atrás en un entorno competitivo cambiante.

#### **6. Baja Cohesión y Trabajo en Equipo:**

**Causa:** Ausencia de iniciativas y prácticas que promuevan el trabajo en equipo y la colaboración.

**Efecto:** Trabajo en silos, conflictos internos y falta de sinergia, lo que afecta la eficiencia y la eficacia de los proyectos.

#### **7. Inconsistencia en la Experiencia del Cliente:**

**Causa:** Falta de un enfoque unificado hacia la satisfacción del cliente.

**Efecto:** Variabilidad en la calidad del servicio al cliente, lo que puede llevar a una disminución de la lealtad y la retención de clientes.

#### **8. Desempeño Financiero Irregular:**

**Causa:** Ineficiencias operativas y falta de alineación estratégica.

**Efecto:** Resultados financieros volátiles e impredecibles, lo que puede afectar la estabilidad y el crecimiento a largo plazo de la empresa.

#### **9. Problemas en la Toma de Decisiones:**

**Causa:** Falta de una estructura clara de toma de decisiones y ausencia de valores organizacionales que guíen las decisiones.

**Efecto:** Decisiones inconsistentes y mal informadas, que pueden afectar negativamente la estrategia y operación de la empresa.

## **10. Reputación Negativa:**

**Causa:** Falta de compromiso con la ética y la responsabilidad social.

**Efecto:** Imagen negativa ante clientes, socios e inversores, lo que puede resultar en pérdida de oportunidades de negocio y asociaciones estratégicas.

## **11. Bajo Compromiso Organizacional:**

**Causa:** Falta de reconocimiento y recompensas.

**Efecto:** Reducción en la motivación de los empleados para alcanzar metas organizacionales, impactando negativamente en la productividad y el crecimiento.

## **12. Incapacidad para Atraer Talento de Calidad:**

**Causa:** Ausencia de una marca empleadora atractiva y una propuesta de valor para los empleados.

**Efecto:** Dificultad para atraer y retener talento de alta calidad, lo que afecta la competitividad y capacidad de innovación de la empresa.

### **3. Se recopilará las posibles causas del problema de la empresa.**

**1. Liderazgo Deficiente:** Cuando los líderes no establecen ni promueven una visión clara, valores compartidos o normas culturales, la empresa carece de una dirección unificada.

**2. Falta de Comunicación Efectiva:** La ausencia de canales de comunicación claros y una comunicación transparente puede generar confusión y desconexión entre los empleados, impidiendo la construcción de una cultura organizacional sólida.

**3. Crecimiento Rápido y Desorganizado:** El rápido crecimiento sin una planificación adecuada puede llevar a la falta de coherencia cultural, especialmente si no se implementan medidas para

mantener los valores y la identidad de la empresa.

**4. Alta Rotación de Personal en Posiciones Clave:** Los cambios frecuentes en el liderazgo y en puestos clave pueden provocar inestabilidad y falta de continuidad en la promoción y mantenimiento de la cultura organizacional.

**5. Inconsistencia en las Políticas y Prácticas:** Cuando las políticas y prácticas internas no están alineadas o son contradictorias, los empleados pueden sentirse confundidos sobre los valores y expectativas de la empresa.

**6. Negligencia en la Integración de Nuevos Empleados:** Una inducción y capacitación insuficientes para los nuevos empleados pueden dificultar su integración en la cultura organizacional, lo que lleva a la falta de cohesión y sentido de pertenencia.

**7. Falta de Compromiso con la Mejora Continua:** La falta de una mentalidad de mejora continua y adaptación puede llevar a la complacencia y al estancamiento cultural dentro de la empresa.

**8. Desconexión entre la Alta Dirección y el Resto de la Empresa:** Si hay una desconexión entre la alta dirección y los empleados de nivel inferior, la cultura organizacional puede no ser comprendida ni respaldada en todos los niveles de la organización.

**5.3.2. Pasos para estudio de procesos la empresa Siesa.** Mediante una revisión minuciosa se debe determinar los procesos que está llevando la empresa Siesa, y diagnosticar que acciones se deben mejorar para potencializar el proceso e insertar a la empresa dentro del ámbito de calidad y eficiencia.

En las diferentes áreas ya sea **administrativa**, donde se implementará un programa de "Desarrollo Integral del Talento Comercial (DITC)". Este programa estaría diseñado para abordar varios aspectos críticos de la cultura organizacional, centrado en la formación, el reconocimiento, la

comunicación y la colaboración en el área comercial en la cual se hará un trabajo que se proporcione.

## **Programa de Desarrollo Integral del Talento Comercial (DITC)**

### **Objetivos del Programa:**

- Mejorar la cohesión y colaboración del equipo comercial.
- Incrementar la motivación y el compromiso de los empleados.
- Desarrollar habilidades y competencias clave.
- Promover una cultura de reconocimiento y celebración de éxitos.
- Establecer una comunicación abierta y efectiva.

## **Implementación del Programa:**

### **1. Diagnóstico Inicial:**

- Realizar encuestas y entrevistas para evaluar la cultura organizacional actual y identificar áreas de mejora.
- Analizar el feedback para diseñar el programa de acuerdo con las necesidades específicas del equipo comercial.

### **2. Planificación y Comunicación:**

- Desarrollar un plan detallado del programa, con cronogramas y responsables para cada componente.
- Comunicar claramente el programa a todos los empleados, destacando los beneficios y los objetivos.

### **3. Ejecución y Seguimiento:**

- Implementar el programa siguiendo el plan establecido, asegurando la participación de todos los miembros del equipo.
- Realizar un seguimiento continuo del progreso y ajustar el programa según sea necesario, basado en feedback y resultados.

### **4. Evaluación y Mejora Continua:**

- Evaluar el impacto del programa mediante encuestas de satisfacción, métricas de desempeño y reuniones de retroalimentación.
- Utilizar los resultados de la evaluación para hacer mejoras continuas y asegurar la sostenibilidad del programa.

**Beneficios Esperados:**

- Mayor satisfacción y retención de empleados.
- Incremento en la productividad y en el rendimiento comercial.
- Mejora en la cohesión y en la moral del equipo.
- Desarrollo de una cultura organizacional positiva y alineada con los valores de la empresa.

Este programa de Desarrollo Integral del Talento Comercial puede transformar la cultura organizacional del área comercial, creando un entorno más motivador, colaborativo y productivo.

**5.3.4 Pasos para calcular los costos de la propuesta.** El cálculo de los costos y beneficios en la implementación de la propuesta sobre el plan de mejoramiento para la cultura organizacional de la empresa Siesa se hará de la siguiente forma:

**A continuación, un ejemplo para investigar sobre la elaboración de nómina:**

- **Costes laborales internos:**

La empresa Siesa ubicada en Cali, Colombia cuenta con 67 colaboradores en el área comercial, necesarios para poder realizar el plan de mejoramiento de la cultura organizacional, cada uno con un costo de liquidación de 1.900.000.

- **Investigar los materiales para el proyecto:**

**Materiales de capacitación:** Manuales, guías, presentaciones en PowerPoint, actividades prácticas, ejercicios de grupo, cuestionarios de autoevaluación, entre otros, para facilitar la formación y el desarrollo de habilidades en el área comercial.

**Folletos y material impreso:** Folletos informativos, carteles, afiches, tarjetas de referencia rápida u otros materiales visuales que comuniquen mensajes clave sobre la cultura organizacional y los valores de la empresa.

**Equipos de oficina y mobiliario:** Para realizar reuniones, talleres o eventos en el lugar de trabajo, asegúrate de tener acceso a equipos de oficina básicos como proyectores, pantallas, mesas, sillas, etc.

**Tecnología de comunicación:** Para realizar sesiones de formación o reuniones virtuales, necesitarás acceso a tecnología de comunicación adecuada, como plataformas de videoconferencia, micrófonos, altavoces, cámaras web, etc.

**Material de escritura y presentación:** Bolígrafos, marcadores, pizarras blancas, papel, blocs de notas, tarjetas de índice, y otros suministros de escritura y presentación que puedan ser necesarios durante las sesiones de formación o reuniones.

**Material promocional:** Artículos promocionales como camisetas, gorras, llaveros, bolígrafos, etc., con el logo de la empresa o mensajes relacionados con la cultura organizacional, para fomentar el sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados del área comercial.

**Alimentación y bebidas:** Si se planea realizar eventos o reuniones prolongadas, considera proporcionar refrigerios, café, agua y/o almuerzos para los participantes.

**Software y herramientas digitales:** Dependiendo de las necesidades específicas de tu plan, podrías requerir acceso a software especializado, herramientas de colaboración en línea, plataformas de aprendizaje electrónico, etc.

**Material de evaluación y seguimiento:** Encuestas, cuestionarios, formularios de retroalimentación y otros materiales de evaluación diseñados para recopilar información sobre la efectividad del plan y el progreso realizado en el área comercial.

En total los costos de materiales son de 2.000.000.

- **Establecer un amortiguador financiero O “Haz bajo la manga”:**

Un amortiguador financiero para mejorar la cultura organizacional en el área comercial implica asignar recursos específicos para actividades como capacitación, incentivos financieros, consultoría especializada, comunicación interna y medición del progreso. Esto garantiza que la empresa pueda abordar los desafíos financieros asociados con el cambio cultural.

