

**Diseño de una propuesta para el mejoramiento de la cultura organizacional para la
empresa Space Comunicaciones S.A.S de Sabanalarga Atlántico para el año 2022**

Saúl Hernando Acevedo Echavarría

Sandra Milena Palomeque Liscano

Johanna Patricia García Rozo

Yasnina Isabel Pérez Romero

Briyini Ramírez Galvis

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

2022

Diseño de una propuesta para el mejoramiento de la cultura organizacional para la empresa Space Comunicaciones S.A.S de Sabanalarga Atlántico para el año 2022

Saúl Hernando Acevedo Echavarría

Sandra Milena Palomeque Liscano

Johanna Patricia García Rozo

Yasnina Isabel Pérez Romero

Briyini Ramírez Galvis

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

2022

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a nuestras familias de cada uno de los integrantes que hicimos parte de esta investigación, por ese apoyo incondicional, el cual nos ha llenado de sabiduría para afrontar cada uno de los obstáculos que se nos presenta en la vida.

Una dedicatoria especial para aquellas personas que empezaron esta meta con nosotros y que ya no están, sabemos que desde el lugar en el que se encuentren están mejor que nosotros y se sienten orgullosos por ver que a pesar de todas las vicisitudes que hemos tenido hemos logrado levantarnos y seguir adelante.

A nuestros amigos y tutores, por ese aporte de conocimientos, el cual es de gran importancia por la motivación en la construcción de esta investigación.

Agradecimientos

A Dios por darnos la oportunidad de lograr esta meta, por guiarnos en este camino e iluminar nuestra mente y espíritu en todas las actividades que realizamos.

A nuestras familias porque nos colaboraron de muchas maneras, sobre todo apoyando nuestras decisiones, y así nos dieron las fuerzas que necesitábamos para superar los obstáculos que se fueron presentando durante el proceso.

A nuestros compañeros, que nos apoyaron para llevar adelante este trabajo. Y a nuestros amigos más cercanos que de una u otra forma contribuyeron para que se hiciera realidad esta meta que hemos logrado.

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD por fortalecer nuestros conocimientos y aprendizajes, al Tutor Wilson Rodríguez, por su asesoría, por el tiempo que nos dedicó para brindarnos su ayuda, colaboración y acompañamiento en este proyecto.

Resumen

El siguiente trabajo de investigación es un estudio basado en la cultura organizacional que se presenta en la empresa Space Comunicaciones S.A.S. del municipio de Sabanalarga Atlántico.

El planteamiento que se propone es conocer los inicios de la cultura organizacional, como se ha incorporado en las organizaciones, los paradigmas que fue atravesando desde su fundación hasta el plan de internalización y de qué forma cada una de ellas ha aprovechado al máximo los elementos que la integran, las estrategias de las mismas y lo referente al cálculo del desempeño laboral, estas variables representa un factor importante en el funcionamiento de las organizaciones; así como también permite reconocer el comportamiento de los trabajadores y lograr un desempeño coherente con los objetivos de la compañía.

El propósito fundamental de este trabajo es basado en diagnosticar la cultura organizacional y los niveles de rendimientos laborales en la empresa Space Comunicaciones S.A.S, para crear una visión general de la cultura organizacional, así como también el desempeño laboral que sostiene el personal de la empresa. En esta investigación empleamos el método de investigación descriptiva, el cual tiene como resultado en identificar y caracterizar la cultura organizacional como el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Space Comunicaciones S.A.S.

Palabras claves: cultura, desempeño, organización, problemática, motivación

Abstract

The following research work is a study based on the organizational culture that is presented in the company Space Comunicaciones S.A.S. of the municipality of Sabanalarga Atlántico.

The approach that is proposed is to know the beginnings of the organizational culture, how it has been incorporated in organizations, the paradigms that it was going through from its foundation to the internalization plan and how each of them has taken full advantage of the elements that make it up, their strategies and what refers to the calculation of work performance, these variables represent an important factor in the functioning of organizations; as well as allowing to recognize the behavior of the workers and achieve a performance consistent with the objectives of the company.

The fundamental purpose of this work is based on diagnosing the organizational culture and levels of work performance in the company Space Comunicaciones S.A.S, to create an overview of the organizational culture, as well as the work performance that sustains the company's staff. In this research we used the descriptive research method, which results in identifying and characterizing the organizational culture as the work performance of workers in the company Space Comunicaciones S.A.S.

Keywords: culture, performance, organization, problems, motivation

Tabla de contenido

Lista de tablas	8
Lista de Graficas	9
Lista de anexos.....	10
Introducción	11
Planteamiento del Problema	12
Justificación	14
Objetivos.....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos	15
Antecedentes del Problema.....	16
Marco Teórico.....	19
Marco Legal	22
Metodología de la investigación	26
Resultados.....	30
Conclusiones.....	39
Recomendaciones	41
Referencias Bibliográficas	43
Anexos	46

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades -----28

Tabla 2. Presupuesto de investigación -----29

Lista de Graficas

Figura 1. ¿Se sientes inspirado por la misión y propósito de la organización? _____	30
Figura 2. Ambiente de trabajo que se refleja en la organización _____	31
Figura 3. El trabajo contribuye a los objetivos de la organización. _____	32
Figura 4. Oportunidad de crecer dentro de la organización _____	33
Figura 5. Satisfacción de las necesidades económicas, de ascenso y aprendizaje. _____	34
Figura 6. La remuneración está acorde con las labores que desempeña _____	35
Figura 7. Recompensa y/o reconocimiento por el cumplimiento de las metas _____	36
Figura 8. Incentivo adicional _____	37
Figura 9. Tipo de incentivo y/o bonificación _____	38

Lista de anexos

Anexo 1. Estructura de la encuesta _____	26
Anexo 2. Link de acceso a la encuesta _____	27
Anexo 3. Ubicación de la empresa Space comunicaciones S.A.S. _____	46
Anexo 4. Funcionarios administrativos _____	47
Anexo 5. Técnico integral de redes _____	48
Anexo 6. Asesores de venta y recaudo _____	49
Anexo 7. Pagina Web de Space Comunicaciones S.A.S. _____	49
Anexo 8. Misión, visión y objetivo de la empresa Space comunicaciones S.A.S. _____	50

Introducción

La cultura organizacional ha ido paulatinamente despertando la atención y el interés de estudiosos y empresarios en el mundo contemporáneo.

Este tema al que nos referimos, que es la cultura organizacional actualmente ha cobrado mayor fuerza, sobre todo a partir de la vinculación de la cultura con la gestión empresarial y la influencia de la gestión cultural en la elevación de la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

Esta desempeña varias funciones críticas dentro de las empresas, permitiendo que se distingan las organizaciones de las demás, transmitiendo un sentido de identidad a los empleados, a su vez facilita que se genere un compromiso que va más allá del interés individual, aumentando la estabilidad del componente social en las organizaciones.

