

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 5
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2021-04-19
		PÁGINA: 1 de 1

16

FECHA	14 de Junio 2021
--------------	------------------

Señores

UNIDAD REGIONAL	Facatativá
TIPO DE DOCUMENTO	Pasantía
FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y contables
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	Administración de Empresas

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE
BILBAO CUEVAS	ANGIE MARIANA	1073522796

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
OROZCO CASTRO	ALVARO

TÍTULO DEL DOCUMENTO
DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN GJ ASESORES Y CONSULTORES

SUBTÍTULO

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
Administrador de Empresas

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
2021	52

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. ORGANIZACIÓN	1. ORGANIZATION
2. HABITO	2. HABIT
3. CULTURA	3. CULTURE
4. ESTRATEGIAS	4. STRATEGISTS
5. COLABORADORES	5. COLLABORATORS

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

AQUÍ EL RESUMEN DE SU TRABAJO DE GRADO Y CONVERTIRLO TAMBIÉN AL INGLÉS

Este informe se basa en un estudio que permite evaluar la implementación y efectividad de una cultura organizacional en la empresa GJ Asesores y Consultores, ya que es un factor que resulta indispensable en las organizaciones, en donde de igual manera, se pretende saber si los procesos implementados se realizan de manera efectiva, o si por el contrario se debe realizar una mejora y una mayor atención en las estrategias enfatizadas en cultura organizacional, e identificar cual es el tipo de comportamiento de los miembros de la organización, los cuales aportan al cumplimiento de los metas propuestas en por la empresa.

This report is based on a study that allows evaluating the implementation and effectiveness of an organizational culture in the company GJ Asesores y Consultores, since it is a factor that is essential in organizations, where in the same way, it is intended to know if the processes implemented are carried out effectively, or if, on the contrary, an improvement and greater attention should be made on the strategies emphasized in organizational culture, and identify what is the type of behavior of the members of the organization, which contribute to the fulfillment of the goals proposed by the company.

FUENTES (Todas las fuentes de su trabajo, en orden alfabético)

Acrpnacional. (21 de 05 de 2020). Acrpnacional. Obtenido de Acrpnacional.gov: <https://www.acrpnacional.org/pasos-para-crear-una-cultura-organizacional/>
Endalia. (14 de 08 de 2019). endalia. Obtenido de endalia.com: <https://www.endalia.com/news/2019/08/encuesta-de-clima-laboral-consejos-beneficios/>
lema, A. y. (13 de junio de 2014). Redalyc. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=20520042006&cid=72543>
Nicole, R. P. (20 de 01 de 2020). Economipedia. Obtenido de economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
Poporatto, M. (18 de 01 de 2018). Quesignificado. Obtenido de Quesignificado.com: <https://quesignificado.com/habito/>
Rafino, M. E. (24 de 01 de 2021). Concepto. Obtenido de Concepto.de: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
Roncancio, G. (13 de 12 de 2019). Gestion Pensemos. Obtenido de GestionPensemos.com: <https://gestion.pensemos.com/estrategia-que-es-y-las-herramientas-para-crearla>
Written. (15 de 02 de 2019). theodcg. Obtenido de theodcg.com: <https://theodcg.com/para-que-sirve-una-encuesta-de-cultura-organizacional>

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son: Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública, masiva por cualquier procedimiento, medio físico, electrónico y digital	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional con motivos de publicación, en pro de su consulta, vicivilización académica y de investigación.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

SI__ NO_X__ .

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.
- e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"
- i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



- j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



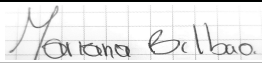
Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión	Tipo de documento
1 DIAGNOSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN GJ ASESORES Y CONSULTORES.PDF	Texto

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA
ANGIE MARIANA BILBAO CUEVAS	Firma digital 

21.1-51.20

PASANTIA: DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

EN GJ ASESORES Y CONSULTORES

ANGIE MARIANA BILBAO CUEVAS

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACATÁTIVA

2021

PASANTIA: DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN GJ
ASESORES Y CONSULTORES

ANGIE MARIANA BILBAO CUEVAS

INFORME TECNICO DE PASANTIAS

ALVARO OROZCO CASTRO

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACATÁTIVA

2021

NOTA DE ACEPTACION

-

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO 1

FIRMA DEL JURADO 2

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mis padres, a mi hermano, amigos y principalmente a Dios ya que es quien me ha permitido cumplir esta meta, y me han apoyado incondicionalmente a lo largo de la carrera y así mismo han estado presentes en cada una de las etapas y decisiones de mi vida. De igual manera quiero dedicar este trabajo a la universidad de Cundinamarca cuyo objetivo principal a contribuir con el desarrollo educativo y profesional de sus estudiantes y así mismo formar profesionales que contribuyan al beneficio de la ciudadanía.

AGRADECIMIENTO

Para la realización y ejecución de este informe agradezco a la universidad de Cundinamarca y a todas aquellas personas que me brindaron sus conocimientos y la información necesaria para el desarrollo de este trabajo. Gracias a su compromiso con los futuros profesionales que desea cumplir sus sueños en la educación superior y con el objetivo de formar en sus estudiantes, personas competitivas para la sociedad.

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	12
2. JUSTIFICACION.....	14
3. OBJETIVOS.....	15
3.1 OBJETIVO GENERAL	15
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4. MARCOS DE REFERENCIA	16
4.1 MARCO TEÓRICO	16
4.1.1 Que es la cultura organizacional	16
4.1.2 Pasos para elaborar la cultura organizacional	16
4.1.3 Elementos de una encuesta aplicada a la cultura organizacional ...	17
4.1.4 Para qué sirve una encuesta de cultura organizacional	17
4.2. MARCO CONCEPTUAL	18
4.2.1 Organización.....	18
4.2.2 Hábitos	18
4.2.3 Cultura.....	19
4.2.4 Estrategias	19
4.2.5 Colaboradores	19
4.3 MARCO INSTITUCIONAL	19
5. COMPETENCIAS DESARROLLADAS	21
5.1 Responsabilidad	21
5.2 Toma de decisiones	21
5.3 Comunicación	21
5.4 Capacidad de adaptación	21
5.5 Asociar conocimientos	21
6. RESULTADOS.....	23

6.1 ESTABLECER LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GJ ASESORES Y CONSULTORES A TRAVÉS DE UNA ENCUESTA.....	23
6.1.1 Análisis de la encuesta	24
6.2 DETERMINAR LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GJ ASESORES Y CONSULTORES, POR MEDIO DE UNA MATRIZ DOFA.....	29
6.2.1 ANALISIS DOFA.....	29
6.3 FORMULAR ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE GJ ASESORES Y CONSULTORES	31
6.3.1 FORMULACION DE ESTRATEGIAS	32
7. CONCLUSIONES	33
8. RECOMENDACIONES	34
9. Bibliografía.....	35
10 ANEXOS.....	36
10.1 Encuesta.....	36
10.2 Publicidad de GJ Asesores y Consultores.....	41
10.3 Programa Sigap	43
10.4 Sigma Digital	45
10.5 Afiliaciones realizadas	45
10.6 Aportes en línea.....	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 pregunta numero 1	36
Figura 2 pregunta numero 2	37
Figura 3 pregunta numero 3	37
Figura 4 pregunta numero 5	38
Figura 5 pregunta numero 6	38
Figura 6 pregunta numero 7	39
Figura 7 pregunta numero 8	39
Figura 8 pregunta numero 9	40
Figura 9 pregunta numero 10.....	41

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Ficha técnica.....	23
Tabla 2 respuestas encuesta	26
Tabla 3 Retroalimentación	28
Tabla 4 calificación de la Organización	28
Tabla 5 DOFA.....	29

LISTA DE ILUSTRACIONES

Imagen 1 Reunión virtual	24
Imagen 2 Numero de encuestados	36
Imagen 3 Misión	36
Imagen 4 Oficina 1	40
Imagen 5 Oficina 2	41
Imagen 6 Publicidad 1	41
Imagen 7 Publicidad 2	42
Imagen 8 Sigap.....	43
Imagen 9 sigap control de documentos.....	44
Imagen 10 Programa de Nomina.....	45
Imagen 11 Afiliación Compensar.....	45
Imagen 12 Afiliación Famisanar.....	47
Imagen 13 Afiliación Salud Total	48
Imagen 14 Afiliación ARL.....	49
Imagen 15 Afiliación Porvenir.....	49
Imagen 16 Pago por parte de una empresa	50

TITULO

**PASANTIA: DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
IMPLEMENTADA EN GJ ASESORES Y CONSULTORES**

RESUMEN

Este informe se basa en un estudio que permite evaluar la implementación y efectividad de una cultura organizacional en la empresa GJ Asesores y Consultores, ya que es un factor que resulta indispensable en las organización, en donde de igual manera, se pretende saber si los procesos implementados se realizan de manera efectiva, o si por el contrario se debe realizar una mejora y una mayor atención en las estrategias enfatizadas en cultura organizacional, e identificar cual es el tipo de comportamiento de los miembros de la organización, los cuales aportan al cumplimiento de los metas propuestas en por la empresa.