Los fondos para cubrir sobre costos en el proyecto serian de 3.000.000.

- **Monitorizar el consumo del presupuesto:**

Se establecerá un estado de seguimiento y se utilizará una herramienta de software de contabilidad y gestión financiera para llevar un registro detallado de todos los costos. Estas herramientas pueden automatizar muchas tareas, proporcionar informes detallados y facilitar el seguimiento de los costos a lo largo del tiempo. También utilizar hojas de cálculo como Excel o software más avanzado dependiendo de la complejidad de las necesidades y generar informes para analizar tendencias y áreas de mejora. Este enfoque asegura una gestión precisa y una toma de decisiones financiera informada.

## **6. RESEÑA HISTORICA EMPRESARIAL**

Siesa es una empresa colombiana de tecnología que desarrolla software para la gestión empresarial. **Fue fundada en 1981 por Fernando Otoy y Manuel Barreto** Somos una compañía experta, audaz, amigable y vanguardista que crea soluciones tecnológicas empresariales fáciles de usar para impulsar el crecimiento de nuestros clientes.

Tenemos más de 44 años de experiencia en el mercado y más de 950 colaboradores; somos una compañía sólida y confiable con más de 10 mil clientes en Latinoamérica en 1998, la compañía introdujo al mercado una solución ERP que integraba diversas áreas operativas, como ventas, compras, inventarios, manufactura, nómina, contabilidad y finanzas, bajo un solo sistema denominado "uno 8.5" conocido actualmente como siesa Enterprise ,esta innovación fortaleció su posición en el mercado y amplió su base de clientes.

A lo largo de su trayectoria, Siesa ha experimentado un crecimiento notable. En 2011 la empresa contaba con más de 5.000 clientes en la región y presencia en países como México, Perú, Uruguay, Venezuela, República Dominicana y Panamá, consolidándose como una de las desarrolladoras de software más importantes del mercado colombiano.

Trabajamos hombro a hombro con ellos para que juntos, sea más simple.

## 6.1 TIPO DE EMPRESA- CONSTITUCIÓN



Camara de Comercio de Cali  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL  
Fecha expedición: 22/01/2025 02:20:14 pm

Recibo No. 9326368, Valor: \$11.600

**CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0825GKOL6Y**

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a [www.ccc.org.co](http://www.ccc.org.co) y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS, RENEUE EN [WWW.CCC.ORG.CO](http://WWW.CCC.ORG.CO). EL PLAZO PARA RENOVAR LA MATRÍCULA ES HASTA EL 31 DE MARZO DE 2025.

CON FUNDAMENTO EN LA MATRÍCULA E INSCRIPCIONES EFECTUADAS EN EL REGISTRO MERCANTIL, LA CÁMARA DE COMERCIO CERTIFICA:

### NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

Razón social: SISTEMAS DE INFORMACION EMPRESARIAL S.A.S.  
Nit.: 890319193-3  
Domicilio principal: Cali

### MATRÍCULA

Matrícula No.: 88724-16  
Fecha de matrícula en esta Cámara: 12 de febrero de 1981  
Último año renovado: 2024  
Fecha de renovación: 29 de febrero de 2024  
Grupo NIIF: Grupo 1

### UBICACIÓN

Dirección del domicilio principal: AV 3 AN # 26 NORTE - 83  
Municipio: Cali - Valle  
Correo electrónico: [notificaciones@siesa.com](mailto:notificaciones@siesa.com)  
Teléfono comercial 1: 4865888  
Teléfono comercial 2: No reportó  
Teléfono comercial 3: No reportó  
Página web: [www.siesa.com](http://www.siesa.com)

Dirección para notificación judicial: AV 3 AN # 26 NORTE - 83  
Municipio: Cali - Valle  
Correo electrónico de notificación: [notificaciones@siesa.com](mailto:notificaciones@siesa.com)  
Teléfono para notificación 1: 4865888  
Teléfono para notificación 2: No reportó  
Teléfono para notificación 3: No reportó

La persona jurídica SISTEMAS DE INFORMACION EMPRESARIAL S.A.S. SI autorizó recibir notificaciones personales a través de correo electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y 67 del Código de



Camara de Comercio de Cali  
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL  
Fecha expedición: 22/01/2025 02:20:14 pm

Recibo No. 9326368, Valor: \$11.600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0825GKOL6Y

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a [www.ccc.org.co](http://www.ccc.org.co) y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

Por Acta No. 0097 del 27 de noviembre de 2024 Asamblea General De Accionistas ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 20 de enero de 2025 con el No. 826 del Libro IX ,se transformó de SOCIEDAD ANÓNIMA en SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA bajo el nombre de SISTEMAS DE INFORMACION EMPRESARIAL S.A.S.

#### TERMINO DE DURACIÓN

La persona jurídica no se encuentra disuelta y su duración es 14 de octubre del año 2043

#### OBJETO SOCIAL

La sociedad tendrá por objeto social la realización de todas y cada una de las operaciones y actos de comercio autorizadas por el código de comercio colombiano y en especial las que a continuación se indican: producir, comercializar a cualquier título, ensamblar y asesorar en materiales escritos, impresos programas, rutinas y lenguajes simbólicos para la operación de computadores, su mantenimiento técnico y suministro de todo tipo de servicios relativos al procesamiento de datos.

En desarrollo de su objeto social la sociedad podrá realizar los siguientes actos:

- a) La producción, compra y venta y distribución de todo tipo de software para computadores en SUS diferentes modalidades.
- b) La producción, compra, venta, comercialización, importación, ensamblaje, así como el servicio de mantenimiento técnico y la venta de suministro para todo tipo de cómputo y todo lo relacionado con el procesamiento de datos.
- c) Distribución, bien por cuenta propia o por cuenta de terceros, de equipos de computación, software y el suministro necesario para la operación de los mismos.
- d) La explotación de todo tipo de marcas, patentes y derechos y inmateriales relacionados con la producción, comercialización y asesoría en suministro y servicio de todo tipo de computadores y programas para el procesamiento de datos.
- e) La investigación en materia de procesamiento de datos y la explotación de la auditoría de las invenciones obtenidas.
- f) La organización de establecimientos que ofrezcan la venta de programas equipos de computador, mantenimiento técnico, suministro de servicio para todo lo relacionado con el procesamiento de datos, su equipo y componentes y la asesoría especializada en tales temas, así como la preparación en el manejo de los programas pertinentes.
- g) La representación de terceros, nacionales o extranjeros, en la venta de servicios o materiales software para la operación de computadores en cualquier modalidad.
- h) La implementación, montaje de salas de capacitación en toda clase de programas de software.
- i) Adquirir derechos de propiedad sobre marcas, procesos, dibujos, inventos y mejoras, obtener los registros, patentes y privilegios, correspondientes y cederlos a cualquier título, ejercer en general los contratos relacionados con el objeto social.
- j) La producción, compra y venta, de software, para la prestación de servicios de arrendamiento en la nube.

 Escaneado con CamScanner

Página: 3 de 13



Recibo No. 9326368, Valor: \$11.600

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0825GKOL6Y

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a [www.ccc.org.co](http://www.ccc.org.co) y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

- k) La producción, compra y venta, distribución de software, prestación de servicios como hosting, transporte (red, Internet), implementación, y mantenimiento al software lógico y las demás actividades conexas para la ejecución de procesos relacionados con facturación electrónica.
- l) la prestación de servicios y sus actividades conexas relacionados con hosting o almacenamiento de datos.
- m) Actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas
- n) Actividades de consultoría informática y actividades de administración de instalaciones informáticas
- o) Otras actividades de tecnologías de información y actividades de servicios informáticos
- p) Generación, transmisión, expedición, entrega y recepción de la factura electrónica de venta, las notas débito, las notas crédito e instrumentos electrónicos derivados de la factura electrónica de venta
- q) Prestar servicios de facturación electrónica.

Parágrafo la sociedad podrá, dentro de su objeto social llevar a cabo todos y cada uno de los actos de comercio a que se contrae el art. 20 del código de comercio, inclusive la importación y exportación de equipos y maquinarias de cualquier clase, con destino a la sociedad o no; podrá ejecutar todos los actos y contratos ya sean de carácter civil, comercial, administrativo y laborales que tiendan directamente a la realización del objeto social y en especial adquirir a cualquier título bienes muebles o inmuebles, conservarlos, administrarlos, darlos en arrendamiento, hipoteca, depósito, pignorarlos, y, enajenar a cualquier título aquellos de que sea dueña; adquirir vehículos, sean camiones o automóviles, hacer construcciones sobre sus inmuebles, o construir mejoras u obras cte adecuación, a fin de vincularlas a la explotación, beneficio o mejoramiento de cualquiera de las actividades que constituyen su objeto social, girar, otorgar, aceptar, protestar, avalar y negociar títulos de contenido crediticio o corporativos de mercancías, ceder, endosar, traspasar contratos, dar y recibir dinero en mutuo con o sin intereses, tomar intereses como asociados o no en otras sociedades que tengan fines similares o no, al igual que constituir sociedades de cualquier género, incorporarse a sociedades ya constituidas, fusionarse con ellas o absorberlas, contactar empréstitos, ejercitar las acciones cambiarias o cualquier otra de carácter civil, comercial, administrativo, laboral, etc., en que tenga interés la sociedad; hacerse parte en los procesos en que deba intervenir la sociedad para oponerse a ello o coadyuvarlos, conferir poderes especiales para la representación judicial o extrajudicial de la sociedad con facultad expresa para transigir, recibir, sustituir, y en general ejecutar todos los actos y contratos de carácter válido que tengan relación con el objeto social.