En esta investigación, se propone una búsqueda de solución a la problemática de cultura organizacional que se presenta en la empresa Space Comunicaciones S.A.S. del municipio de Sabanalarga Atlántico aplicando técnicas, metodologías e hipótesis a una solución pertinente en los actores implicados, permitiendo obtener mejores condiciones laborales dentro de la empresa. Enfocándonos en los empleados contratados por prestación de servicios o indirectos para diseñar procesos que contribuyan a mejorar sus condiciones laborales reconociendo su aporte a la productividad de la empresa.

Teniendo claro, que la principal problemática de la empresa a analizar hace referencia al clima organizacional inadecuado existente que está generando inconformismo y bajos niveles de satisfacción en los clientes internos y que por ende repercute directamente en la calidad de la atención del servicio a los clientes, urge hallar prontamente una solución a esta problemática mediante la presentación de una estrategia que permita tener claridad sobre los valores corporativos, transmitiendo y fomentando dentro de la organización dichos valores que se verán reflejados en un buen clima organizacional, procesos con calidad y mejores niveles de satisfacción de clientes internos, de tal manera que responden adecuadamente a todos los cambios que son tan dinámicos y complejos, logrando verdadero un trabajo en equipo, porque todos lucharían por los mismos objetivos, y que finalmente se vería reflejado en una mayor eficiencia organizacional y que por ende los empleados podían obtener mejores beneficios en cuanto a salarios, capacitación y promoción laboral.

Planteamiento del Problema

Con el transcurrir de los años, las organizaciones manejan distintas características o cualidades en particular que las distinguen, con las que desarrollan una cultura organizacional de acuerdo con sus principales objetivos y valores que manejan. Aunque hay organizaciones que conforman empresas, lo cierto es que no hay empresas que conformen organizaciones, y esto se debe a que sus objetivos suelen ser distintos.

Teniendo de referencias algunos autores, estos concluyen que la cultura posee en cada organización sus propias culturas, tradiciones, creencias, lenguajes, etc. Lo cual hace a cada organización una cultura organizacional particular, por lo tanto, cada organización tiene su propia identidad.

Las organizaciones que deseen mejorar su cultura organizacional deberían enfocarse en áreas claves, construir herramientas a los empleados a través de programas de incentivos y de capacitación, definiendo claramente los valores que conforman la organización, teniendo en cuenta su misión y visión, por lo que se deben establecer líderes fuertes que marquen la pauta y encaminen a otros.

“La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros”. A tal efecto Monsalve (1989) considera que la “cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquieren su guía de acción”.

Los diferentes enfoques generados respecto a cultura organizacional se evidencian, que los autores se interesan en ver la cultura como una visión general, donde buscan comprender el comportamiento de las organizaciones, así mismo otros buscan conocer el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes que permita transmitir dentro de la cultura de las organizacional.

Considerando las acciones y orientaciones de la cultura organizacional en la empresa SPACE COMUNICACIONES S.A.S y analizando su proyección en la visión empresarial identificamos que las personas que están de cara a los clientes para la venta y recaudos de los servicios que ofrece la empresa, no tienen una compensación económica que contribuya a mejorar su calidad de vida.

Pregunta problema

¿Por qué no existe una cultura organizacional en la empresa de SPACE COMUNICACIONES S.A.S en el municipio de Sabanalarga Atlántico para los empleados contratados por prestación por servicios o indirectos en el Departamento de Clientes que permita que se sientan motivados a realizar sus labores?

Justificación

Con el siguiente proyecto buscamos diseñar una propuesta para el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa Space Comunicaciones S.A.S de Sabanalarga, lo cual nos permitirá beneficiar a un grupo de trabajadores que están de cara a los clientes para la venta y recaudos de los servicios que ofrece la empresa; este grupo de trabajadores poseen un tipo de contrato por prestación de servicios que no es ideal para ellos, dado que este modelo de contrato no les permite estar en igualdad de condiciones frente a sus compañeros de trabajo y recibir los mismo beneficios, esta situación hace que el grupo de trabajo no labore con el mismo compromiso y sientan inconformismo, transmitiéndole ese mismo sentimiento a los clientes.

La cultura organizacional es fundamental dentro de las organizaciones, debido que es fundamental desarrollarlas, permitiendo que sean competitivas. Siendo así, el foco principal en el que gira el siguiente trabajo, es el estudio de la cultura organizacional como ventaja competitiva en un contexto social de la empresa Space Comunicaciones S.A.S. Además, de estudiar el cambio organizacional como base fundamental para propender mejoramiento continuo de los procesos de la organización, también consideramos estudiar la importancia de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología que facilita a las empresas un cambio positivo en cuanto a su cultura organizacional.

Por tanto, se plantea con el fin de que haya una igualdad para que todos los trabajadores se sientan motivados, comprometidos, que mejoren su calidad de vida, que se propenda por su salud y seguridad en el trabajo y el fomento de un entorno saludable, conllevando al logro del cumplimiento de los objetivos organizacionales, con un equipo de trabajo comprometido, competitivo, cohesivo, autónomo, participativo y con una mayor adaptabilidad al cambio.

Desde el punto de vista teórico, esta problemática se puede resolver, donde conocer los diferentes enfoques teóricos que definen la Cultura Organizacional, considerando que la Cultura Organizacional es una forma distinta de vida dentro de una organización. La cuál se basa en distintas actividades realizadas por los miembros de la organización, sirviendo como ejemplo para los futuros miembros de la organización, para lograr ser aceptados e incorporados dentro de la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una propuesta para el mejoramiento de la cultura organizacional en la empresa Space Comunicaciones S.A.S. en Sabanalarga Atlántico para el año 2022.

Objetivos específicos

Diagnosticar la cultura organizacional de la empresa Space Comunicaciones S.A.S. del municipio de Sabanalarga Atlántico a través de un estudio de las políticas y procedimientos de la empresa.

Determinar los valores corporativos, creencias, y filosofía en la empresa Space Comunicaciones S.A.S. del municipio de Sabanalarga Atlántico, que permitan que los empleados se sientan más identificados incentivando el sentido de pertenencia.

Proponer un plan estratégico y de incentivo, en donde a corto plazo los empleados del departamento de atención al cliente de la empresa Space Comunicaciones S.A.S. puedan mejorar sus condiciones laborales mediante su participación activa.

Antecedentes del Problema

Actualmente se viven grandes cambios a raíz de la globalización, la apertura económica, los nuevos cambios tecnológicos y la tendencia de la internacionalización, convirtiendo a toda organización a ser cada día más competitiva, una forma de hacer frente a estos cambios es el desarrollo de la cultura organizacional en las empresas lo que le permitirá crecer, sobrevivir, mejorar, mantenerse y llegar a la excelencia, alcanzando altos niveles de productividad y el éxito organizacional.