PALABRAS CLAVES

Organización, Hábito, Cultura, Estrategas, Colaboradores

1. INTRODUCCION

La presente investigación que a continuación será expuesta tiene como objetivo estudiar la cultura organizacional de la empresa GJ Asesores y Consultores, así como también el liderazgo llevado a cabo por el gerente general y la percepción de los colaboradores frente al tema de la cultura organizacional dentro de la misma. Por lo tanto, este trabajo parte del análisis sobre la cultura y el conocimiento que se tiene en la empresa con respecto a los procesos humanos a través de una encuesta y lo observado en el proceso de pasantía en los últimos 6 meses.

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de hábitos, valores costumbre, y experiencias compartidas de las personas que conforman la organización, por eso esta facilita la implementación de nuevas estrategias siempre y cuando el personal esté capacitado para ir en una misma dirección la cual conlleva el cumplimiento de los objetivos, sin embargo, las organizaciones en donde no se haga presente la cultura organizacional puede provocar retrasos en los procesos. Viéndolo desde otro punto de vista esta guía a la empresa hacia el cumplimiento de objetivos en general, ya que cuando el trabajador se está familiarizado con la organización se facilita el modo de trabajar en equipo y así buscar una mejora continua para el funcionamiento interno de la organización.

Como bien se sabe toda organización en la actualidad está viviendo un constante cambio que los obliga adaptarse a las condiciones que se presenten en el entorno, por eso, en este caso GJ Asesores y Consultores, la cual es una empresa dedicada a manejar la seguridad social y temas de talento humano en pequeñas empresas de los municipios de Facatativá, Madrid, Mosquera y Funza, requiere de una estructura clara y fuerte de la cultura organizacional, para el buen desempeño de los colaboradores y del gerente para de esta manera obtener el cumplimiento de las metas propuestas.

Por esta razón, más que analizar y estudiar lo que es la cultura organizacional, este trabajo está orientado a dar una sugerencia al gerente para el fortalecimiento de la cultura organizacional en GJ Asesores y Consultores a través de una estrategia de liderazgo la cual será definida una vez analizados los resultados de la encuesta a realizar, y mediante el resultado del análisis DOFA

2. JUSTIFICACION

La cultura organizacional en los últimos años ha tomado una gran importancia ya que es entendida como una guía empresarial, que permite a la empresa transmitir a sus colaboradores un modelo de comportamiento; estos se encuentran determinadas por dos factores importantes, conocidos como los valores y principios, lo cual permite entender mejor la organización si se tiene claridad del cómo y por qué de sus actos de los integrantes de esta.

El análisis de la cultura organizacional en GJ Asesores y Consultores nace de la interacción con los miembros de la organización y la necesidad de comprender el actuar y pensar de cada uno y las diferentes perspectivas con respecto a la imagen, valores, misión y objetivos planteados por la organización.

Por eso esta investigación tiene relevancia en la empresa, ya que a través de este nos permite identificar posibles situaciones presentadas que afecten el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores, con la finalidad de brindar una sugerencia para el fortalecimiento de cultura organizacional.

Con esta investigación los colaboradores de GJ Asesores y Consultores, pueden verse beneficiados, pues el área administrativa podrá tomar decisiones según las opiniones de sus colaboradores para lograr la cultura organizacional deseada.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar la cultura organizacional para demostrar el impacto e importancia en la organización GJ Asesores y Consultores.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la percepción de los colaboradores sobre la cultura organizacional en la empresa GJ Asesores y Consultores a través de una encuesta
- Determinar las fortalezas y debilidades de la cultura organizacional en la empresa GJ Asesores y Consultores, por medio de una matriz DOFA
- Formular estrategias para fortalecer la cultura organizacional de GJ Asesores y Consultores

4. MARCOS DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEÓRICO

4.1.1 Que es la cultura organizacional

La cultura organizacional es entendida como una forma de aprendizaje y análisis de un contenido de experiencias y problemáticas referentes a la integración interna y la adaptación externa, por las cuales han atravesado las empresas en algún momento durante su trayectoria en el mercado; en donde las vivencias de las mismas, les han permitido descubrir, desarrollar y estructurar presunciones, ideas y medidas para influenciar, controlar y manejar el ambiente laboral (Lema, 2014).

La cultura organizacional de toda empresa se origina a partir de su historia, su entorno y creencias, que al relacionarse marcan y establecen una diferencia, que puede ser explotado en la medida en que su aceptación y extensión logre abarcar toda la organización (Albarracín & de Lema, 2011). Además de esto, esta estructura cuenta con un estudio analítico, en el cual se busca evidenciar los valores y principios, la ética, la sociabilidad, la solidaridad, el éxito, y la productividad.

4.1.2 Pasos para elaborar la cultura organizacional

Para crear una excelente cultura organizacional se debe empezar por los siguientes pasos:

1. Crear el equipo de proyecto: En primer lugar, se debe delegar esta responsabilidad a aquellas personas que puedan cumplir con creación de estrategias como por ejemplo el área de talento humano y así mejorar o reforzar la cultura organizacional.

2. Definir objetivos: Esto con fin de tener una claridad de cuál es el objetivo que se desea en la organización con respecto a la cultura organizacional.
3. Todo proyecto debe ir asociado a unos objetivos de tal manera que podamos comprobar el éxito en un futuro: Para esto debe llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos ya propuesto y tener un mejor control.
4. Analizar la cultura actual: Es de suma importancia conocer el estado actual de la cultura de la organización para así analizar qué aspectos están fallando y cuales puedes mejorar
5. Definir la cultura deseada: Una vez analizada la situación actual de puede configurar cual es la cultura deseada por la gerencia de la empresa con respecto a los valores, misión y objetivos etc.
6. Implantar el plan de cultura organizacional y gestión del cambio: en esta se signarán labores específicas a los líderes encargados de llevar a cabo en la implementación o mejora de la cultura organizacional. (Acrpnacional, 2020)

4.1.3 Elementos de una encuesta aplicada a la cultura organizacional

Cualquier empresa se compone de varias facciones distintas que deben trabajar en armonía para lograr los objetivos de la misma. Sin embargo, para que estas facciones obtengan esta armonía deseada, existen diversos factores que se deben considerar. Una encuesta de cultura organizacional te permite entender cuáles son los puntos débiles y fuertes de la empresa y además medirlas de forma cuantitativa según los ámbitos que se necesiten medir, que pueden ser: gestión, cultura, empleados. (Written, 2019)

4.1.4 Para qué sirve una encuesta de cultura organizacional

Esta herramienta ha sido utilizada por múltiples organizaciones con el fin de saber la opinión de sus colaboradores con respecto al ambiente laboral ya que esto determina el resultado de los procedimientos y el rendimiento de cada uno por eso el autor (Endalia, 2019) menciona algunos beneficios de implementar una encuesta de cultura organizacional con fin de determinar necesidades de los empleados que estén afectando el ambiente laboral, también analizar las respuestas para de esta manera ayudar a la toma de decisiones e implementar estrategias en donde fortalezca la cultura dentro de la organización, siempre buscando el bienestar de sus trabajadores y el de su compañía.

4.2. MARCO CONCEPTUAL

4.2.1 Organización

Según el autor (Nicole, 2020), se entiende por organización el conjunto de todas aquellas personas interrelacionadas que trabajan entre sí para lograr una meta en conjunto, lo que quiere decir que una organización es un sistema ordenado donde constantemente interactúan los colaboradores con diferentes personalidades, que buscan el cumplimiento de los objetivos

4.2.2 Hábitos

Es una actividad que se lleva a cabo frecuentemente, como lo menciona el autor (Poporatto, 2018), es aprendida al paso del tiempo y se realiza de manera inherente, cualquier cosa puede ser un hábito, cuando su realización constituye parte de una rutina más o menos automática, es decir no requiere de un esfuerzo consciente o una programación explícita.