#### CAPITAL

	<b>*CAPITAL AUTORIZADO*</b>
Valor:	\$450,000,000
No. de acciones:	45,000
Valor nominal:	\$10,000

Siesa S.A tendrá como objeto social

- la producción, compra, venta y distribución de todo tipo de software para computadores en sus diferentes modalidades.
- La producción, compra, venta, comercialización, importación, ensamblaje, así como el servicio de mantenimiento técnico y la venta de suministro para todo tipo de cómputo y todo lo relacionado con el procesamiento de datos.
- Distribución, bien por cuenta propia o por cuenta de terceros Distribución, bien por cuenta propia o por cuenta de terceros, de equipos de computación, software y el suministro necesario para la operación de los mismos.
- La explotación de todo tipo de marcas, patentes y derechos y inmateriales relacionados con la producción, comercialización y asesoría en suministro y servicio de todo tipo de computadores y programas para el procesamiento de datos.
- La investigación en materia de procesamiento de datos y la explotación de la auditoría de las invenciones obtenidas.
- La organización de establecimientos que ofrezcan la venta de programas equipos de computador, mantenimiento técnico, suministro de servicio para todo lo relacionado con el procesamiento de datos, su equipo y componentes y la asesoría especializada en tales temas, así como la preparación en el manejo de los programas pertinentes.
- La representación de terceros, nacionales o extranjeros, en la venta de servicios o materiales software para la operación de computadores en cualquier modalidad.
- La implementación, montaje de salas de capacitación en toda clase de programas de software.
- Adquirir derechos de propiedad sobre marcas, procesos, dibujos, inventos y mejoras, obtener los registros, patentes y privilegios, correspondientes y cederlos a cualquier título, ejercer en general los contratos relacionados con el objeto social.
- La producción, compra y venta, de software, para la prestación de servicios de arrendamiento en la nube.
- La producción, compra y venta, distribución de software, prestación de servicios como

hosting, transporte (red, Internet), implementación, y mantenimiento al software lógico y las demás actividades conexas para la ejecución de procesos relacionados con facturación electrónica.

- la prestación de servicios y sus actividades conexas relacionados con hosting almacenamiento de datos.
- Actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas.
- Actividades de consultoría informática y actividades de administración de instalaciones informáticas.
- Otras actividades de tecnologías de información y actividades de servicios informáticos
- Generación, transmisión, expedición, entrega y recepción de la factura electrónica de venta, las notas débito, las notas crédito e instrumentos electrónicos derivados de la factura electrónica de venta.
- Prestar servicios de facturación electrónica.

## 6.4 MISIÓN Y VISIÓN EMPRESARIAL:

Siesa empresa líder en soluciones tecnológicas empresariales define su misión y visión de la siguiente manera:

**Misión:** Impulsar el crecimiento de sus clientes creando soluciones tecnológicas empresariales fáciles de usar.

**Visión:** Ser la empresa líder en soluciones ERP en Colombia.

## 6.5 POLÍTICAS DE LA EMPRESA

### ● Políticas de calidad:

Enfoque en el cliente: garantizar que los productos y servicio cumplan con las expectativas de los clientes mediante a soluciones personalizadas y soporte tecnico continuo

Certificaciones: Implementación de normas internacionales como ISO 9001 para gestión de calidad.

### ● Políticas de Innovación y Desarrollo:

Inversión en I+D: Actualización constante de sus plataformas tecnológicas para adaptarse a tendencias como la inteligencia artificial, la nube y la automatización.

Colaboración con clientes: Trabajo cercano con los usuarios para incorporar sus necesidades en las actualizaciones del software.

### ● Políticas de Seguridad de la Información:

Protección de datos: Cumplimiento de regulaciones como la GDPR o la Ley Colombiana de Protección de Datos (Ley 1581 de 2012) para salvaguardar la información de clientes y usuarios.

Ciberseguridad: Uso de protocolos avanzados para prevenir vulnerabilidades en sus sistemas ERP.

- **Políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE):**

Sostenibilidad: Promoción de prácticas eco amigables, como reducir la huella de carbono en sus operaciones.

Inclusión laboral: Fomento de la diversidad y equidad en sus equipos de trabajo.

- **Políticas de Soporte Técnico:**

Servicio 24/7: Atención continua para resolver incidencias críticas en los sistemas de los clientes.

Capacitación: Programas de formación para usuarios y partners en el uso de sus herramientas.

- **Políticas Éticas y de Cumplimiento:**

Código de conducta: Promoción de valores como la transparencia, integridad y respeto en todas las operaciones.

Anti-corrupción: Adhesión a normativas locales e internacionales para prevenir prácticas ilegales.

- **Políticas Laborales:**

Bienestar del empleado: Programas de salud mental, flexibilidad laboral y desarrollo profesional.

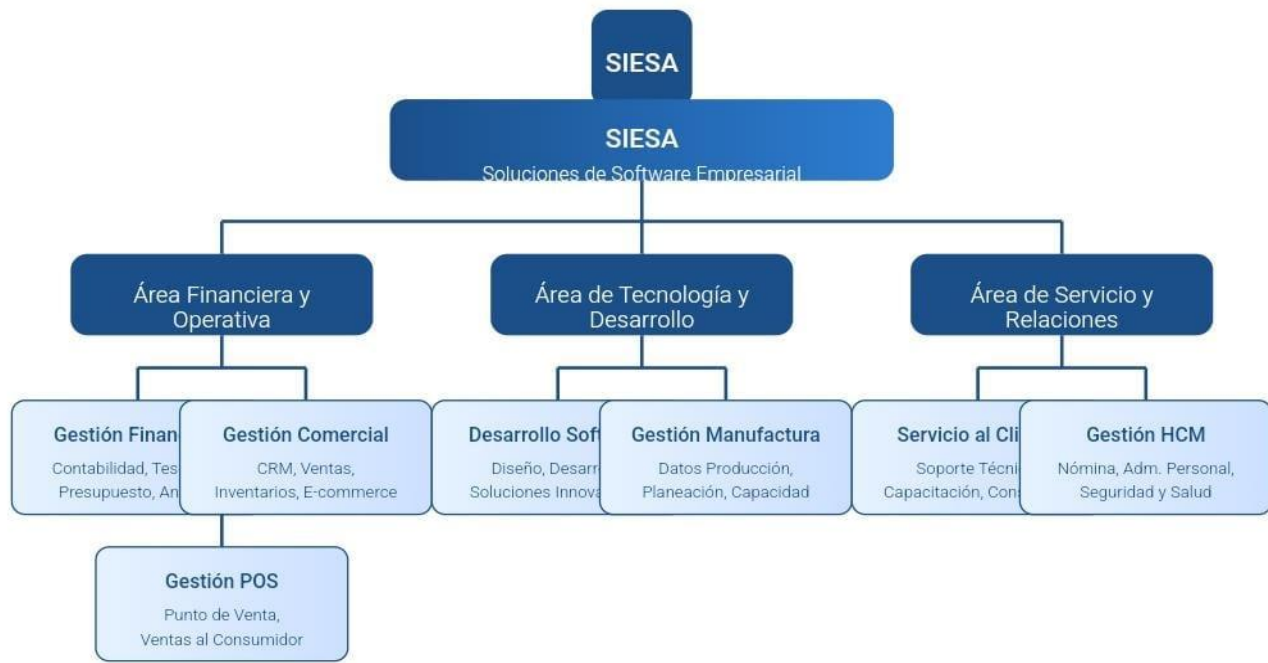
Teletrabajo: Adaptación a modelos híbridos o remotos, especialmente después de la pandemia.

- **Políticas de Privacidad:**

Confidencialidad: Compromiso de no compartir información sensible de clientes sin autorización.

Transparencia: Comunicación clara sobre el uso de datos recopilados.

## 6.6 ESTRUCTURA FUNCIONAL – ÁREAS FUNCIONALES.



SIESA: Soluciones Integrales Empresariales S.A.

*Estructura Organizacional por Áreas Funcionales*

Siesa, como empresa de soluciones de software empresarial, cuenta con una estructura funcional que abarca diversas áreas, entre las que destacan:

### **Gestión Financiera:**

Esta área se encarga de la administración de los recursos financieros de la empresa, incluyendo contabilidad, tesorería, presupuesto y análisis financiero.

Las soluciones de siesa en esta área permiten a las empresas gestionar eficientemente sus finanzas, generar informes precisos y tomar decisiones informadas.

### **Gestión Comercial:**

Esta área se enfoca en la gestión de las ventas, el marketing y las relaciones con los clientes. Las soluciones de siesa en esta área incluyen CRM (Customer Relationship Management), gestión de ventas, gestión de inventarios y comercio electrónico.

**Gestión del Capital Humano (HCM):**

Esta área se encarga de la administración del personal, incluyendo nómina, administración de personal y seguridad y salud en el trabajo.

Las soluciones de siesa en esta área permiten a las empresas optimizar la gestión de su talento humano y cumplir con las regulaciones laborales.