Según Jen Lee y Kelvin las investigaciones más cercanas del término cultura organización, se va desarrollando con Pettigrew (1979), quien la describe como "el sistema de significados pública y colectivamente aceptados operados para un grupo determinado en un tiempo dado". Quien introduce conceptos antropológicos de cultura al campo organizacional, utilizando conceptos relacionados tales como "simbolismo", "mito", y "ritual" con el fin de analizar a las organizaciones.

Sin embargo, en los primeros estudios realizados por Schwartz y Davis en el año de 1982, aducen que "la cultura organizacional es un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización".

Organizational and Leadership, obra escrita por Schein en el año 1985, obra que sirvió como punto de referencia para llevar a cabo los distintos estudios sobre cultura dentro de las organizaciones. Para Schein "el patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas".

Schein, (1998). “Propone tres niveles para el análisis de la organización: los artefactos, valores aceptados y supuestos básicos.”

Chiavenato (1989) considera la cultura organizacional como “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización. Por otro lado, considera que la única manera posible de cambiar para mejorar una organización es transformando su cultura organizacional, cambiando los sistemas dentro de los cuales trabajamos e interactuamos, influyendo positivamente; lo que genera un sistema de valores propios y únicos, un buen clima organizacional, y a su vez propendiendo por la salud y seguridad de los trabajadores”.

El uso del término “cultura de la organización” se comienza a emplear en los años 70 (Garmendia, 1990) “como intersección de dos teorías: la de la organización, donde se entiende a la misma como principio básico para la consecución de objetivos y la de la cultura, que la define desde una perspectiva antropológico-funcionalista, como instrumento requerido para la satisfacción de necesidades y valores”

Los estudios en los últimos años conceptualizan la cultura organizacional como la totalidad del comportamiento de las personas, que incluye sus pensamientos, lenguaje, actividades y sus relaciones con el ambiente laboral. Las distintas definiciones de cultura organizacional expuestas, así como estudios plantean que la misma compone ciertos criterios distintos. No existe una definición unificada en cuanto a la metodología de medición, sí que podemos asegurar que ciertos elementos en común tales como: creencias, valores, normas y actitudes, donde la mayoría de los autores encajan en sus definiciones.

Guedez (1998) “manifiesta que la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización.”

Serna (1997) “dice que la cultura, es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa.”

Como podemos evidenciar la cultura organizacional, juega un papel importante dentro de una empresa ya que influye directamente en el bienestar de todos los trabajadores, lo cual finalmente se ve reflejado en un mayor compromiso, un mejoramiento en la productividad, que influye en la satisfacción de los clientes, una mayor rentabilidad, y la generación de una ventaja competitiva que logre posicionar la marca en el mercado.

Ahora bien hemos recopilado los más grandes aportes en cuanto a cultura organizacional y clima laboral, que evidentemente enmarcan su importancia dentro del crecimiento personal del talento humano y del desarrollo organizacional; y que al contrastarlo en la realidad de miles de empresas podemos identificar en algunas de ellas que presentan falencias en cuanto a la cultura organizacional establecida, tales como la empresa Uber, una marca que sufrió un gran impacto en su reputación, dado que las acusaciones de acoso sexual de forma pública sin que estas presentaran ningún tipo de repercusión que los llevo a perder empleados a causa de una cultura toxica de abusos contra sus empleados; en otra empresa de gran reputación como Amazon, los empleados han utilizado las redes sociales y medios de comunicación para discutir el entorno laboral negativo y las condiciones laborales que experimentaron mientras trabajaban, otro caso identificado corresponde a la IPS Universitaria de Antioquia, quien presta servicios de salud en Antioquia, Barranquilla y San Andrés, en donde existe la tercerización laboral, el retraso en el pago de sus sueldos y jornadas extenuantes, conllevando así a sus empleados a realizar protestas que repercuten negativamente en la empresa y que genera en los trabajadores intranquilidad, problemas de salud físicos y psicológicos, baja productividad y errores que pueden afectar directamente en la salud de los pacientes atendidos.

Marco Teórico

Desde hace mucho tiempo las personas se han enfocado en el estudio de los efectos sociales, según su actitud que presenta cuando trata de lograr sus metas. Para el logro de estas metas se busca incorporarse con distintas sociedades, como la familia, comunidad, entre otros, donde comparte conocimientos, valores y experiencias, de este modo se crea una “cultura” relacionada con el grupo.

Las empresas son consideradas con una mentalidad abierta, donde se muestran un enfoque sociocultural, distinguiéndose entre cada uno. Es por ello por lo que se establece una conexión entre las distintas organizaciones, ejerciendo una relación entre sí; teniendo en cuenta su entorno. Cabe resaltar que el trabajo en equipo compone los elementos esenciales para lograr los objetivos dentro de cada una de las organizaciones, el no alcanzarlas sin la ayuda de los implicados; por lo que resulta de esencial relevancia conducirlos a los objetivos organizacionales.

Según Burki, (1998), “define a la organización “como una interacción humana y su desempeño en sus dimensiones sociales, política o económica”, donde tiene relación con la concepción de la sociedad dentro de un país o comunidad que se interrelacionan, sobre las cuales empiezan a configurarse los denominados subgrupos, creando su esquema sociocultural específico, aun siendo miembros de una misma organización”.

En la Cultura organizacional dentro de una empresa se generan distintas tendencias ya que los recursos humanos con las que conforman estas organizaciones son los miembros de una sociedad cultural, donde las organizaciones escogen a sus colaboradores con distintas cualidades y características definidas, conformando una cultura organizacional con valores y convicciones acorde con las creencias y preceptos de la organización.

Trompenaars y Hamptden –Turner, (1998), “definen a la cultura organizacional como una construcción social que provee a sus miembros de un contexto significativo en el cual interactúan, se identifican, se reconocen a sí mismos y por la cual enfrentan el mundo exterior.” De acuerdo con lo expuesto anteriormente por los autores, se establece que los miembros de una organización son escogidos bajo un perfil partiendo de un contexto, que se ajustan a la estructura

organizacional, por lo tanto, el personal que no se defina con el entorno de la organización, termina convirtiéndose en un colaborador de paso hasta que se adapte al entorno cultural apropiado.

Las organizaciones se diferencian una de las otras, donde manejan sus propios conceptos, estructura, construcción, estrategias, metas, etc. así mismo ocurre con la cultura que se influye, concebida con su propia idea, argumentada a través de los valores y principios.

Podemos decir entonces que, la cultura organizacional está compuesta por un intercambio entre formación e identidad dentro de los miembros de la misma, siendo los líderes de la organización los llamados a fijar las conductas, el vínculo y la solución a las controversias.