4.2.3 Cultura

Esto se define según el autor (Peiro, 2020) como el conjunto de conocimientos y rasgos característicos que distinguen a una sociedad, una determinada época o un grupo social.

4.2.4 Estrategias

la estrategia surge de una concepción meramente militar que se fue generalizando a través de los años otros campos del conocimiento como la administración y los negocios. (Roncancio, 2019)

4.2.5 Colaboradores

Un colaborador es aquella persona que trabaja sola o en conjunto para concluir una labor asignada y alcanzar el objetivo de esta.

4.3 MARCO INSTITUCIONAL

GJ Asesores y Consultores SAS es una organización dedicada hace más de 10 años al manejo de nómina, contrataciones y afiliaciones al sistema de seguridad social de empresas y de independientes, además brinda asesorías laborales, como también, ofrece servicios adicionales como lo son la venta de pólizas y Soat, para vehículos, el cual se puede evidenciar en anexos como Publicidad GJ Asesores y Consultores, adicional cuenta con un convenio del grupo AVAL para realizar todo tipo de pagos, GJ Asesores y Consultores se encuentra ubicados en los municipios de Facatativá, Madrid, Mosquera y Funza. Esta organización cuenta actualmente con 13 colaboradores y la gerente general la Sr Mercedes Jiménez Gonzales, los colaboradores se distribuyen de la siguiente manera: en cada oficina se encuentra el coordinador de sede y el gestor administrativo.

En este caso mi coordinador encargado era **Fernando Salamanca Rojas** el cual se encarga de las funciones como realizar contrataciones, dictar asesorías con respecto a la seguridad laboral, redactar pólizas de contratos, y realizar los debidos cierres de caja diariamente, por otro lado el cargo asignado por la Sr. Mercedes fue el de **Gestor Comercial y Administrativo**, este cargo tiene la responsabilidad de realizar las debidas afiliaciones al sistema de seguridad social como lo son a EPS, ARL, CCF, y AFP con entidades como Famisanar, Compensar, Saludcoop, Sanitas, Porvenir, Sura, Positiva, Colsubsidio, Cafam entre otras entidades, (este proceso se realiza a través de las plataformas digitales de cada entidad) y se puede evidenciar en el apartado de anexos como Afiliaciones realizadas, también debe llevar un control de la documentación la cual debe ser cargada a la nube Sigap y cumplir con los procesos de calidad exigidos por la gerente, además debe generar las nóminas de las pequeñas empresas por medio del software Sigma Digital, todo esto se evidencia en anexos como programas de Sigma Digital y Sigap y seguidamente realizar las novedades en el operador de pago de cada cliente en este caso Aportes en Línea, el cual se observa en anexos como Aportes en Línea además debe realizar gestionar los inconvenientes presentados por los clientes y dar una respuesta oportuna a través del correo electrónico.

5. COMPETENCIAS DESARROLLADAS

5.1 Responsabilidad

Esta competencia se reforzó en medida que se estaban realizando actividades labores en el mundo real, además que varios de los procesos de la organización que incluyen el bienestar de los clientes con respecto a la seguridad social es un factor que influye enormemente para tomar conciencia de la responsabilidad.

5.2 Toma de decisiones

Cuando el coordinador de la oficina no lograba estar para atender dudas, era allí donde se iba desarrollando la capacidad de ser autosuficiente para presentar soluciones rápidas y oportunas a los clientes, pues ellos requieren de una respuesta inmediata.

5.3 Comunicación

Al ser una empresa dedicada a la seguridad social, se debía dar información constante a los requerimientos de cada cliente con respecto a su seguridad social, por lo cual la habilidad de comunicarse asertivamente con ellos fue creciendo al pasar el tiempo, hasta llegar al punto de sentir confianza a la hora de interactuar telefónicamente con cada cliente.

5.4 Capacidad de adaptación

Al haber realizado el proceso de pasantía en una organización real en donde se debían realizar labores nuevas, contribuyó al desarrollo de esta habilidad y a la formación como profesional, para dar a entender que cada cambio es bueno si se hace de la mejor manera.

5.5 Asociar conocimientos

A lo largo de la carrera se ha recolectado información sobre los procesos administrativos y lo todo lo que conlleva ser un administrador de empresa por lo cual, al momento de desempeñar funciones dentro de GJ Asesores y Consultores,

se logró aplicar este conocimiento en temas como como lo eran la realización de nóminas de las pequeñas empresas pues se necesitaba una base para poder crearlas.

6. RESULTADOS

6.1 ESTABLECER LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GJ ASESORES Y CONSULTORES A TRAVÉS DE UNA ENCUESTA.

Como resultado del proceso de pasantía se identificó ciertas conductas en los colaboradores y gerente de la organización, la cual me llevo a analizar los resultados de manera tal que ayudaran a dar cumplimiento al primer objetivo específico en el apartado 3.

Para ello se elaboró una ficha técnica en la cual demuestra el procedimiento que se llevó a cabo para realizar la encuesta a los trabajadores de GJ Asesores y Consultores.

Tabla 1 Ficha técnica

FICHA TECNICA	
Persona natural o jurídica que realizo la encuesta	Angie Mariana Bilbao Cuevas
Persona natural o jurídica a quien se realizó la encuesta	GJ Asesores y Consultores
Objetivo del estudio	Conocer la percepción que tienen los colaboradores de GJ Asesores y consultores sobre la cultura organizacional
Fuente de información	Primaria ya que se solicitaba información a uno de los coordinadores llamado Fernando Salamanca Rojas
Método de recolección de datos	Encuesta virtual a través de un link enviado al WhatsApp de los empleados

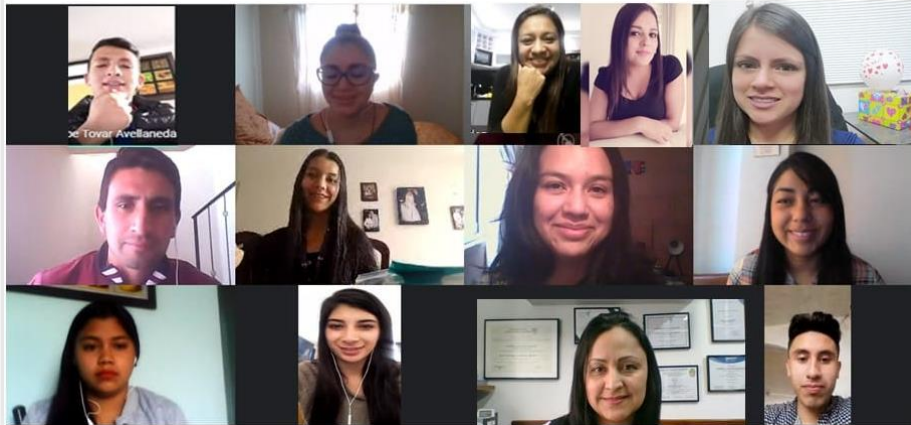
Instrumento de recolección	Encuesta personal
Población	15 empleados de GJ Asesores y Consultores
Muestra	10 Empleados
Numero de encuestados	10 empleados
Método de selección de la muestra	No probabilístico por conveniencia
Fecha de campo	18 de Marzo de 2021

6.1.1 Análisis de la encuesta

Para desarrollar este objetivo primero se observó a los integrantes de la empresa por medio de reuniones virtuales que podemos evidenciar, las cuales se realizaban para entregar informes mensuales o capacitaciones, y en esta es donde cada participante daba su opinión y el gerente realizaba sus funciones como líder, allí se pudo observar cómo eran tomadas sus opiniones o de qué manera el gerente llamaba la atención y alentaba al grupo para el cumplimiento de las metas como lo podemos observar en la siguiente imagen

Imagen 1 Reunión virtual

Grupo de trabajo GJ – 2020 Aprovechando las nuevas tecnologías



Además de esto a la hora de reunirse únicamente con el coordinador asignado pues es uno de los accionistas, este en medio de las actividades laborales relataba como inicio la empresa y circunstancias tuvieron que vivir para hoy día ser lo que son.