**Gestión de Manufactura:**

Esta área se encarga de la gestión de datos de producción, planeación de producción, y gestión de capacidad.

**Gestión de Punto de Venta (POS):**

Esta área se encarga de la administración de las ventas directas al consumidor.

**Desarrollo de Software:**

Esta área se encarga del diseño, desarrollo y mantenimiento de las soluciones de software de siesa.

La empresa cuenta con un equipo de profesionales altamente calificados que trabajan en la creación de soluciones innovadoras y adaptadas a las necesidades del mercado.

**Servicio al Cliente:**

Siesa se destaca por su servicio al cliente, ofreciendo soporte técnico, capacitación y consultoría a sus clientes.

Esta área se encarga de garantizar la satisfacción del cliente y de construir relaciones a largo plazo.

## 6.7 PORTAFOLIO DE PRODUCTO.

Siesa S.A es una empresa de soluciones tecnológicas su portafolio de productos está diseñado para satisfacer las necesidades de diferentes compañías.

- **software de gestión empresarial (ERP)**  
Permite gestionar y administrar información interna de las compañías abarcando áreas como finanzas, inventarios y producción.
- **Gestión comercial**  
Soluciones que se utilizan para optimizar y controlar todos los puntos de interacción con los clientes y proveedores.
- **Facturación nómina y electrónica**  
Plataformas en la nube que facilitan la administración de documentos electrónicos cumpliendo con las normas legales y vigentes.
- **E-commerce B2B**  
Una solución integral utilizada para la creación y gestión de tiendas en línea permitiendo a las empresas expandir su mercado digital.

## 6.8 MERCADO.

A lo largo de la trayectoria se ha diversificado el portafolio para atender las necesidades contando con consultores especializados y soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada industria lo que permite ofrecer implementaciones más efectivas y un mejor servicio.

- **Sector comercial** Proporcionamos soluciones de software para la gestión eficiente de operaciones comerciales, puntos de venta y facturaciones en línea, Incluyendo distribuidores importadores y exportadores, cadenas de tiendas, supermercados y plataformas de ventas online.
- **Sector servicios** En siesa brindamos soluciones tecnológicas para empresas y compañías dedicadas a diversos servicios facilitando la administración y operación de sus actividades. En hotelería y turismo, cooperativas, fondos de empelados, universidades, empresas de ingeniería, consultoras.
- **Sector industrial** Desarrollamos herramientas para optimizar procesos en las empresas del sector agrícola y agroindustrial también ofrecemos un software diseñado para gestionar proyectos y operaciones en laboratorios, producción de medicamentos fabricantes de envases y embalajes

## 6.9 EVOLUCIÓN FINANCIERA.



### EXPLICACIÓN DE CRECIMIENTO AÑO POR AÑO:

- En **2020**, la empresa tuvo ingresos de 40 billones de pesos. Después de cubrir sus costos, obtuvo una ganancia neta de 12 billones. SIESA es una empresa multinacional del sector tecnológico, un ámbito que suele manejar costos elevados debido a la constante innovación, lo que le permite mantener siempre buenas ganancias.
- En **2021**, los ingresos aumentaron a 44,8 billones, y la ganancia subió a 13,4 billones. Esto significa que la empresa creció un 12% en comparación con el año anterior.
- En **2022**, el crecimiento se mantuvo con ingresos de 50,1 billones y una ganancia de 15 billones.
- En **2023**, la tendencia siguió igual, con ingresos de 56,1 billones y una utilidad de 16,8 billones.
- En **2024**, la empresa alcanzó ingresos de casi 63 billones y una ganancia de 18,8 billones, continuando su crecimiento.

Cada año, SIESA ha aumentado sus ingresos y utilidades en un 12%. Esto indica que la empresa está en expansión y ha mantenido un crecimiento estable y sostenido.

- **Crecimiento Sostenido:**

SIESA ha mantenido un crecimiento sostenido a lo largo de sus más de 40 años de experiencia, consolidándose como líder en soluciones de software ERP en Colombia. Este crecimiento se ha impulsado por la adaptación constante a las necesidades del mercado y la expansión de su portafolio de soluciones.

- **Enfoque en la Innovación:**

La inversión en investigación y desarrollo ha sido clave para la evolución financiera de SIESA, permitiéndole ofrecer soluciones innovadoras y actualizadas. La adopción de tecnologías como la computación en la nube y la inteligencia artificial ha fortalecido su posición en el mercado.

- **Diversificación de Soluciones:**

SIESA ha diversificado su oferta de soluciones, abarcando diferentes sectores y tamaños de empresas, lo que ha contribuido a su estabilidad financiera. La oferta de soluciones como el Siesa Small Business Suite, y el Siesa Enterprise, le permite cubrir una amplia gama de clientes.

## 7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA.

Siesa es una empresa colombiana con más de 44 años de experiencia en el mercado, reconocida por ofrecer soluciones tecnológicas empresariales fáciles de usar, incluyendo su software ERP líder en Colombia.

En los últimos años, Siesa ha experimentado cambios significativos y ha implementado estrategias de expansión como lo son:

**Adquisición por Advent International:** Hace aproximadamente tres meses, Advent International adquirió la mayoría de Siesa, fortaleciendo su posición en el mercado colombiano y ampliando su alcance a más de 7.000 clientes.

**Expansión en Latinoamérica:** Con una inversión de US\$15 millones, Siesa ha ampliado su presencia a más de 10.000 organizaciones en países como Perú, Ecuador, Panamá, México y España. Este plan de crecimiento incluye un incremento del 5% en empleados en Colombia y del 20% en los otros países.

Además, Siesa continúa innovando en sus soluciones tecnológicas. ha implementado un HUB de integraciones propio que permite mayor rapidez y sincronización en los procesos, así como almacenamiento y gestión por multinube para brindar mayor seguridad y agilidad a sus clientes, fortaleciendo también tales áreas como lo son soporte, dando agilidad y respuesta rápida a inconvenientes presentados, manejando comunicación directamente con los clientes.

Se puede decir que Siesa se encuentra en una fase de crecimiento y transformación, enfocada en fortalecer su presencia en Latinoamérica y mejorar continuamente sus soluciones tecnológicas.

## **7.1 ANÁLISIS DEL SECTOR: ENTORNO ECONÓMICO EN QUE SE MUEVE LA EMPRESA.**

Las 5 fuerzas de Michael Porter:

### **1. Poder de negociación de los clientes**

El poder de negociación de los clientes en el mercado ERP es alto, ya que las empresas buscan soluciones que se adapten a sus necesidades específicas, con precios competitivos, soporte técnico eficiente y facilidad de integración con otros sistemas. Dado que existen múltiples opciones en el mercado, como Softland, World Office y soluciones SaaS como Loggro, los clientes pueden comparar y exigir mejores condiciones antes de tomar una decisión. Además, el alto costo y la complejidad de implementación de un ERP hacen que las empresas analicen cuidadosamente su inversión, lo que obliga a ofrecer constantes innovaciones, planes de pago flexibles y un servicio al cliente sólido para mantener su base de usuarios y evitar la migración hacia competidores más accesibles.

### **2. Amenaza de nuevos competidores entrantes**

La amenaza de nuevos entrantes en el mercado ERP donde opera este tipo de empresas es moderada, ya que existen barreras significativas como el alto costo de desarrollo, la reputación y trayectoria de la empresa, así como el costo de cambio para los clientes que ya utilizan su software. Sin embargo, el crecimiento de modelos SaaS como Siigo y Loggro ha facilitado la

entrada de nuevas soluciones más accesibles para pymes, mientras que los avances en inteligencia artificial, automatización y la aparición de ERP de código abierto representan una posible amenaza a largo plazo. Además, el interés de empresas globales por expandirse en Latinoamérica puede generar mayor competencia en el sector.

### **3. Poder de negociación de los proveedores**

En el mercado ERP depende de tecnología de terceros para la infraestructura en la nube, bases de datos, ciberseguridad y actualizaciones del software. Proveedores como Microsoft, Amazon Web Services y Oracle ofrecen soluciones clave, pero al ser grandes corporaciones con múltiples clientes, su capacidad de imponer precios y condiciones puede afectar. Sin embargo, la existencia de varias opciones en el mercado permite cierto margen de negociación y adaptación a diferentes tecnologías. Además, Siesa requiere talento altamente especializado en desarrollo de software, lo que implica competir por profesionales calificados, cuyos costos pueden aumentar debido a la alta demanda en el sector tecnológico.

### **4. Amenaza de nuevos productos sustitutos**

En el mercado de sector industrial existen diversas soluciones que pueden considerarse productos sustitutos, ya que cumplen funciones similares y pueden atraer a los clientes con características diferenciadoras. Estas alternativas representan una fuerte competencia, ya que muchas de ellas cuentan con reconocimiento en la industria y pueden ofrecer beneficios adicionales como precios

más accesibles, mayor facilidad de uso o integración con otros sistemas. Estos sustitutos pueden incluir soluciones en la nube, software de código abierto y plataformas especializadas que ofrecen funcionalidades similares o incluso superiores.