Fitzgerald, (2002) define a “las organizaciones formales e informales como las estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos, es decir, la cultura”.

A medida que crece, este cambio implica una reflexión donde cambian valores, normas y demás. Sin embargo, el personal de las organizaciones se encuentra condicionado al primer enfoque cultural, y no es fácil que cambien con estos nuevos modelos. Las condiciones que se generan inicialmente se pueden destacar como la resistencia al cambio. Que no es otra cosa que el apego a los valores, principio, políticas y procedimientos iniciales.

El propósito de este proyecto es argumentar la siguiente investigación respecto a la posición de las distintas teóricas expuestas por autores sobre la cultura organizacional en las empresas. Las empresas tienen ciclos que inician y culminan, conformando distintas personalidades consideradas como mini sociedades, con patrones únicos y modelos de cultura que llegan a inferir de forma decisiva en la productividad de la empresa.

Antecedentes del estudio de Cultura Organizacional

Definir la cultura en cuanto a su aplicación a la organización es proporcionalmente nueva. Hay distintas señales que su existencia es desde los años 30, cuando la administración científica propuesta por Taylor, donde su búsqueda era la eficiencia, productividad y rentabilidad, iniciaba un proceso de decadencia. Es ahí, cuando el modelo de las relaciones humanas, creado por Elton Mayo y demás, comenzó a agrandar por las relaciones obreras. Aludiendo que un grupo de trabajo podía ser revisado como si se tratara de una sociedad pequeña.

Marco Legal

Las normas vigentes con relación a este estudio están ligadas con el código sustantivo del trabajo colombiano y las diferentes formas de vincular a un trabajador en una organización, así de esta forma generar un vínculo laboral empleado – empleador y a su vez dando la plena tranquilidad dentro de una cultura organizacional.

Las disposiciones relacionadas con este estudio corresponden partiendo del Código Sustantivo de Trabajo Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, donde.

“Artículo 22:

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.” (Código Sustantivo del Trabajo, 2009)

“Artículo 37. Forma. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 38. Contrato verbal. Modificado por el art. 1, Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente: Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo

Artículo 39. Contrato escrito. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación”. (Código Sustantivo del Trabajo, 2009)

Según el código sustantivo del trabajo colombiano en su artículo 46. Indica un **contrato a término fijo** debe realizarse de manera escrita y el término de su duración no puede ser superior a tres años, pero si puede ser renovado indefinidamente. En cuanto al **contrato a término indefinido**, cuyo concepto es definido en el artículo 47 del código sustantivo del trabajo lo define como:

“Artículo 47. Duración indefinida. Modificado por el art. 5, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8, numeral 7, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.” Código Sustantivo del Trabajo, 2009

Así mismo, indica que las obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, está a cargo del empleador, y que dado a ello los trabajadores debemos acatar las indicaciones y responsabilidades con obediencia y fidelidad para con el empleador.

Las normas vigentes para poner en práctica la cultura organizacional (planes de bienestar, programas de incentivos) que rige en Colombia de empresas tanto del sector público como privado son:

Decreto 614 de 1984: “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País”. Derogado por el decreto 1072 de 2015, en donde asegura que la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño.

Ley 100 de 1993, cuyo objetivo principal se basa en los derechos irrenunciable de toda persona, en la constante búsqueda de una buena calidad de vida, propendiendo por nuestra dignidad humana, dado a ello “Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional”. (Ley 100 de 1993).

Finalmente tomamos como referencia el decreto 1567 de 1998 mediante el cual se crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos para los empleados del estado, teniendo en cuenta que todas las personas somos iguales, y debemos ser tratados sin distinción alguna, en dicha normativa se define:

“Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”. (Decreto 1567 de 1998).

Adicional a ello el decreto 1227 de 2005, reglamenta la Ley 909 de 2004 e indica en su Art. 69 que “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. (Decreto 1227 de 2005).

“Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar a los pre- pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (Decreto ley1567, 1998).

La ley 1010 de 2006 adopta “medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Artículo 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.” (Ley 1010 de 2006).

Metodología de la investigación

El presente trabajo de investigación se enmarca en un tipo de metodología descriptiva ya que presentaremos las características actuales de la cultura organizacional de la empresa Space Comunicaciones S.A.S De Sabanalarga Atlántico, así como también su influencia en el clima organizacional y como es percibido por parte de los trabajadores; para lo cual se determinó utilizar el instrumento de la encuesta, conllevando al diseño de preguntas estructuradas cerradas la cual se aplicará mediante formulario Google, remitida vía mail a una muestra del 20% de los trabajadores que corresponde a 24 trabajadores de una población de 120 trabajadores, que serán escogidos al azar y que nos ayudaran a recolectar información requerida para el análisis, dicha encuesta será tabulada y nos arrojará resultados de tipo cuantitativo que nos permitirá identificar la percepción de los trabajadores, que les genera descontento o satisfacción, analizando cada uno de los interrogantes y determinado las posibles causas y sus posibles estrategias de mejoramiento.

A continuación, se presenta prospecto de los interrogantes planteados en la encuesta a aplicar:

Anexo 1. Estructura de la encuesta

Formato de encuesta para conocer la Cultura Organizacional de la empresa Space Comunicaciones S.A.S De Sabanalarga Atlántico.

¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la organización?

Si _____ No _____ Otros _____

¿Considera que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que predica?

Si _____ No _____

¿Siente que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?

Si _____ No _____

¿Tiene la oportunidad de crecer dentro de la organización?

Si ____ No ____

¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascenso y aprendizaje?

Si ____ No ____

¿Considera que la remuneración que recibe está acorde con las labores que desempeña?

Si ____ No ____

¿Recibe recompensa y/o reconocimiento por el cumplimiento de metas?

Si ____ No ____

¿Recibe incentivos adicionales por parte de la empresa?

Si ____ No ____

¿Qué tipo de incentivo y/o bonificación le gustaría recibir de parte de la empresa?

Bonificación (dinero) ____ Auxilio Educativo ____ Auxilio de alimentación ____

Auxilio adicional de transporte ____ Auxilio por calamidad domestica ____

Días compensatorios ____

Anexo 2. Link de acceso a la encuesta

<https://docs.google.com/forms/d/1-duTH3->

[XRtoENy5WUiLOzm9CUIvzWTQw8w3tYjwgHzE/viewform?edit_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1-duTH3-XRtoENy5WUiLOzm9CUIvzWTQw8w3tYjwgHzE/viewform?edit_requested=true)

Dado a lo anteriormente propuesto se ha determinado el siguiente cronograma de actividades que permitirá llevar un mejor control de las actividades a realizar para asegurar el alcance de las metas propuestas dentro del término establecido.