Para saber cuál es la percepción de los colaboradores frente al clima organizacional en GJ Asesores y Consultores se realizó una encuesta con el fin de analizar qué aspectos se podían mejorar o reforzar, para ello se realizó una serie de preguntas a través de una encuesta virtual la cual fue enviada a Leidy Guzman el día 18 de marzo de 2021 para que ella lo reenviara a cada integrante de la organización.

Lo que se pudo observar es que muchos de ellos no eran sinceros con las respuestas puesto que pensaban que serían divulgadas con el gerente, (esto me lo hizo saber un trabajador en la organización, pues él no la respondió con total sinceridad) lo cual es una falta de confianza pues si algo anda mal lo correcto es informarle al gerente para dar una pronta solución.

- Analizando las respuestas nos damos cuenta que en GJ Asesores y Consultores las personas se sienten identificadas con la misión y los valores

de la empresa lo cual permite que ellos trabajen en un solo sentido para el cumplimiento de las metas teniendo como resultado la siguiente tabla

Tabla 1 Inspiración Misión y Visión

	Answer		Count	Percent
1.	De acuerdo		8	80.00%
2.	Desacuerdo		2	20.00%
	Total		10	100%
Mean : 1.200	Confidence Interval 95%	Standard Deviation : 0.422	Standard Error : 0.133	

- Además, respondieron que el respeto y la tolerancia son evidentes como se observa en la siguiente tabla

Tabla 2 Respeto y tolerancia

	Answer		Count	Percent
1.	De acuerdo		8	88.89%
2.	Desacuerdo		1	11.11%
	Total		9	100%
Mean : 1.111	Confidence Interval 95%	Standard Deviation : 0.333	Standard Error : 0.111	

- Pero la comunicación entre ellos era poca ya que cada colaborador se encuentra en un municipio diferente lo cual promovía de cierta manera un ambiente competitivo en donde cada oficina buscaba el bien propio y no en conjunto según dos respuestas en específico, estas respuestas pueden ser identificadas en la tabla

Tabla 2 respuestas encuesta

41570619	En cada oficina el ambiente laboral es muy bueno pero existe cierta rivalidad entre las demás oficinas por ser los mejores y no se realiza un de trabajo en equipo con TODOS los colaboradores de la empresa
41333745	La coordinadora es muy comprometida con la generación de buen ambiente laboral, y de aprendizaje continuo de sus pasantes, lo que genera el excelente ambiente laboral.
41333615	El ambiente laboral con mis compañeras de trabajo es cómodo y agradable.
41332143	El ambiente laboral es muy agradable.
41331838	cuando uno se compromete con la organización y trabaja de la mano de ella sus objetivos se convierten en propios con el fin común de alcanzarlos.
41331399	Es agradable Trabajar en la empresa debido a que se trabaja como equipo
41331150	El estar enfocados a un mismo objetivo, hace que todos nos involucremos en el trabajo mancomunadamente, pudiendo así interactuar con los compañeros de trabajo y dándonos apoyo mutuo.
41322674	De alguna manera se evidencia más una competencia entre en las oficinas que un trabajo en equipo, que ayude al crecimiento de la organización, no se impulsa o se aplica la cultura organizacional en GJ

- de igual manera se evidencia la falta de presencia en las oficinas con respecto al Gerente General y la falta de retroalimentación a tiempo al finalizar el mes por parte de este.

Tabla 3 Retroalimentación

	Answer		Count	Percent
1.	De acuerdo		7	70.00%
2.	Desacuerdo		3	30.00%
	Total		10	100%
Mean : 1.300	Confidence Interval 95%	Standard Deviation : 0.483	Standard Error : 0.153	

- También se pudo observar que los trabajadores de GJ Asesores y Consultores recomendarían la empresa a otras personas, pero no al 100% pues es un índice de que algo está fallando, pues debería reforzar estos aspectos para que todos concuerden un calificando la organización con 5 en una escala de 1 siendo muy bajo y 5 muy alto, esto lo evidenciamos en la siguiente tabla

Tabla 4 calificación de la Organización

	Answer		Count	Percent
1.	1		1	10.00%
2.	2		1	10.00%
3.	3		1	10.00%
4.	4		5	50.00%
5.	5		2	20.00%
	Total		10	100%
Mean : 3.600	Confidence Interval 95%	Standard Deviation : 1.265	Standard Error : 0.400	

Dando como conclusión al análisis de la encuesta con las preguntas más importantes podemos decir que GJ Asesores y Consultores se destaca por tener respeto y tolerancia por sus colaboradores, pero faltan aspectos por reforzar para que los colaboradores se sientan totalmente a gusto trabajando allí.

6.2 DETERMINAR LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GJ ASESORES Y CONSULTORES, POR MEDIO DE UNA MATRIZ DOFA

A través de esta herramienta podemos analizar la condición actual de la organización con respecto a la cultura organizacional, obtenido de esta manera un diagnóstico, el cual nos permitirá realizar estrategias para fortalecer ciertos aspectos y de igual manera generar estrategias.

6.2.1 ANALISIS DOFA

Tabla 5 DOFA

		FOTALEZAS	DEBILIDADES	
FACTORES INTERNOS	F1	El servicio prestado en la organización es de calidad ya que realizan los procesos conforme a la ley y con la mejor actitud asía el cliente	D1	El precio que se cobra a los clientes es alto y muchos de ellos desisten de tomar el servicio
	F2	El canal de distribución es directo lo cual proporciona un mayor acercamiento con el cliente y así mismo una mayor confiabilidad.	D2	La comunicación entre el gerente y los colaboradores es poca
	F3	Las campañas publicitarias en las redes sociales son constantes y ayudan a promocionar su servicio	D3	Algunos de los integrantes no están dispuestos al cambio

	F4	El trato así a sus clientes ya que es respetuoso y muy amables	D4	La organización cuenta con convenios del grupo Aval el cual no es explotado de la mejor manera
FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
	O1	Aprovechamiento de las herramientas tecnológicas	A1	El conocimiento de los clientes sobre el funcionamiento de la seguridad social
	O2	Alianzas con nuevos proveedores que sirvan de gestión a su servicio	A2	La competencia que preste el servicio a menor precio
	O3	Ventaja sobre la competencia ya que los servicios son fiables	A3	Demora en la respuesta de los proveedores con respecto a las afiliaciones
	O4	Capacitación a sus colaboradores según nuevas actualizaciones de leyes en cuando al talento humano	A4	Efectos ambientales (Covid-19) ya que los clientes no pueden trabajar ni seguir pagando una seguridad social

A partir de este análisis nos permitió evidenciar los siguientes aspectos:

Se identificó fortalezas tales como el servicio al cliente, el respeto tanto con los clientes como con los miembros de la organización y la capacidad para solucionar los problemas presentados, también se observan debilidades como la falta de comunicación entre el Gerente general hacia el personal y el ambiente de competitividad que existe entre las oficinas. Por otro lado, presenta oportunidades como la adaptación a las nuevas tecnologías ya que es un servicio que se puede manejar vía virtual y la oportunidad de trabajar con múltiples asesores externos que pueden responder con mayor eficiencia a los requerimientos. Ya por último se evidencian amenazas como la adquisición de la información por parte de los clientes con respecto a los procesos, ya que cualquier persona lo puede realizar desde su computador esto provocaría disminución de la oferta de este servicio, y en alta instancia la competencia que ofrece los mismos servicios a un valor más competitivo.

Para finalizar los resultados se puede observar el impacto e importancia que tiene la cultura organizacional en GJ Asesores y Consultores, ya que representa un factor indispensable para el desarrollo de las actividades y el rendimiento de los colaboradores, por el cual se pueden reducir tiempos y costos generando así una mayor productividad en las actividades laborales de cada uno de ellos, ya que si se está en un lugar donde la persona se sienta valorada, escuchada, y respetada va tener una mejor actitud para el desarrollo de los objetivos propuestos por la gerencia.

6.3 FORMULAR ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE GJ ASESORES Y CONSULTORES

Para dar terminación con el desarrollo de los objetivos planteados, este se establecerán estrategias que el gerente general deberá llevar a cabo para el cumplimiento de la cultura organizacional deseada, estas estrategias son derivadas

de los análisis anteriormente planteados ya que no dan la suficiente información para determinar que hace falta realizar para fortalecer aquello aspecto de la cultura organizacional en GJ Asesores y Consultores.