## 5. Rivalidad entre los competidores

La rivalidad en el sector puede darse a través de diferentes puntos clave como calidad, servicio, precio, innovación

- **Precio:** Algunas empresas buscan ser las más baratas del mercado, reduciendo costos de producción, optimizando la cadena de suministro o aprovechando economías de escala.
- **Calidad:** Otras empresas se enfocan en ofrecer productos superiores en durabilidad, rendimiento o precisión, diferenciándose por estándares elevados y certificaciones.
- **Servicio:** La atención al cliente, tiempos de entrega, soporte técnico y servicios postventa.
- **Innovación:** La inversión en tecnología y desarrollo de nuevos productos permite a las empresas adelantarse a la competencia y ofrecer soluciones más avanzadas.

## 7.2 LA COMPETENCIA

- **Sigo:**

Siigo es una destacada empresa colombiana especializada en el desarrollo de software contable y administrativo en la nube, orientado a pequeñas y medianas empresas (pymes) y contadores. Sus soluciones abarcan facturación electrónica, gestión de nómina, control de inventarios y sistemas de punto de venta (POS), entre otras funcionalidades Siigo tiene su sede principal en Bogotá, Colombia. Además, cuenta con presencia en otros países de América Latina, incluyendo México, Ecuador, Uruguay, Perú y Chile.

- **2. World Office:**

Es una empresa colombiana especializada en el desarrollo y comercialización de software contable, financiero y de gestión empresarial. Cuenta con más de 25 años de experiencia en el mercado y forma parte del grupo empresarial con presencia en toda Latinoamérica. World Office tiene presencia en Colombia, Perú, Ecuador, Costa Rica y Panamá, y planea expandirse al mercado mexicano en el futuro cercano

- 1. Software ERP Empresarial
- 2. Software ERP para PYMES
- 3. ERP en la Nube
- 4. Soluciones Integrada
- 5. Factura Electrónica: Compatible con normativas fiscales de varios países
- Gestión de Recursos Humanos: Módulos para administración de nómina y empleados.

- **3. Softland Colombia:** Softland es una empresa multinacional de origen español especializada en el desarrollo de software de gestión empresarial (ERP) y de recursos humanos. Fundada en 1982, cuenta con más de 40 años de experiencia en el mercado. Actualmente, tiene presencia en 20 países de Latinoamérica y España, atendiendo a más de 35,000 clientes y con más de 104,000 usuarios activos que utilizan sus plataformas y servicio, En Colombia, Softland tiene oficinas en Bogotá y Medellín, donde cuenta con más de 40 colaboradores y una red de distribuidores en todo el país. Sus productos, como Softland ERP y Softland PyME, ofrecen una amplia gama de soluciones para empresas de diversos tamaños y sectores.
  
- **4. Loggro S.A.S:** es una empresa colombiana especializada en el desarrollo de software de gestión empresarial en la nube, orientado principalmente a pequeñas y medianas empresas (PyMEs). Sus soluciones abarcan áreas críticas como facturación electrónica, ventas, contabilidad, gestión de inventarios y nómina La compañía tiene su sede principal en Itagüí, Antioquia, Colombia. Fundada el 30 de enero de 2020
  - 1Software de Facturación Electrónica
  - 2Software Contable
  - 3Gestión de Inventarios
  - 4Software de Nómina Electrónica

- **5. OasisCom** : La empresa OasisCom es una desarrolladora de software ERP (Enterprise Resource Planning) especializada en la gestión e integración de procesos empresariales. Fundada el 1 de octubre de 1990 en Bogotá, Colombia, por estudiantes de la Universidad Nacional, inicialmente bajo el nombre de M&G Sistemas, Su sede principal se encuentra en Bogotá, en la dirección Carrera 11 N° 71-73, Piso 8. La empresa tiene presencia internacional en países como México, Panamá, Ecuador, Perú, República Dominicana y Estados Unidos. OasisCom ofrece soluciones tecnológicas innovadoras adaptables a empresas de diversas industrias, incluyendo sectores como café, salud y comercio (retail y mayorista). Sus productos principales abarcan la automatización e integración de procesos empresariales a través de su software ERP en la nube, la empresa cuenta con alrededor de 50 empleados, lo que la clasifica como una pequeña empresa según el Registro Único Empresarial y Social

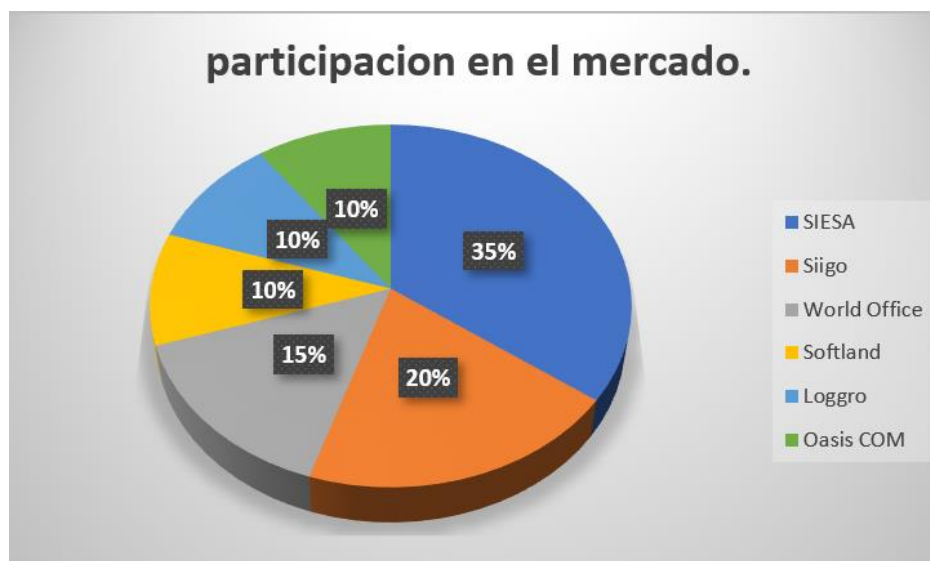
### 7.3 EL MERCADO ACTÚAL – PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO.

Durante el 2024, Siesa consolidó su liderazgo en el sector de software ERP en Colombia, atendiendo a más de 7,000 clientes en diversas industrias. Su crecimiento ha sido impulsado por la demanda de soluciones tecnológicas para la gestión empresarial y la digitalización de procesos.

Este año, Siesa fortaleció su presencia en el mercado gracias a la adquisición mayoritaria por parte de Advent International, una firma global de capital privado, lo que refleja la confianza en su potencial y su capacidad de expansión. En términos de participación de mercado, Siesa mantiene una cuota del 35%, superando a competidores como Siigo (20%), World Office (15%), Softland (10%), Loggro (10%) y Oasis COM (10%).

Estos datos evidencian el crecimiento sostenido de Siesa en el mercado colombiano de ERP, consolidándose como una de las empresas líderes en el sector tecnológico.

GRÁFICA (7.3)



## 7.4 ESTRATEGIAS DE MERCADO Y VENTAS

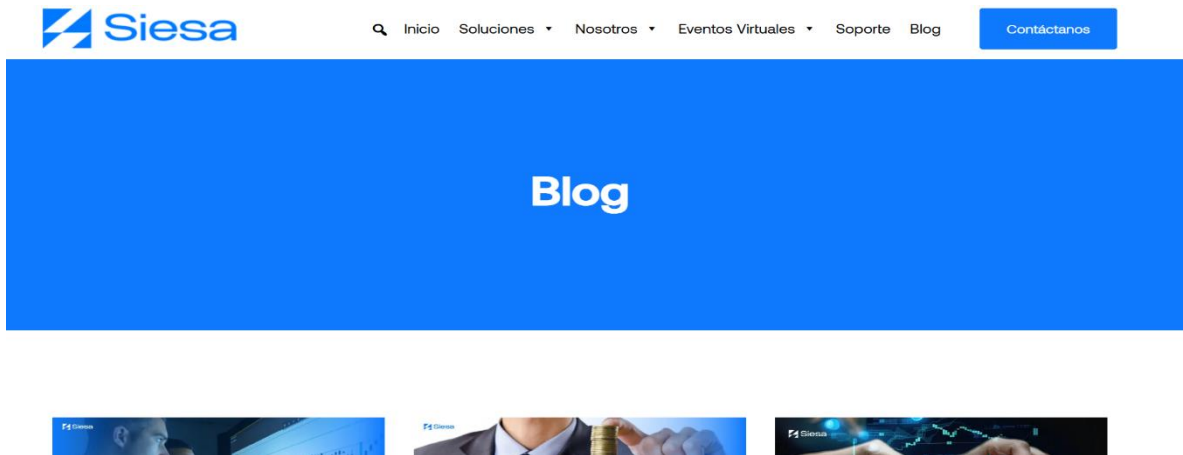
Destacada empresa en soluciones tecnológicas empresariales, ha implementado diversas estrategias de mercado y venta para impulsar su crecimiento y el de sus clientes

Inversión en expansión internacional

Siesa ha destinado más de 10 millones de dólares para fortalecer su presencia en mercados como Perú y Ecuador, demostrando su compromiso con la expansión y consolidación en la región.

### **Publicación de estrategias comerciales efectivas**

La empresa comparte en su blog estrategias comerciales efectivas para ayudar a las empresas a crecer, demostrando su compromiso con el éxito de sus clientes.