Tabla 1. *Cronograma de actividades*

ACTIVIDAD	Tiempo de duración									
	Abril				Mayo				Junio	
	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10
Visita a la empresa Space Comunicaciones S.A.S De Sabanalarga Atlántico										
Valoración y diagnóstico inicial de cultura organizacional										
Recolección de fuentes de información secundarias										
Determinación de herramientas de medición y planificación de su diseño										
Aplicación de encuestas y recolección de fuentes de información primaria										
Tabulación y análisis encuestas										
Salidas de campo a las instalaciones de la empresa										
Planteamiento de estrategias de solución y fundamentación de las mismas										
Determinación de conclusiones y emisión de informes respectivos										
Sustentación ante gerencia, área financiera y/o talento humano de la empresa Space Comunicaciones S.A.S De Sabanalarga Atlántico										

Nota Fuente: *elaboración propia (2022)*

Para la realización de las actividades propuestas, se requiere destinación de recursos físicos, financieros y técnicos, determinados en el siguiente presupuesto de investigación

Tabla 2. *Presupuesto de investigación*

Recursos	Descripción	Presupuesto
Equipo Humano	Para la realización de esta investigación se requiere de 5 personas, que formaran el equipo de trabajo y se asignarían tareas según plan de trabajo	\$8.031.900
Equipos y Software	Se requerirá de un computador e impresora. El equipo de trabajo cuenta con PC personales, por tanto, solo se requerirá la compra de la impresora.	\$300.000
Transportes y/o Salidas de Campo	Se requiere de salidas de campo a la empresa Space Comunicaciones S.A.S De Sabanalarga, por tanto, se asignará un rublo por movilidad del equipo de trabajo	\$520.000
Materiales y suministros	Se requieren insumos como papelería de oficina, lapiceros, lápices, borrador, resma de papel.	\$50.000
TOTAL		\$8.901.900

Nota Fuente: *elaboración propia (2022)*

Resultados

Una vez aplicada la encuesta como instrumento de recolección de datos de la fuente primaria- a 23 empleados de Space Comunicaciones S.A.S., se procedió a realizar la respectiva tabulación de la información obteniéndose los siguientes resultados:

Figura 1. ¿Se sientes inspirado por la misión y propósito de la organización?



Nota: la gráfica representa que tan inspirados están los trabajadores con la misión y propósito de la organización.

En cuanto al primer interrogante “¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la organización?” Se obtuvo:

El 56.5% de la población encuestada correspondiente a 13 personas consideran que no se sienten inspirados por la misión y propósito de la empresa, y el 43.5 % si se siente inspirado; como evidenciamos gran porcentaje de los funcionarios no se han logrado compactar a la misión y visión de la organización, no se sienten motivados e inspirados para entregar lo mejor de sí para el logro de los objetivos propuestos, por tanto consideramos que la empresa Space Comunicaciones S.A.S. debe promover espacios de inducción y reinducción, debe generar espacios de participación que permitan generar lluvia de ideas y que se tomen en cuenta las ideas

propuestas por los funcionarios, promover su misión y hacer partícipes a cada uno de los integrantes, generar un compromiso y hacer partícipes a los funcionarios de los logros alcanzados por que también son sus logros.

Figura 2. Ambiente de trabajo que se refleja en la organización



Nota: la gráfica representa el ambiente de trabajo que se refleja en la organización

Respecto al interrogante número 2 “¿Considera que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que predica?”

En este aspecto podemos identificar que el 56.5% de los funcionarios- 13 trabajadores, consideran que el ambiente de trabajo No refleja la cultura organizacional que se predica en una organización, y 10 empleados (43.5%) consideran que el ambiente de trabajo si refleja la cultura organizacional de la cual se predica en la empresa; podemos inducir que el plan de beneficios otorgado por la empresa Space Comunicaciones S.A.S. si está impactando en el ambiente de trabajo de la empresa en algunos de forma positiva intuyendo que son las personas las cuales están contratadas por nómina y que son las que tienen derecho a estos beneficios y que realmente se sientes motivados y comprometidos con el objetivo organizacional; quienes consideran lo contrario podrían corresponder a las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de

servicios, los cuales no pueden acceder a estos beneficios de valor agregado, generándose en ellos inconformismo; por tanto se está generando una visión ambigua entre los funcionarios de la organización.

Figura 3. El trabajo contribuye a los objetivos de la organización.



Nota: la gráfica representa si el trabajo de los empleados contribuye a los objetivos de la organización.

En el tercer interrogante “¿Siente que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?” se obtuvo:

El 87 % de la muestra es decir 20 personas, consideran que su trabajo sí contribuye activamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que indica que si tienen claro la importancia de sus funciones y el impacto que genera en la vida productiva de la empresa; por el contrario el 13% de los funcionarios sienten que no contribuyen activamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que implica una deficiencia en el programa de inducción y reinducción de la empresa, es un personal que no se la logrado adaptar al entorno empresarial y que falta cohesión en el equipo de trabajo.

Figura 4. Oportunidad de crecer dentro de la organización



Nota: la gráfica representa la oportunidad de crecer dentro de la organización.

En el cuarto interrogante “¿Tiene la oportunidad de crecer dentro de la organización?” los funcionarios respondieron:

El 65.2% de los trabajadores correspondiente a 15 empleados, sienten que no tienen la oportunidad de crecer dentro de la organización, por el contrario el 34.8% sí sienten que hay la oportunidad de crecer laboralmente; en este aparte podemos traer a discusión que teniendo en cuenta la ubicación y que Space Comunicaciones es una empresa mediana en vía de crecimiento, aun no se ha logrado que todos los empleados sientan que pueden crecer y mejorar su aspecto laboral, por eso se hace necesario que la empresa y específicamente su área de talento humano exprese a los funcionarios la importancia de sus labores, y su incidencia en el crecimiento de la organización en el mercado, si la empresa crece los empleados también creen y mayores beneficios puede ofrecerse, que todos deben trabajar mancomunadamente por un mismo objetivo y esto se logra mediante un trabajo en equipo, un grupo cohesionado y motivado.

Figura 5. Satisfacción de las necesidades económicas, de ascenso y aprendizaje.



Nota: la gráfica representa las satisfacciones de los trabajadores sobre las necesidades económicas, de ascenso y aprendizaje

En el quinto interrogante “¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascenso y aprendizaje?”, a esto responden los funcionarios:

El 73.9 % de los encuestados- 17 funcionarios de los 23 encuestados sienten que su trabajo y su remuneración obtenida por su esfuerzo, no satisface todas sus necesidades, solo el 26.1% sienten si sí están satisfechos, el % de insatisfacción es alto, que consideramos está siendo influido por el tipo de contratación de los funcionarios, ya que perciben un menor monto y tienen que cancelar seguridad social, por tanto es un personal que no se siente motivado y satisfecho y en determinado momento si le comentan una oferta laboral con una mayor compensación lo toman inmediatamente, por lo cual la empresa se ve notoriamente afectada y más aún si es un funcionario eficiente, es necesario que la organización realice un estudio salarial y analice detalladamente el tema ya sea para determinar un tipo de mejoramiento prestacional, tipo de contratación y el agregar beneficios en pro de su talento humano.