6.3.1 FORMULACION DE ESTRATEGIAS

1. Tener claridad sobre la cultura organizacional deseada
2. Realizar actividades de bienestar
3. Implementar beneficios para los colaboradores
4. Fomentar más la participación y colaboración entre oficinas
5. Dar motivación al personal los colaboradores
6. Organizar capacitaciones a los colaboradores para alinear la cultura organizacional deseada.

Estas estrategias se plantean con el fin de lograr una cultura organizacional en la que todos los colaboradores de la organización se sientan identificados y motivados para lograr aquellos pequeños cambios que podrían hacer la diferencia frente a otras empresas donde presenten estos servicios. Teniendo definida la cultura organizacional serán reconocidos por su excelente prestación de servicios y el trato hacia las personas.

7. CONCLUSIONES

Para concluir, el proceso de la pasantía realizado en la empresa GJ Asesores y Consultores, es una herramienta la cual nos da a nosotros como estudiantes la posibilidad de enfrentarnos a la vida real donde tenemos que trabajar con personas totalmente desconocidas y poner en practica todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera de Administración.

Es un espacio donde podemos demostrar las capacidades y habilidades que poseemos como próximos profesionales en donde el sentido de responsabilidad presenta mayor relevancia en cuanto a la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones a los problemas presentados, también ser conscientes que algunos procesos de importancia recaían en nosotros y dependían de nuestra gestión y responsabilidad para el cumplimiento

Por eso la finalidad de este informe es cumplir con los objetivos propuestos inicialmente los cuales son determinar la importancia, impacto y resultados en los colaboradores que genera la adecuada aplicación de la cultura, además se pretendía definir la percepción de los trabajadores con respecto a la cultura organizacional en GJ Asesores y Consultores, dando como resultado en los colaboradores la afinidad con los valores, misión y objetivos propuestos por la empresa, y algunos factores como lo son la individualidad entre oficinas de los diferentes municipios y la poca presencia del gerente en las mismas. Gracias a estos resultados se pudo identificar fortalezas y amenazas a través de la matriz DOFA para de esta manera generar posibles estrategias y ayudar al reforzamiento de la culta organizacional en GJ Asesores y Consultores.

8. RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos a través de las herramientas como la encuesta y la matriz DOFA, se recomienda al gerente general en primer lugar motivar al equipo de trabajo y la competencia sana a través del planteamiento de metas y objetivos compartidos mas no por oficina, y así mismo, identificar el personal con espíritu colaborador y compañerismo para asumir el liderazgo de estos objetivos, de esta manera obtener mayores resultados no solo en una oficina si no en las demás también, de esta manera se sugiere realizar eventos ya sean virtuales o presenciales con todos los protocolos de bioseguridad, en donde se los colaboradores puedan expresar sus gustos sueños y metas, con el fin de fortalecer las relaciones internas con todos los colaboradores, también puede realizar capacitaciones que ayuden al desarrollo interno de cada persona, ya que esto genera una lealtad con GJ Asesores y Consultores y de igual manera representa una oportunidad para el gerente al realizar una mayor presencia en todas las oficinas donde se presta el servicio. Esto con el fin se generar un ambiente de confianza donde los trabajadores sientas la libertad de expresar que lo sienten como también dar sus puntos de vista sobre mejoras en los procesos sin temor a ser despedidos o ignorados, estas recomendaciones se dan con la finalidad de crear una excelente cultura organizacional en GJ Asesores y Consultores y de esta manera ser reconocidos como los mejores aliados en la seguridad social.

9. Bibliografía

- Acrpnacional. (21 de 05 de 2020). *Acrpnacional*. Obtenido de Acrpnacional.gov:
<https://www.acrpnacional.org/pasos-para-crear-una-cultura-organizacional/>
- Endalia. (14 de 08 de 2019). *endalia*. Obtenido de endalia.com:
<https://www.endalia.com/news/2019/08/encuesta-de-clima-laboral-consejos-beneficios/>
- Iema, A. y. (13 de junio de 2014). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc.org:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=20520042006&cid=72543>
- Nicole, R. P. (20 de 01 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de economipedia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Poporatto, M. (18 de 01 de 2018). *Quesignificado*. Obtenido de Quesignificado.com: <https://quesignificado.com/habito/>
- Rafino, M. E. (24 de 01 de 2021). *Concepto*. Obtenido de Concepto.de:
<https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Roncancio, G. (13 de 12 de 2019). *Gestion Pensemos*. Obtenido de GestionPensemos.com: <https://gestion.pensemos.com/estrategia-que-es-y-las-herramientas-para-crearla>
- Written. (15 de 02 de 2019). *theodcg*. Obtenido de theodcg.com:
<https://theodcg.com/para-que-sirve-una-encuesta-de-cultura-organizacional/>

10 ANEXOS

10.1 Encuesta

Imagen 2 Numero de encuestados



Q1. ¿Te sientes inspirado con la misión y Visión propuesta de tu organización?

Figure 1 pregunta número 1

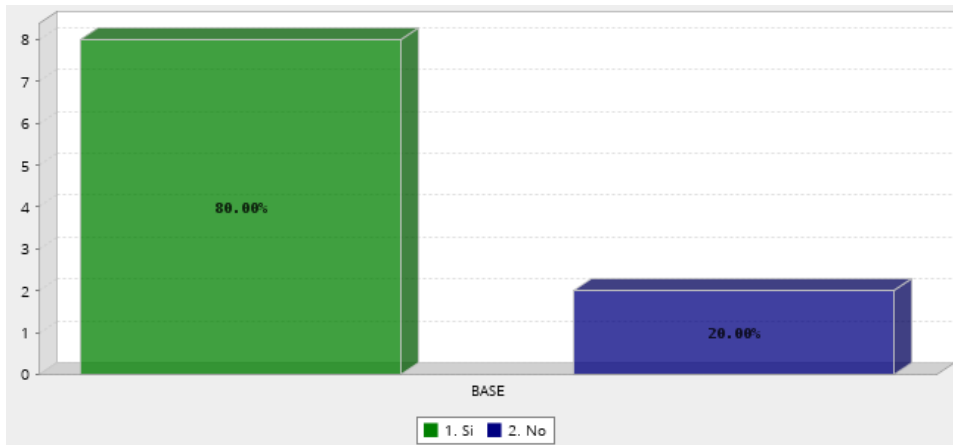
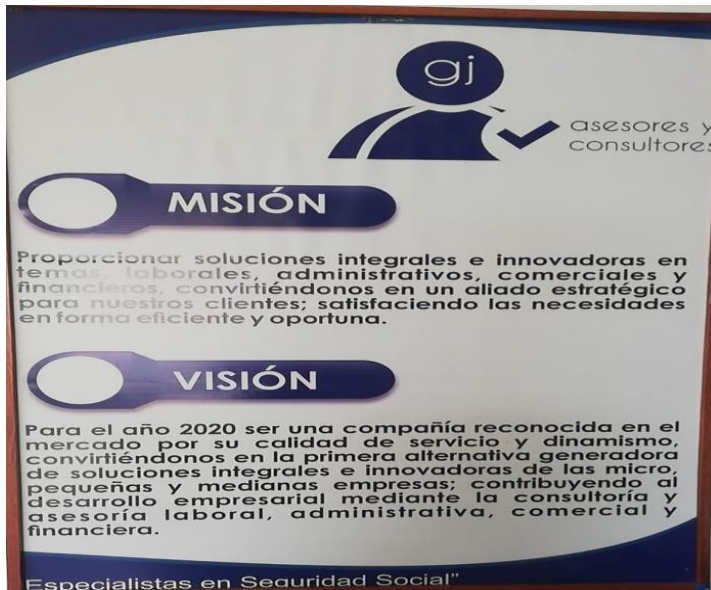
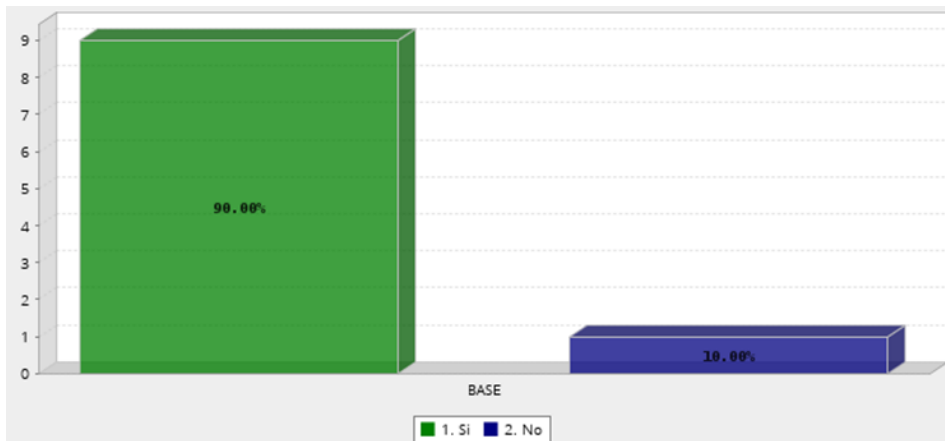