## Desarrollo de soluciones CRM

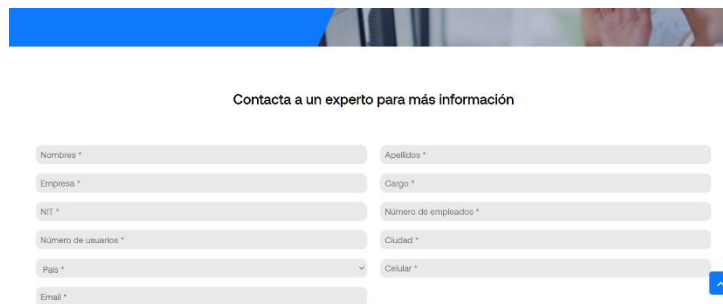
Siesa ha desarrollado su propio software CRM para gestionar y administrar en tiempo real las relaciones con los clientes, brindando información precisa que facilita la toma de decisiones y mejora las estrategias comerciales.



## Enfoque en automatización e inteligencia artificial

La compañía se centra en la automatización y la inteligencia artificial para optimizar procesos y proyecciones de ventas, ofreciendo soluciones avanzadas que mejoran la eficiencia operativa de sus clientes.

Ofreciendo también una comunicación rápida y efectiva con expertos.



Contacta a un experto para más información

Nombre *	Apellidos *
Empresa *	Cargo *
NIT *	Número de empleados *
Número de usuarios *	Ciudad *
País *	Celular *
Email *	

-Además de eso la empresa siesa cuenta con un sistema de ventas que promete a los clientes una

mayor eficiencia y calidad a la hora de realizar sus pedidos.

Algunas empresas basan su estrategia de ventas en dos prioridades competitivas: La personalización y la entrega rápida de los productos. En estos casos no se mantienen inventarios de producto terminado, más bien las energías se concentran en mantener niveles óptimos de piezas de ensamble y componentes hasta que lleguen los pedidos de los clientes, para realizar los ensambles finales por ejemplo. Bajo estas condiciones, una empresa convierte cada pedido en una orden de producción a la cual podrá hacerle seguimiento con el fin conseguir la satisfacción y fidelidad del cliente.

#### Parámetros

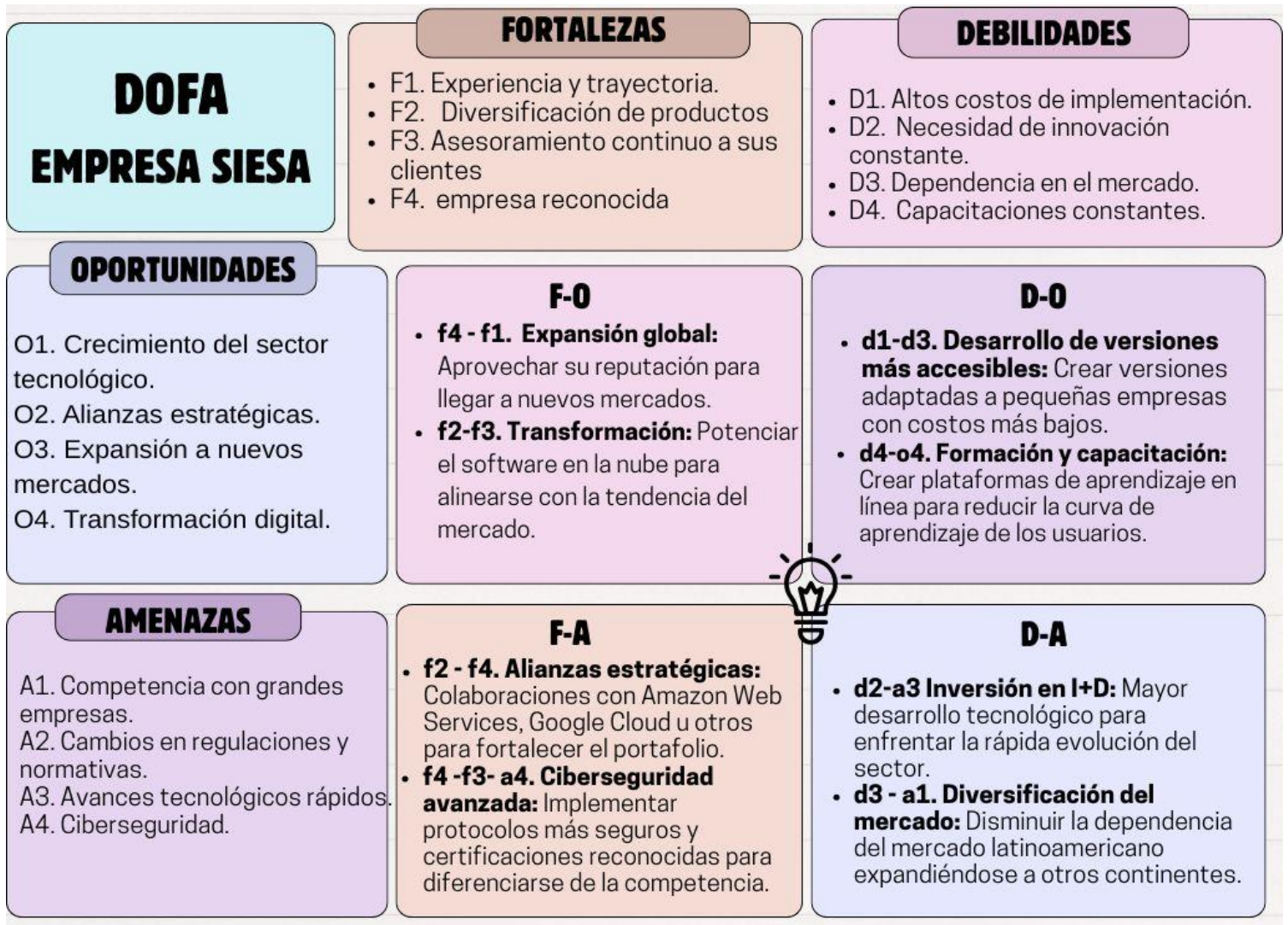
En esta sección se incluyen opciones para filtrar de diversas maneras los pedidos de venta pendientes o los ítems que tienen pedidos que al final serán convertidos en órdenes de producción.

Generación de OP con base en pedido de venta	
Campos	Descripción
C.O.	Centro de operación al que pertenecen los pedidos a filtrar.
Tipo docto.	Tipo de documento de los pedidos.
Fecha inicial	Fecha desde la cual se desea filtrar los pedidos por su fecha de elaboración.

## 7.5 MATRIZ DOFA

### -ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO DE LA EMPRESA

Cuadro DOFA.



## 7.5.1 MATRIZ DOFA PARA EL SECTOR AL QUE PERTENECE LA EMPRESA.

cuadro DOFA – sector.



## **8. PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SIESA.**

### **8.1 ÁREA: RECURSOS HUMANOS.**

### **8.2 DIAGNÓSTICO**

En el área de Recursos Humanos se puede evaluar los siguientes cargos y funciones :

- **Jefa de Recursos Humanos**
  - Definir la estrategia de talento humano.
  - Representar al área en el comité de dirección.
  - Gestionar relaciones laborales y negociaciones sindicales.
  - Aprobar presupuestos de RRHH y definir prioridades del área
  
- **Líder de Recursos Humanos:**
  - Supervisar todos los procesos del área de RRHH.
  - Ser el enlace estratégico entre la gerencia y el personal.
  - Garantizar el cumplimiento de políticas y procedimientos.
  - Analizar indicadores de gestión (rotación, ausentismo, etc.).
  
- **Líder de Comunicaciones Internas:**
  - Diseñar e implementar estrategias de comunicación interna.
  - Fomentar la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.
  - Gestionar canales internos (intranet, boletines, carteleras, eventos corporativos).
  - Apoyar en la comunicación de cambios organizacionales.
  
- **Analista de Comunicaciones Internas**
  - Apoyar la ejecución de campañas internas.

- Redactar contenidos para los canales de comunicación.
- Medir el impacto de las estrategias de comunicación interna.
- Realizar encuestas de clima organizacional.

- **Comunicadora Social:**

- Generar contenidos alineados con la identidad de la empresa.
- Apoyar en eventos internos y externos de la organización.
- Coordinar acciones de responsabilidad social empresarial
- Crear materiales audiovisuales o comunicacionales.

- **Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

- Implementar el Sistema de Gestión de SST.
- Coordinar actividades de prevención de riesgos laborales.
- Realizar capacitaciones en salud ocupacional y normativas.
- Gestionar accidentes laborales y reportes ante entidades competentes.

- **Líder de reclutamiento y Selección:**

- Coordinar y supervisar los procesos de reclutamiento y selección.
- Alinear los perfiles de cargo con las necesidades organizacionales.
- Gestionar proveedores de selección
- Liderar procesos de inducción y onboarding.