Figura 6. La remuneración está acorde con las labores que desempeña



Nota: la gráfica representa la remuneración que reciben los colaboradores sobre sus funciones.

En el interrogante número 6 “¿Considera que la remuneración que recibe está acorde con las labores que desempeña? A la cual los funcionarios responden:

El 78.3 % de los encuestados, que corresponde a 18 empleados de los 23 encuestados, consideran que la remuneración no está acorde a la función que desempeñan, solo un 27.7% si está de acuerdo en que su salario si está acorde a sus funciones; por tanto se reitera la necesidad de revisar los tipos de contratación suscritos y la realización de un estudio salarial, adicional a ello se debe revisar el manual de funciones y la carga laboral, pues gran parte de los funcionarios siente que el gran esfuerzo que realizan día a día no es reconocido ni económicamente y emocionalmente, en este aspecto debe intervenir el área de salud ocupacional y gestionar estrategias que permitan mejorar esta percepción.

Figura 7. Recompensa y/o reconocimiento por el cumplimiento de las metas



Nota: la gráfica representa el reconocimiento o recompensa por las metas.

En el interrogante número 7 “¿Recibe recompensa y / o reconocimiento por el cumplimiento de las metas? A la cual los funcionarios responden:

El 87% de los funcionarios no reciben recompensas y/o reconocimiento por el cumplimiento de metas, solo un 13% considera que sí los recibe; se evidencia que la empresa Space comunicaciones tiene un plan de beneficios insuficiente, que involucre a todos los trabajadores independientemente del área y de su tipo de contratación, lo que genera insatisfacción y una baja calidad de vida de los funcionarios.

Figura 8. Incentivo adicional



Nota: la gráfica representa si se reciben incentivos adicionales por parte de la organización.

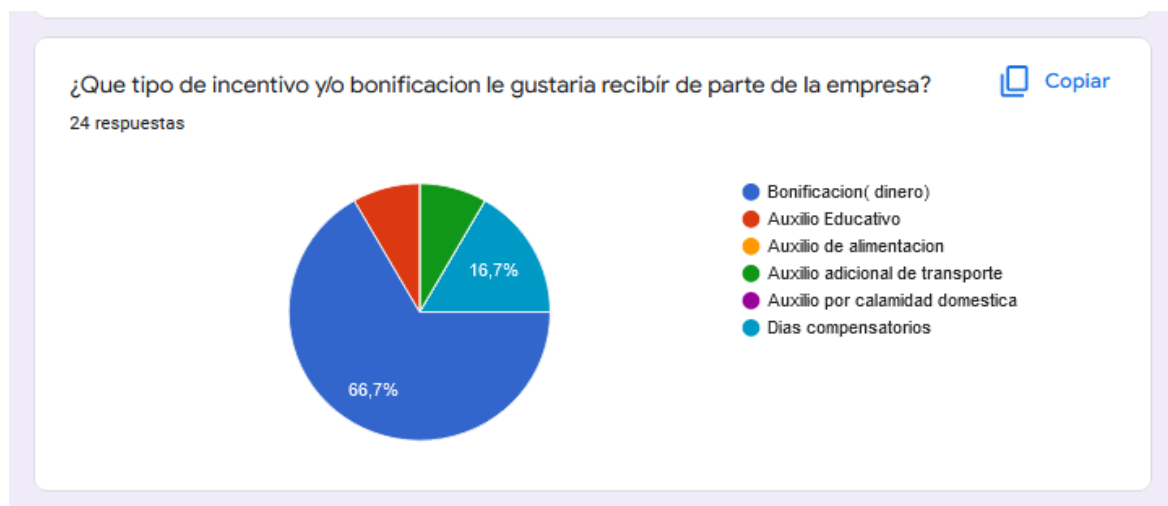
En el interrogante número 8 “¿Recibe incentivo adicional por parte de la empresa?

A la cual los funcionarios responden:

Podemos evidenciar que más el 27% de los encuestados consideran que la empresa no le ofrece incentivos adicionales, por su esfuerzo en el cumplimiento de metas propuestas, recordemos que no solo hay incentivos monetarios, sino también emocionales y de compensatorios, que podrían ser aplicados por la empresa para mejorar el clima laboral, la cultura organizacional y la productividad.

En cuanto al último interrogante” ¿Qué tipo de incentivo y/o bonificación le gustaría recibir por parte de la empresa?” los funcionarios respondieron:

Figura 9. Tipo de incentivo y/o bonificación



Nota: la gráfica representa los diferentes tipos de bonificación que le gustaría recibir

En el interrogante número 9 “¿Qué tipo de incentivo y/o bonificación le gustaría recibir de parte de la empresa? A la cual los funcionarios responden:

El 66% de los encuestados 15 funcionarios – les gustaría recibir una bonificación en dinero por su esfuerzo y su gran labor realizado en la ejecución de sus labores, seguido de un 16.7% que desearía que sea incentivado con días compensatorios para compartir en familia y el 16.6 % restante desearía recibir auxilios de transporte y auxilios educativos, lo anterior nos indica que en el funcionario prevalece la necesidad de apoyo económico que ayude a suplir sus necesidades básicas, pero sin dejar de lado los otros tipos de incentivos que son igual de importantes para motivar a los funcionarios, pues también tiene otras necesidades de realización que deben ser suplidas a medida que se suplen las necesidades básicas.

Una vez analizados los resultados procedimos a realizar las conclusiones y a emitir las recomendaciones respectivas, ya que sin duda se evidencia la necesidad de ajustes en programas referentes al desarrollo y mantenimiento del talento humano.

Conclusiones

Esta investigación se convierte en un insumo importante para las demás organizaciones, debido a que en ella se evidencia el diseño de una propuesta para el mejoramiento de la cultura organizacional en la empresa Space Comunicaciones S.A.S. del municipio de Sabanalarga Atlántico Logrando reflexionar sobre la solución a la problemática, mediante la presentación de una estrategia que permita tener claridad sobre los valores corporativos, transmitiendo y fomentando dentro de la organización dichos valores que se verán reflejados en un buen clima organizacional, procesos con calidad y mejores niveles de satisfacción de clientes internos, de tal manera que respondan adecuadamente a todos los cambios que son tan dinámicos y complejos, alcanzando un verdadero trabajo en equipo, porque todos lucharían por los mismos objetivos, que finalmente se vería reflejado en una mayor eficiencia organizacional y que por ende los empleados pueden obtener mejores beneficios en cuanto a salarios, capacitación, compensaciones y promoción laboral.