Imagen 3 Misión



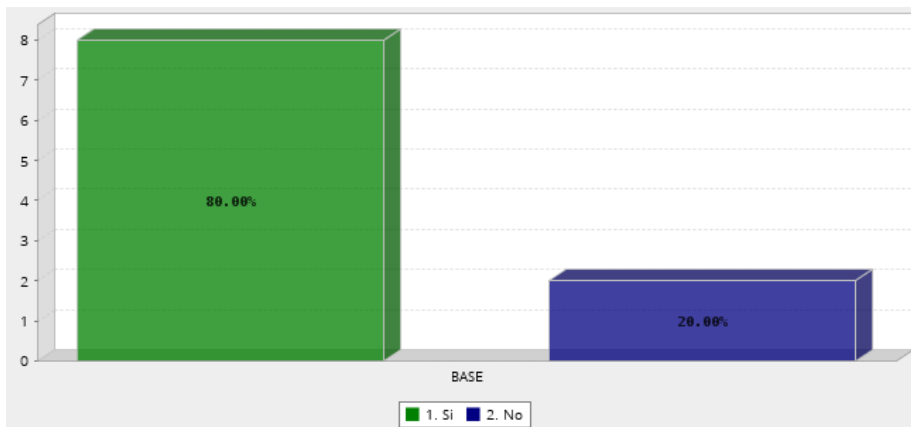
Q2. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?

Figure 2 pregunta número 2



Q3. ¿Estás cómodo con la cultura en tu lugar de trabajo?

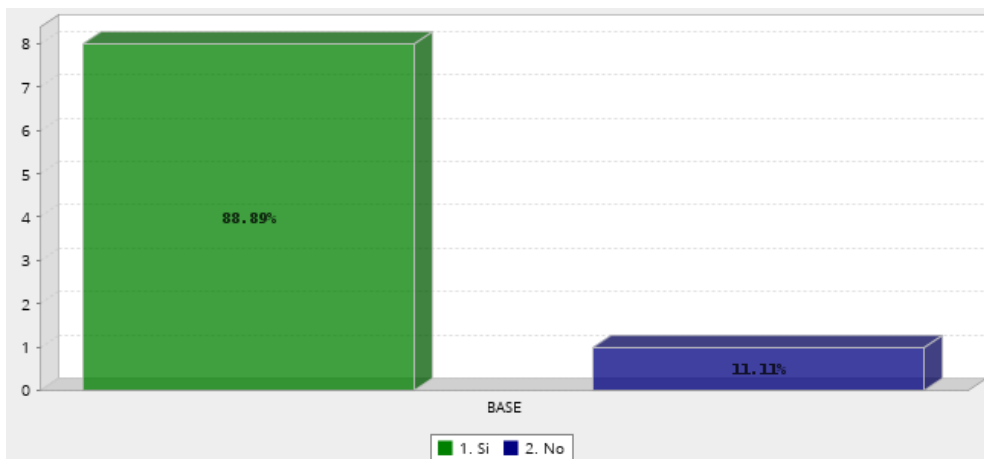
Figure 3 pregunta número 3



Q4. Justifica tu respuesta anterior

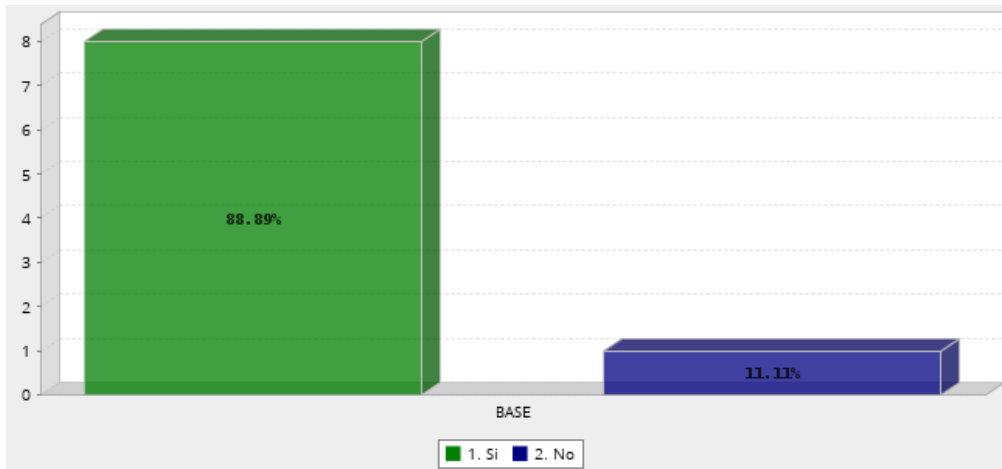
Q5. ¿Crees que tu organización protege a sus empleados de la discriminación?

Figure 4 pregunta número 5



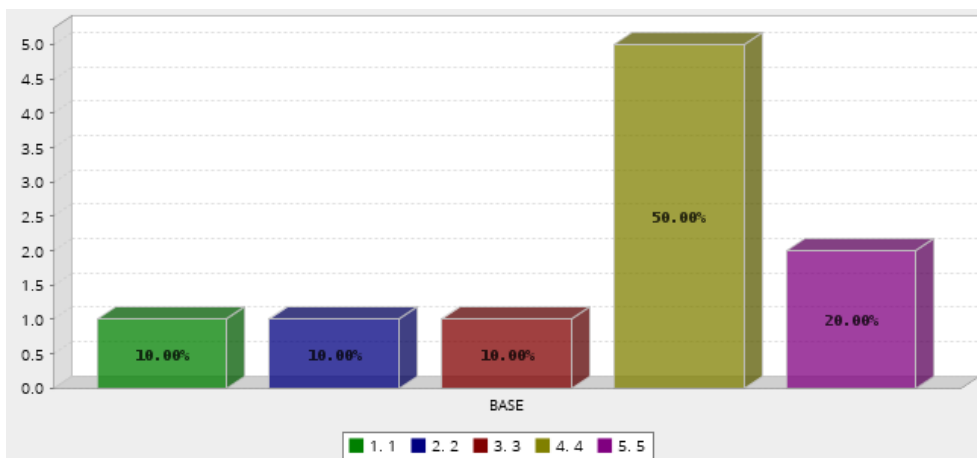
Q6. ¿Te sientes respetado por tu equipo y tu organización?

Figure 5 pregunta número 6



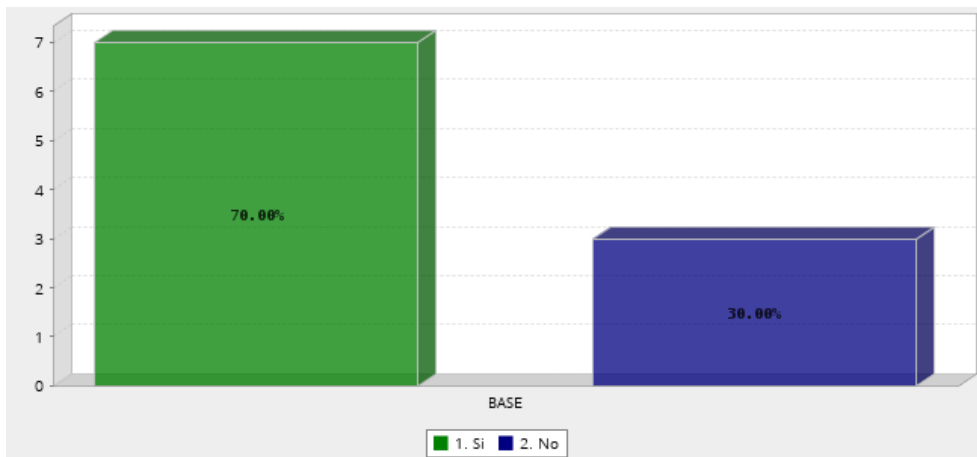
Q7. En una escala del 1-5, ¿Qué tan probable es que recomiendes la organización a tus amigos y colegas debido a la cultura?