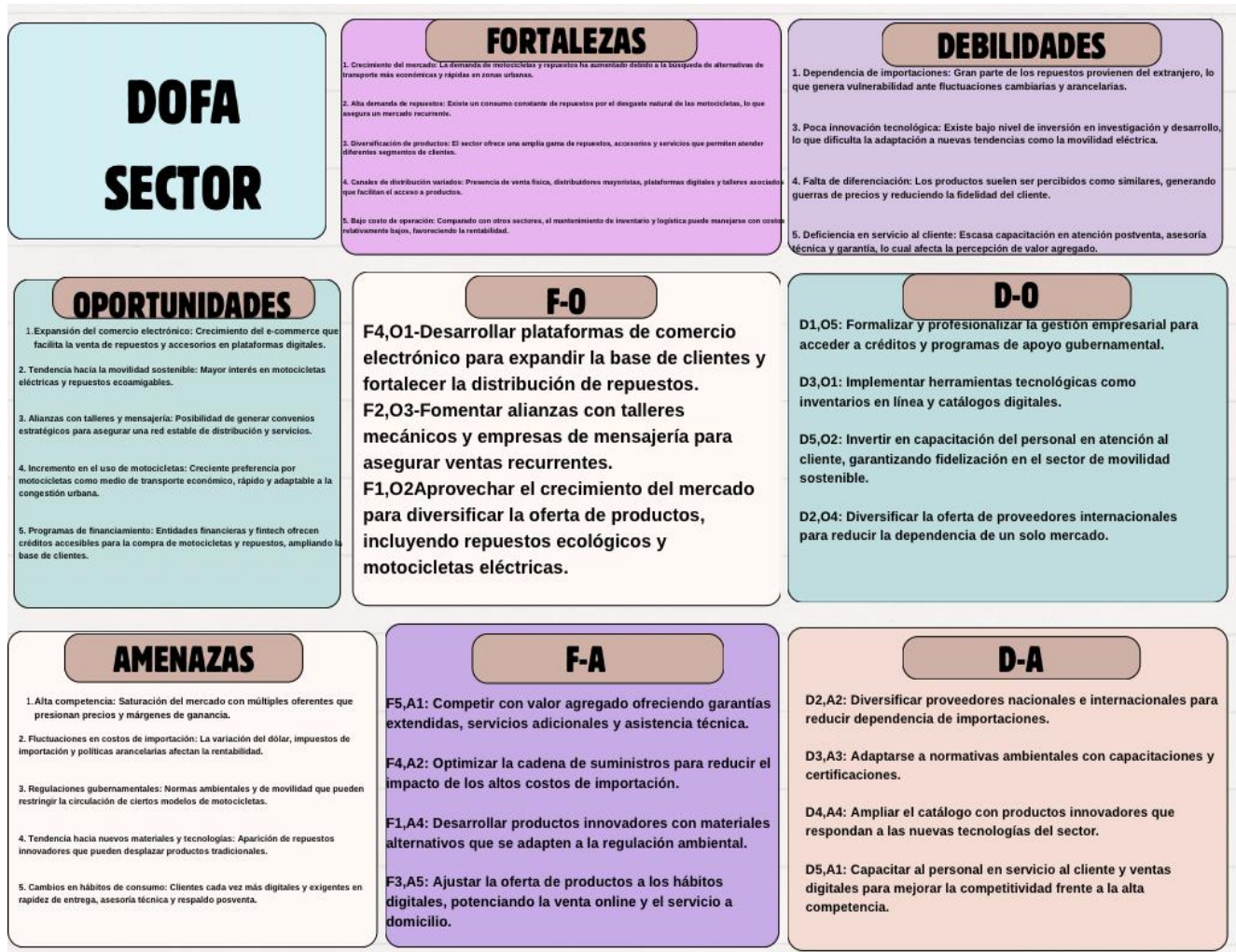
- **Analista de Selección:**

- Publicar vacantes y filtrar hojas de vida.
- Realizar entrevistas y pruebas psicotécnicas.
- Coordinar ingresos y documentación de nuevos colaboradores.
- Apoyar en procesos de movilidad interna.

- **Analista de Desarrollo Organizacional / Talento:**
- Diseñar y ejecutar planes de formación y desarrollo.
- Coordinar evaluaciones de desempeño.
- Apoyar en programas de bienestar y clima laboral.
- Identificar necesidades de capacitación.

- **Líder de Bienestar:**
- Diseñar programas de bienestar físico, emocional y social.
- Promover la salud mental y espacios de esparcimiento.
- Aplicar encuestas de clima y planes de mejora.

## 8.2.1 MATRIZ DOFA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.



### **8.3 PLAN DE MEJORAMIENTO.**

- **Objetivo General**

Desarrollar un plan de mejora para fortalecer la cultura organizacional y la comprensión de los valores laborales en siesa, con el propósito de optimizar el desempeño de los empleados y mejorar los resultados empresariales.

#### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual de siesa en términos de cultura organizacional y valores empresariales, con el fin de identificar debilidades y oportunidades de mejora. }
- Implementar estrategias que promuevan una cultura organizacional sólida y alineada con los valores de la empresa, asegurando la participación activa de los empleados.
- Evaluar la relación entre los costos y beneficios de la implementación del plan de mejora, asegurando su sostenibilidad y efectividad en el tiempo.

### **8.4 IMPLEMENTACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO.**

#### **8.4.1 CONCEPTO MISIÓN Y VISIÓN**

- La misión es la razón de ser de una empresa, lo que la hace diferente y lo que la impulsa a actuar. Es un enunciado que describe qué hace la empresa, para quién lo hace y cómo lo hace. La misión se enfoca en el presente y en la forma en que la empresa contribuye a la sociedad o a su industria.

- La visión es la imagen que la empresa tiene de sí misma en el futuro, sus metas a largo plazo y el tipo de empresa que quiere ser. La visión guía las decisiones estratégicas y motiva a los empleados a trabajar hacia un objetivo común. Es un estado futuro deseable, una aspiración que la empresa quiere lograr.

- **MISIÓN**

Impulsar el crecimiento de sus clientes, Desarrollando y comercializando soluciones tecnológicas que mejoren la gestión de las organizaciones, contribuyendo al crecimiento sostenible de sus clientes mediante productos innovadores, confiables y de alta calidad, acompañados de un servicio oportuno y efectivo.

- **VISIÓN**

Para el año **2030**, buscar consolidarse como la empresa líder en América Latina en el desarrollo de soluciones tecnológicas integrales para la gestión empresarial, siendo reconocida por su innovación constante, la calidad de sus productos y la excelencia en el servicio al cliente.

## 8.4.2 POLÍTICAS.

### 1. Políticas de Calidad

**Enfoque en el cliente:** Garantizar que los productos y servicios cumplan con las expectativas de los clientes mediante soluciones personalizadas y soporte técnico continuo.

**Certificaciones:** Implementación de normas internacionales como ISO 9001 para gestión de calidad.

### 2. Políticas de Innovación y Desarrollo

**Inversión en I+D:** Actualización constante de sus plataformas tecnológicas para adaptarse a tendencias como la inteligencia artificial, la nube y la automatización.

**Colaboración con clientes:** Trabajo cercano con los usuarios para incorporar sus necesidades en las actualizaciones del software.

### 3. Políticas de Seguridad de la Información

**Protección de datos:** Cumplimiento de regulaciones como la GDPR o la Ley Colombiana de Protección de Datos (Ley 1581 de 2012) para salvaguardar la información de clientes y usuarios.

**Ciberseguridad:** Uso de protocolos avanzados para prevenir vulnerabilidades en sus sistemas ERP.

#### **4. Políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**

**Sostenibilidad:** Promoción de prácticas ecoamigables, como reducir la huella de carbono en sus operaciones.

**Inclusión laboral:** Fomento de la diversidad y equidad en sus equipos de trabajo.

#### **5. Políticas de Soporte Técnico**

**Servicio 24/7:** Atención continua para resolver incidencias críticas en los sistemas de los clientes.

**Capacitación:** Programas de formación para usuarios y partners en el uso de sus herramientas.

#### **6. Políticas Éticas y de Cumplimiento**

**Código de conducta:** Promoción de valores como la transparencia, integridad y respeto en todas las operaciones.

**Anti-corrupción:** Adhesión a normativas locales e internacionales para prevenir prácticas ilegales.

## 7. Políticas Laborales

**Bienestar del empleado:** Programas de salud mental, flexibilidad laboral y desarrollo profesional.

**Teletrabajo:** Adaptación a modelos híbridos o remotos, especialmente después de la pandemia.

## 8. Políticas de Privacidad

**Confidencialidad:** Compromiso de no compartir información sensible de clientes sin autorización.

**Transparencia:** Comunicación clara sobre el uso de datos recopilados.

### 8.4.3 VALORES.

- **Empatía y vocación de servicio.**

Comprende y satisface las necesidades de los clientes con calidez, respeto y cercanía.

- **Pasión por el conocimiento**

Capacidad para aprender a desaprender rápidamente y de manera constante.

- **Sentido de pertenencia**

Sentirse parte de un grupo o lugar donde se cree que los planes de vida se pueden culminar.

- **Espíritu de logro**

Genera soluciones, con sentido de urgencia y orienta todos los actos al logro más allá de lo esperado.

- **Pensamiento digital**

Comprender una situación y descubrir las implicaciones de su causa para proponer la solución de una forma sencilla y ágil a través de herramientas tecnológicas.

#### **8.4.4 PRINCIPIOS.**

**Innovación continua:** Buscar mejorar constantemente sus productos y servicios para ofrecer soluciones tecnológicas de vanguardia que respondan a las necesidades cambiantes de los clientes.