Desde el propósito en los alcances del primer objetivo se realizó el diagnóstico sobre la cultura organizacional de la empresa Space Comunicaciones S.A.S. del municipio de Sabanalarga Atlántico a través de un estudio de las políticas y procedimientos de la empresa, identificando los factores que inciden en ella.

Según lo proyectado a alcanzar en el segundo objetivo de la investigación se determinaron los valores corporativos, creencias, y filosofía que permiten que los empleados se sientan más identificados incentivando el sentido de pertenencia.

Siguiendo los alcances del tercer objetivo se realizó la propuesta de un plan estratégico y de incentivo, en donde a corto plazo los empleados del departamento de atención al cliente de la empresa Space Comunicaciones S.A.S. del municipio de Sabanalarga Atlántico puedan mejorar sus condiciones laborales mediante su participación.

Finalmente, podemos evidenciar que la cultura organizacional, juega un papel importante dentro de una empresa ya que influye directamente en el bienestar de todos los trabajadores, lo

cual, se ve reflejado en un mayor compromiso, un mejoramiento en la productividad, que repercute en la satisfacción de los clientes, una mayor rentabilidad, y la generación de una ventaja competitiva que logre posicionar la marca en el mercado.

La empresa Space comunicaciones S.A.S. debe en coordinación con el área de talento humano y seguridad en el trabajo, coordinar reuniones para realizar realimentación de las percepciones de los empleados, que le permitan generar estrategias de retención, mantenimiento, capacitación y desarrollo del personal, que a corto y largo plazo permitirá tener una cultura organizacional definida, que impacte positivamente en el clima laboral y con lleve a un trabajo en equipo para el logro de los objetivos organizacionales.

Recomendaciones

Dado a los resultados obtenidos mediante la encuesta, adicional a ello la observación de los ambientes de trabajo y la percepción del clima laboral, consideramos que es importante un ajuste en el tipo de contratación del área de clientes cuyos servicios están contratados bajo el modelo de prestación de servicios, definido por la empresa en donde Space comunicaciones S.A.S. ofrece autonomía e independencia del contratista, dado a lo cual el contratista cumple con las condiciones y lineamientos sin estar sometido a la voluntad de la empresa contratante, y cabe la pena resaltar que dado a su tipo de contratación el contratista no cumple un horario de trabajo definido, sino que lo hace autónomamente y sin vigilancia en forma directa, a su vez el contratista no tiene derecho a horas extras, recargos y ninguna prestación social (Primas, cesantías, vacaciones, entre otras), adicional a ello asume la responsabilidad del pago de la seguridad social.

Por otro lado, el área de clientes es un área que se requiere de un cumplimiento de horarios en donde los clientes puedan dirigirse y/o contactar con el asesor con facilidad y se les pueda resolver su petición ya sea de información o solución a un inconveniente, al hacerlo con oportunidad y eficiencia, el cliente satisface su necesidad y podemos fidelizarlo, y generar una ventaja competitiva en el mercado.

Si bien es acierto la empresa Space Comunicaciones S.A.S. contrata bajo esta modalidad por la disminución en los costos laborales que se generan bajo este tipo de contrato y por su bajo riesgo a la posible contratación inadecuada, no se están teniendo en cuenta todos los aspectos relacionados y su impacto en la operación de la empresa, como logramos identificar en el resultado de la encuesta se evidencia un mal clima laboral, que incide directamente en la prestación del servicio y la imagen empresarial y cuya principal causa es la desigualdad que sienten los funcionarios, al no tener los mismo beneficios a los que tienen acceso los trabajadores de nómina.

Dado a lo anterior se recomienda que los trabajadores que se encuentran contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, sean sometidos a una evaluación de desempeño que permita medir su eficiencia, calidad del trabajo ejecutado y adaptabilidad al cargo y al entorno empresarial y en base a ello modificar la modalidad contractual a la que sugerimos sea por nomina, lo que para el empleado sería una gran motivación personal, gratificando cada uno de sus esfuerzos y el trabajo en equipo para el logro de objetivos organizacionales, y la empresa obtendría beneficios a corto y largo plazo como por ejemplo:

- Facilidad ante la solución de imprevistos, teniendo en cuenta que los objetivos se deben alcanzar en el tiempo y la forma planeada, lo que puede ser solucionado por un compañero que posea dichos conocimientos, habilidades y destrezas siendo una óptima respuesta a dichos contratiempo, mientras que se encuentra una solución a largo plazo, evitando la pérdida de la productividad.
- Evitando líos jurídicos que sustenten una relación laboral, corriendo el riesgo de reconocer valores desde la fecha que se prueba dicha relación hasta la fecha.
- Mantener y capacitar al personal, generando conocimiento, habilidades y destrezas que permiten la optimización de los procesos y la eficiencia organizacional.

Finalmente, se recomienda que, en conjunto con la gerencia, talento humano, líderes de proceso, y el área de seguridad y salud en el trabajo, trabajen conjuntamente para la revisión y ajuste de los programas de inducción y reinducción, programa de capacitación y desarrollo, manual de funciones, perfil de cargo, se realice estudio salarial y la determinación de evaluaciones de desempeño que permitan generar estrategias para el mejoramiento de la cultura organizacional y que contribuya directamente en el mejoramiento de los aspectos que se encuentran estrechamente ligados entre sí.

Referencias Bibliográficas

Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.176-204) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>

Chiavenato, I (2001). Administración de Recursos Humanos. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Diario Oficial n.º 27.622.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41148. <https://bit.ly/2OaQpWH>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.309-341) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>

Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 47-93) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>

Fong e.t. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es

García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado de
<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Huertos e.t. (2004). La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

Mendez, A (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

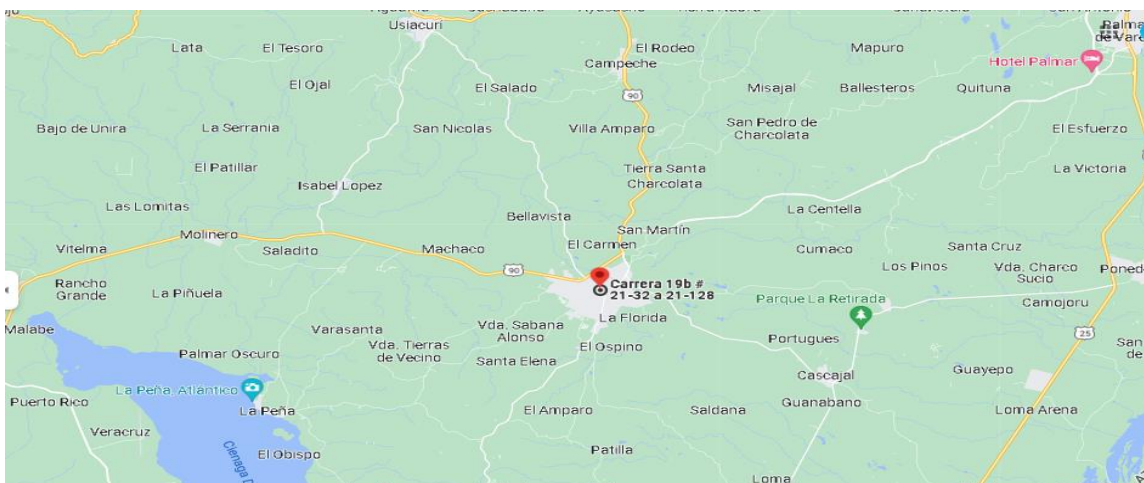
Pérez S. (2021). OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Rodríguez González, Ibeth (2017). OVI.
Turnitin.<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/13941>