Figure 6 pregunta número 7



Q8. ¿Tu gerente te proporciona retroalimentación oportuna sobre tu trabajo?

Figure 7 pregunta número 8



Q9. ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?

Figure 8 pregunta numero 9

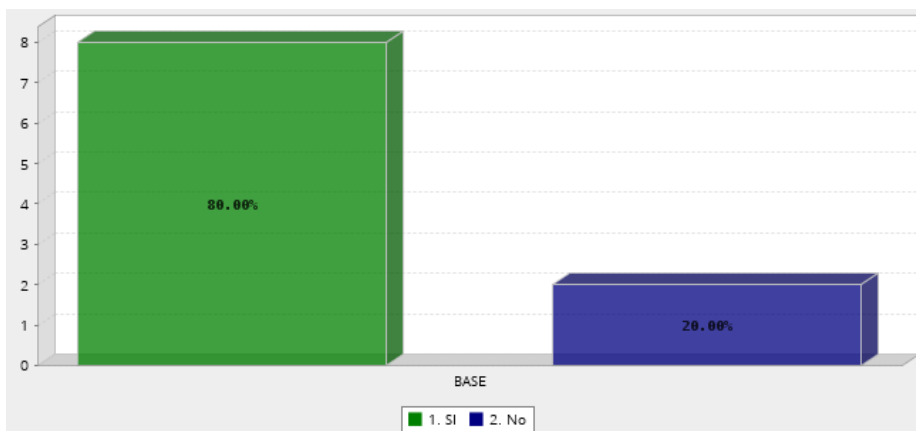


Imagen 4 Oficina 1

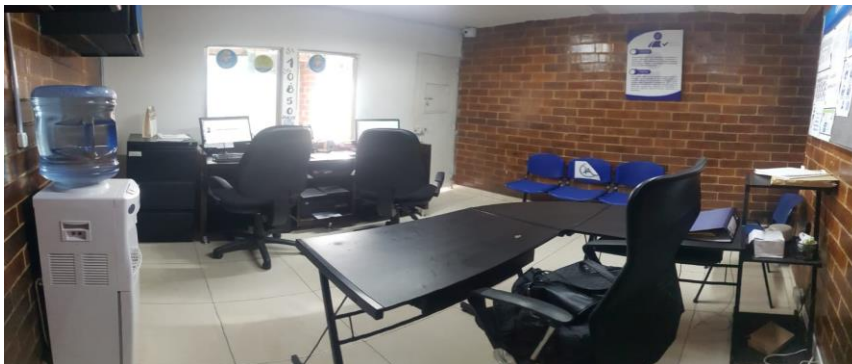
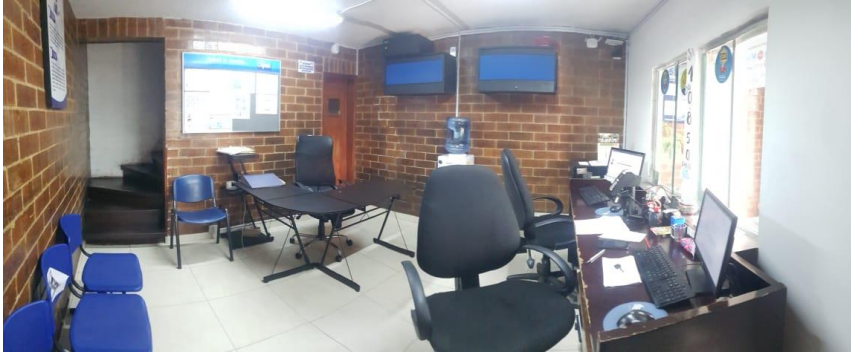
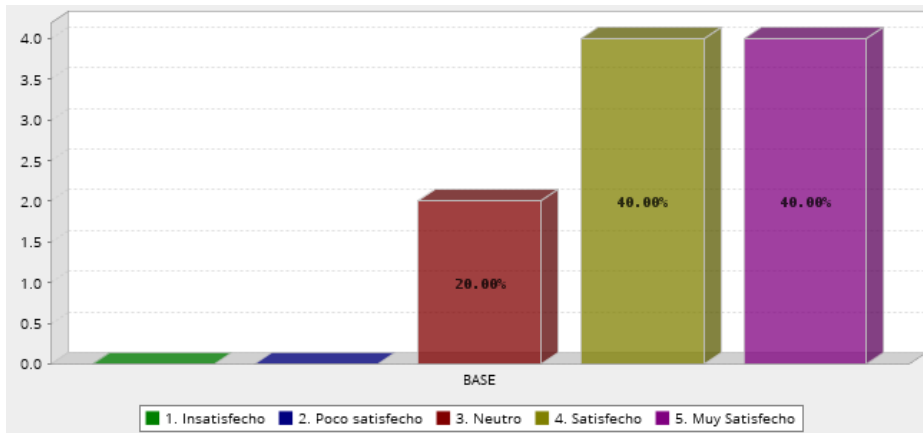


Imagen 5 Oficina 2



Q10. ¿Qué tan satisfecho estas con la frecuencia en que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?

Figure 9 pregunta número 10



10.2 Publicidad de GJ Asesores y Consultores

Imagen 6 Publicidad 1



Imagen 7 Publicidad 2



10.3 Programa Sigap

Imagen 8 Sigap



Imagen 9 sigap control de documentos

Seguimiento de afiliaciones

Personas Empresas

Contratos: Contratos iniciados en rango de fecha

Selección del rango de Fechas: 2021-04-01 Hasta 2021-05-14

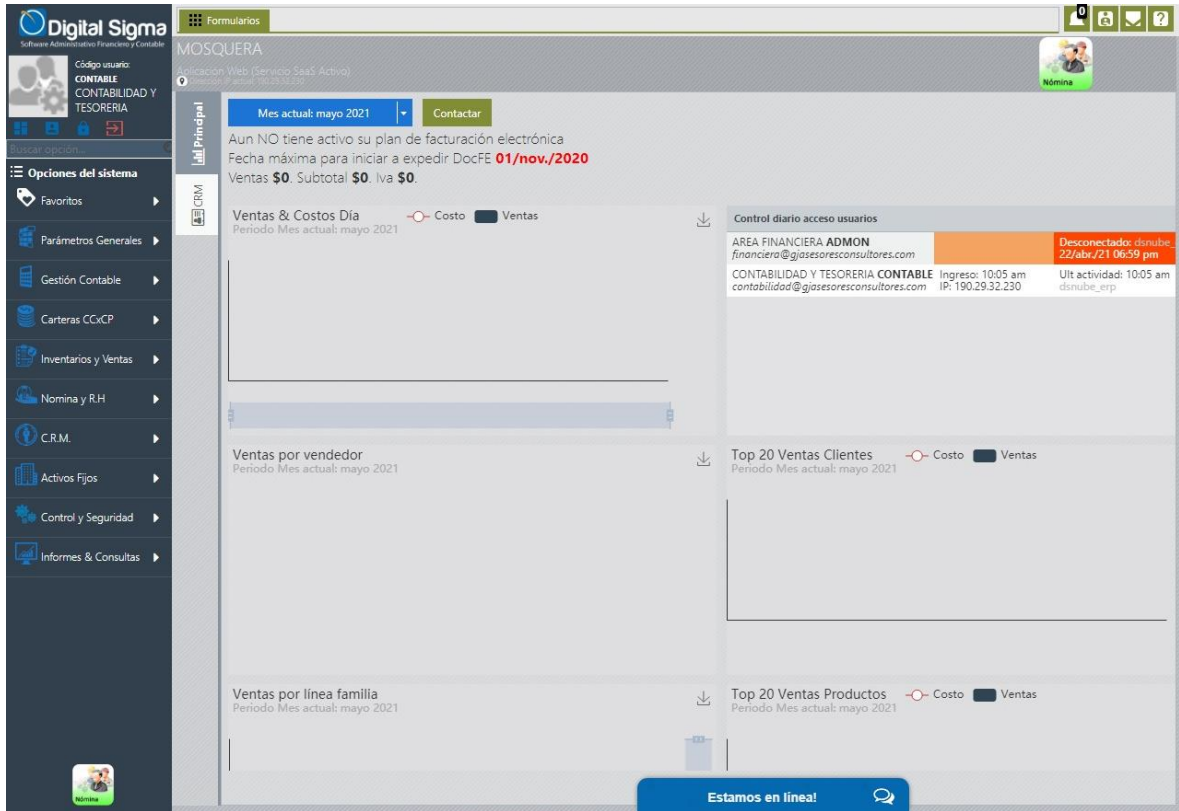
Sede de emisión: MOSQUERA Empleador: Nombre del empleador o NIT