**Orientación al cliente:** El cliente es el centro de las decisiones. comprometer a brindar atención oportuna, personalizada y eficiente para generar relaciones duraderas basadas en la confianza.

**Calidad y excelencia:** Mantener altos estándares en todo lo que hacen, asegurando productos confiables, procesos eficientes y resultados que superen las expectativas.

**Compromiso ético:** Actuar con integridad, transparencia y responsabilidad en las relaciones con clientes, empleados, proveedores y la sociedad.

**Trabajo en equipo:** Fomentar la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo entre las personas, reconociendo que el logro de los objetivos organizacionales depende del esfuerzo colectivo.

**Sostenibilidad:** Promover prácticas responsables con el entorno social y ambiental, contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades.

#### 8.4.5 ESTRATEGIAS/PLAN DE ACCIÓN.

Tabla. Área: Recursos humanos.

<b>ÁREA: RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACCIÓN</b>
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Fortalecer la cohesión grupal y participación inclusiva.
<b>ESTRATEGIA 2</b>	Optimizar la comunicación organizacional asertiva.
<b>ESTRATEGIA 3</b>	Implementar programas de desarrollo integral y bienestar organizacional.

## 8.6 PLANES DE ACCIÓN

A continuación, se presentarán los planes de acción determinados para el desarrollo de las estrategias, en este se determinan los factores involucrados para el desarrollo de estos.

Estrategia	Ejemplo	Actividad (desarrollo)	Responsable	Periodicidad	Costo aproximado
<b>Establecimiento de participación inclusiva</b>	Promover la integración efectiva del talento humano mediante dinámicas colectivas.	Organizar jornadas de team building y actividades lúdicas. Se desarrollarán mediante talleres al aire libre y dinámicas grupales con apoyo de un facilitador externo. Incluyen juegos de confianza, actividades deportivas y ejercicios de comunicación efectiva.	RRHH / Bienestar Laboral	Trimestral	\$800,000
<b>Establecimiento de participación inclusiva</b>	Promover la integración efectiva del talento humano mediante dinámicas colectivas.	Planificar salidas recreativas. Se organizarán paseos recreativos, culturales y deportivos, fomentando el sentido de pertenencia y la cohesión grupal.	RRHH / Comité de Bienestar	Semestral	\$2,500,000
<b>Establecimiento de participación inclusiva</b>	Fomentar la colaboración en el trabajo en equipo.	Desarrollar actividades de integración en reuniones de área. Cada jefe de área aplicará dinámicas de participación, reconocimientos y ejercicios de motivación en cada encuentro mensual.	Jefes de área	Mensual	Sin costo directo
<b>Optimización de la comunicación organizacional asertiva</b>	Desarrollar competencias comunicativas efectivas y constructivas.	Capacitación en comunicación asertiva. Taller presencial de 4 horas, con role-play, estudios de caso y guías prácticas para aplicar en el entorno laboral.	RRHH / Comunicaciones	Una vez	\$500,000
<b>Optimización de la comunicación organizacional asertiva</b>	Fortalecer la gestión de conflictos.	Talleres de resolución de conflictos. Simulación de casos reales y asesoría en técnicas de negociación, mediación y escucha activa.	RRHH / Comunicaciones externas	Trimestral	\$1,500,000
<b>Optimización de la comunicación organizacional asertiva</b>	Estimular la innovación en los procesos de comunicación interna.	Creación de espacios de diálogo y foros de comunicación digital. Implementación de una plataforma colaborativa para intercambio de ideas y opiniones.	RRHH / Sistemas	Mensual	\$400,000
<b>Implementación de programas de desarrollo integral</b>	Potenciar competencias del talento humano y	Jornadas de salud ocupacional y prevención. Campañas de chequeo	RRHH / Medicina Laboral	Semestral	\$2,000,000

<b>y bienestar organizacional</b>	mejorar la calidad de vida organizacional.	médico, charlas sobre ergonomía, pausas activas y promoción de hábitos saludables en alianza con EPS y ARL.			
<b>Implementación de programas de desarrollo integral y bienestar organizacional</b>	Reconocer y motivar al talento humano.	Sistema de reconocimientos y estímulos. Programa trimestral de premiación a colaboradores destacados, con reconocimientos simbólicos, menciones públicas y bonos.	RRHH / Consultores	Anual	\$2,000,000
<b>Implementación de programas de desarrollo integral y bienestar organizacional</b>	Apoyar el crecimiento profesional de los colaboradores.	Desarrollo de planes de carrera. Elaboración de rutas de formación, talleres de liderazgo y mentorías para fortalecer capacidades técnicas y blandas.	RRHH / Jefes de área	Semestral	\$800,000

**ESTRATEGIA 1: FORTALECIMIENTO DE LA COHESIÓN GRUPAL Y PARTICIPACIÓN INCLUSIVA.**

**Actividades:**

- jornadas de team building y actividades recreativas.
- Planificar paseos y salidas grupales de integración.
- Crear grupos de trabajo interdisciplinarios para proyectos especiales.
- Implementar programa de mentoring y acompañamiento.
- Realizar dinámicas de integración en reuniones de área.
- Establecer espacios de convivencia y descanso mejorados.

**Responsable:** RRHH, Bienestar Laboral, jefes de área, Administración.

**Periodicidad:** Trimestral, Semestral, Mensual, Quincenal, Permanente, Una vez.

**Indicador de seguimiento:** Participación en actividades y encuestas de satisfacción.

**ESTRATEGIA 2: OPTIMIZACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ASERTIVA.**

**Actividades:**

- Revisar y actualizar contenido del programa de inducción con enfoque en cultura.
- Incluir módulo virtual sobre valores, identidad organizacional y casos prácticos.
- Aplicar evaluación final al nuevo personal sobre los valores institucionales.

**Responsable:** Desarrollo Organizacional – RR.HH.

**Periodicidad:** Trimestral (cada cohorte de nuevos ingresos).

**ESTRATEGIA 3: IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE DESARROLLO INTEGRAL Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL.**

**Actividades:**

- Diseñar criterios de reconocimiento alineados a los valores organizacionales.
- Habilitar buzón de nominaciones para que los mismos colaboradores postulen a sus compañeros.
- Entregar reconocimiento público en reunión mensual.

**Responsable:** Bienestar Laboral – RR.HH.

**Periodicidad:** Mensual

**Indicador:** Número de personas nominadas y reconocidas mensualmente.

## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### CONCLUSIONES:

- Un plan de mejoramiento para la cultura organizacional de una empresa es esencial porque influye directamente en el desempeño de la empresa, contribuye a la atracción y retención de talento, promueve el compromiso de los empleados, mejora el clima laboral, alinea las acciones con los objetivos estratégicos y aumenta la resiliencia ante el cambio. En última instancia, un plan de mejora cultural es fundamental para construir una empresa sólida, resiliente y exitosa.
- Este plan de mejoramiento no solo implica cambios en los procesos y políticas internas, sino que también requiere un enfoque estratégico que promueva valores, normas y comportamientos deseables dentro de la organización. Al invertir en el desarrollo de una cultura organizacional sólida y positiva, las empresas pueden cosechar numerosos beneficios a largo plazo, como una mayor eficiencia operativa, una mayor capacidad de innovación, una mayor satisfacción de los empleados y una posición más competitiva en el mercado.
- En un entorno empresarial cada vez más centrado en las personas, donde la cultura de una empresa puede ser un factor determinante en la toma de decisiones de los empleados y los consumidores, el valor de una cultura organizacional sólida y positiva es aún más evidente. Por lo tanto, hacer un plan de mejoramiento para la cultura organizacional ya no es una opción, sino una necesidad imperativa para las empresas que aspiran a sobresalir y prosperar en el largo plazo.

## **RECOMENDACIONES:**

- Hacer un diagnóstico inicial: Antes de comenzar cualquier intervención, es crucial realizar un diagnóstico exhaustivo de la cultura organizacional actual. Esto implica utilizar una variedad de herramientas, como encuestas, entrevistas y análisis de datos, para comprender las percepciones y comportamientos de los empleados en relación con la cultura de la empresa.
- Implementar una plataforma de comunicación interna robusta y reuniones regulares para mejorar la transparencia y el flujo de información en la empresa, una comunicación efectiva es fundamental para garantizar la alineación de todos los empleados con la visión y los objetivos estratégicos.
- Es esencial el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los coordinadores y jefes para lograr una gestión del talento humano más efectiva y una cultura organizacional orientada al mejoramiento, fomentando una comunicación clara y efectiva dentro del equipo, promoviendo espacios de escucha activa, participación y resolución de conflictos.
- Implementar mecanismos de evaluación periódica, acompañados de retroalimentaciones constructivas. Esto permite identificar avances, dificultades y ajustar acciones oportunamente.

## 10. BIBLIOGRAFÍAS

- Cultura organizacional en las empresas, tomado de:
- <https://mexico.unir.net/noticias/economia/cultural-organizacional/>
- La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones.
- <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
- La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana
- <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Universidad nacional de la plata: facultad de periodismo y comunicación social
- <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/23/2020/03/Cultura-organizacional.docx.pdf>

- Página de Empresa SIESA
- <https://www.siesa.com/>
- caracterización de la cultura organizacional en siesa s.a. para implementar programas de desarrollo del talento humano, pdf
- <https://core.ac.uk/download/401925723.pdf>