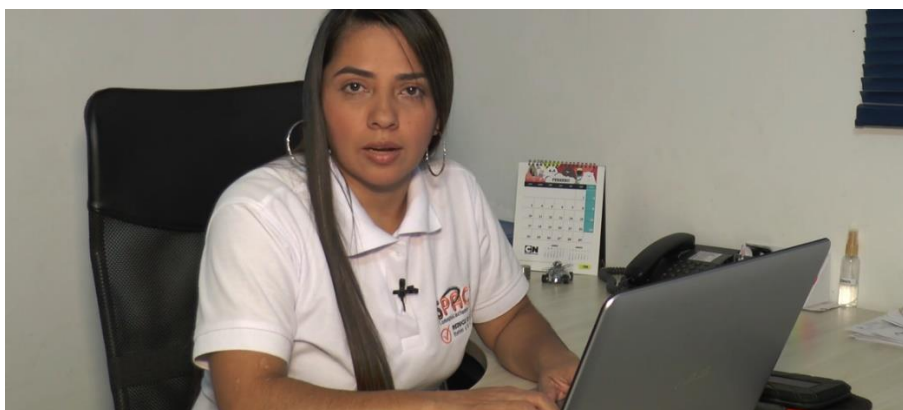
Sanchez e.t. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=sit>

Anexos

Anexo 3. Ubicación de la empresa Space comunicaciones S.A.S.



Nota: tomado de <https://www.spacecomunicaciones.net.co/empresa/>

Anexo 4. Funcionarios administrativos

Nota: tomado de <https://www.spacecomunicaciones.net.co/empresa/>

Anexo 5. Técnico integral de redes



Nota: tomado de <https://www.spacecomunicaciones.net.co/empresa/>



Nota: tomado de <https://instagram.com/spacecomunicaciones?igshid=YmMyMTA2M2Y=>



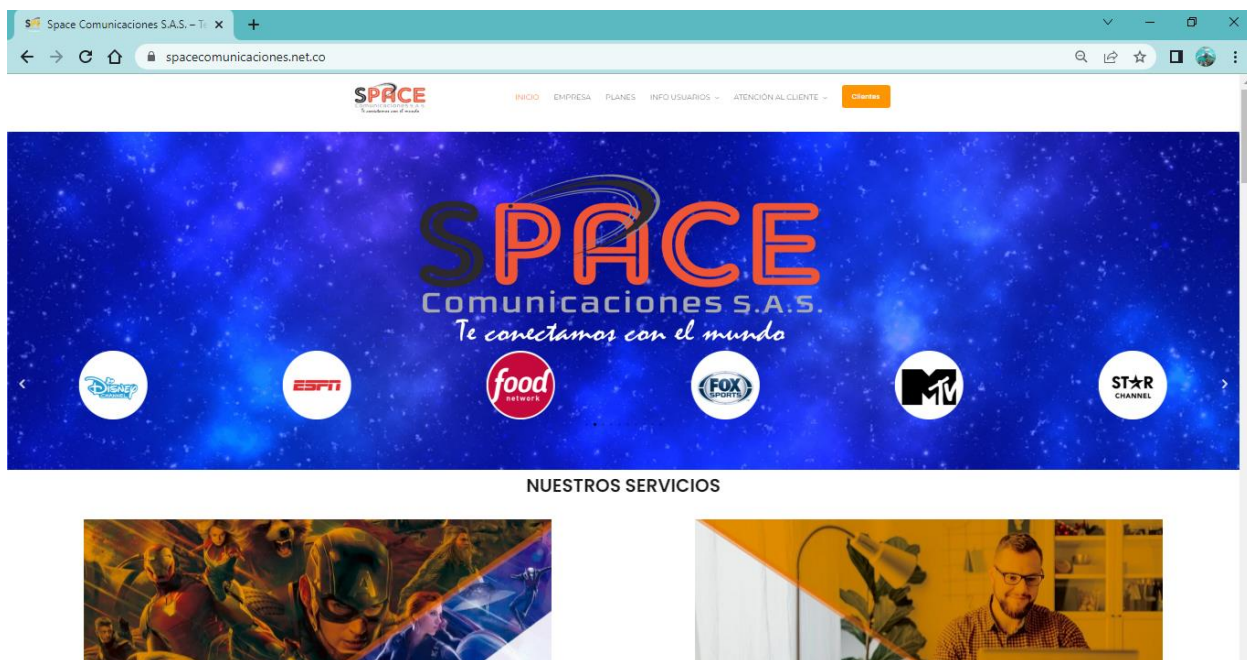
Nota: tomado de <https://instagram.com/spacecomunicaciones?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Anexo 6. Asesores de venta y recaudo



Nota: tomado de <https://instagram.com/spacecomunicaciones?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Anexo 7. Pagina Web de Space Comunicaciones S.A.S.



Nota: tomado de <https://www.spacecomunicaciones.net.co/>

Anexo 8. Misión, visión y objetivo de la empresa Space comunicaciones S.A.S.

Objetivo

El norte de nuestra compañía, es el bienestar de nuestro talento humano y la satisfacción de nuestros clientes, con la prestación de un servicio de calidad, llevado a cabo con pasión enfocados en la mejora continua.

Visión

Para el 2030, seremos la empresa de telecomunicaciones más posicionada en la costa norte de Colombia, para lo cual contamos con un excelente capital humano y desarrollo tecnológico que nos permitirá ofrecer excelente servicio de telecomunicaciones.

Seremos la empresa más reconocida en el sector, por prestar los mejores servicios a nuestros clientes.

Misión

Somos una empresa líder en el sector, con conocimiento del mercado de las Comunicaciones, que cuenta con un excelente talento humano y tecnología de punta, que garantizara el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Nota: tomado de <https://www.spacecomunicaciones.net.co/empresa/>