Consulta de Personas: Ingrese Criterio de Búsqueda Ir

EPS		AFP			ARL			CAJA	
Operador	Estado	Gestión	Operador	Estado	Gestión	Operador	Estado	Gestión	Operador
FAMISANAR EPS LIMITADA			PROTECCION			ARL - SURA			COMPENSAR - CAJA DE COMPENSACION
ASOC DE CABILDO DE RESGUARDO INDIG ZENU			PROTECCION			ARL - SURA			CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE
NUOVA EPS S.A - NUOVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD NUOVA EPS S.A			PORVENIR			ARL - SURA			COMPENSAR - CAJA DE COMPENSACION

10.4 Sigma Digital

Imagen 10 Programa de Nomina



10.5 Afiliaciones realizadas

Imagen 11 Afiliación Compensar

Imagen 13 Afiliación Salud Total

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REGISTRO DE NOVEDADES AL SGSSS

Salud Total EPS

Nº de Radicación
4096177708

Fecha de Radicación
01/02/2021

Página 1 de 2

I. DATOS DEL TRÁMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)

1. Tipo de trámite		2. Tipo de Afiliación		3. Régimen	
A. Afiliación B. Reporte de Novedades <input checked="" type="checkbox"/>		A. Individual B. Colectiva		A. Contributivo <input checked="" type="checkbox"/> B. Subsidiario	
4. Tipo de afiliado		5. Tipo de cotizante		Código (a registrar por la EPS)	
A. Cotizante B. Cabeza de Familia C. Beneficiario		A. Dependiente <input checked="" type="checkbox"/> B. Independiente C. Pensionado		[]	

A. AFILIACIÓN

II. DATOS BÁSICOS DE IDENTIFICACIÓN (del cotizante o cabeza de familia)

6. Apellidos y nombres		7. Tipo documento de identidad		8. Sexo		10. Fecha de nacimiento	
CI F V E L Primer apellido Segundo apellido		CC		Femenino Masculino <input checked="" type="checkbox"/>		SEXTO Segundo nombre 13/01/1979	

III. DATOS COMPLEMENTARIOS

Datos personales

11. Etnia		12. Discapacidad		13. Puntaje SISBEN		14. Grupo de población especial	
6		Tipo F N H Condición Y <input type="checkbox"/>					
15. Administradora de riesgos Laborales - ARL		16. Administradora de Pensiones		17. Ingreso base de cotización - IBC			
POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS		PORVENIR FPC		908526			
18. Residencia		19. Teléfono celular		20. Correo electrónico			
CA 2 CL 2 Dirección BOGOTA Municipio/Distrito		8266220 Telefono fijo BOGOTA Telefono celular		3134106002 BOGOTA Departamento		CONSTRUCCIONESIAPAGMAIL.COM Correo electrónico BOGOTA Departamento	

IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NUCLEO FAMILIAR

Datos básicos de identificación del cónyuge o compañera(a) permanente cotizante

19. Apellidos y nombres completos		20. Tipo documento de identidad		21. Número documento de identidad		22. Sexo		23. Fecha de nacimiento	
Primer apellido Segundo apellido		Primer nombre Segundo nombre		Femenino Masculino <input type="checkbox"/>					

Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales

24. Apellidos y nombres		25. Tipo documento de identidad		26. Número de identidad		27. Sexo		28. Fecha de nacimiento	
Primer apellido Segundo apellido		Femenino Masculino							
B1									
B2									
B3									
B4									
B5									

Datos complementarios

29. Parentesco		30. Etnia		31. Discapacidad		32. Datos de residencia		33. Valor de la UPC del afiliado adicional (a registrar por la EPS)	
F N H		F N M		F N M		Municipio/Distrito Zona Urbana Rural Departamento Teléfono Fijo y/o celular			
B1									
B2									
B3									
B4									
B5									

Selección de la IPS (Primaria)

34. Nombre de la Institución Prestadora de Salud - IPS		Código de la IPS (a registrar por la EPS)	
C VS FONTIBON - VS FONTIBON		VSFONTIB - VSFONTIB	
B1			
B2			
B3			
B4			

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR Y OTROS APORTANTES DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA INSTITUCIONAL O DE OFICIO

35. Nombre o razón social		36. Tipo de identificación		37. Número de documento de identificación		38. Tipo de aportante o pagador de pensiones (a registrar por la EPS)	
CONSTRUCCIONES E INGENIERIA SIAPA LF SAS		NIT		900530507		01	

39. Ubicación

CR 22 14 Dirección BOGOTA Municipio/Distrito		8266220 Telefono BOGOTA Telefono		DIRECTOR.FUNZA@GJASESORESCONSULTORES.COM BOGOTA Municipio/Distrito		BOGOTA Departamento	
--	--	----------------------------------	--	--	--	---------------------	--

M-PYGA-F001 V 1.0-2018

Imagen 14 Afiliación ARL



Imagen 15 Afiliación Porvenir



**SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS
PORVENIR S.A.**
En su condición de administradora del
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PORVENIR
NIT 800.224.808-8

CERTIFICA QUE:

ROBINSON GOMEZ GRISALES, identificado(a) con cédula de ciudadanía **16.219.042**, se encuentra afiliado(a) al Fondo de Pensiones Obligatorias Porvenir.

La presente certificación se expide el 29 de Enero del 2021.

Cordialmente,

Gerencia de Clientes



Tenga en cuenta:

Es fundamental que revise periódicamente su Historia Laboral, el capital ahorrado y las semanas que tiene registradas, si presenta inconsistencias, ingrese a www.gor.gov.co y actualice su Historia Laboral.



10.6 Aportes en línea

Imagen 16 Pago por parte de una empresa

Identificación		Razón Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Dirección	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICFP
2020-02		2020-02	2	2020-02-02	2020-02-02	BOGOTÁ-BOGOTÁ D.C.	873076	NO

PERIODO		CLASE	TIPO	FECHA		PAGO	
Inicio	Fin			Inicio	Fin	Banco	Valor
2020-02	2020-02	2	2020-02-02	2020-02-02	2020-02-02	BOGOTÁ-BOGOTÁ	\$28.100

No.	Identificación	Nombre	Codigo	Dia	PENSION		SALUD		CCF		RIESGOS		PARAFISCALES						
					ISC	Aporte	ISC	Aporte	ISC	Aporte	ISC	Aporte	ISC	Aporte					
1	210004	BAVIA JARDIN	20-14	2	\$38,501	\$9,488	\$38,501	\$1,488	\$2,031	\$0	\$38,501	\$2,488	14-11	2	\$38,501	\$1,368	2	\$38,501	\$1,368
2	210004	BAVIA JARDIN	20-14	7	\$38,501	\$9,488	\$38,501	\$1,488	\$2,031	\$0	\$38,501	\$2,488	14-11	7	\$38,501	\$1,368	7	\$38,501	\$1,368
3	210004	BAVIA JARDIN	20-14	12	\$38,501	\$9,488	\$38,501	\$1,488	\$2,031	\$0	\$38,501	\$2,488	14-11	12	\$38,501	\$1,368	12	\$38,501	\$1,368
4	210004	BAVIA JARDIN	20-14	17	\$38,501	\$9,488	\$38,501	\$1,488	\$2,031	\$0	\$38,501	\$2,488	14-11	17	\$38,501	\$1,368	17	\$38,501	\$1,368
5	210004	BAVIA JARDIN	20-14	22	\$38,501	\$9,488	\$38,501	\$1,488	\$2,031	\$0	\$38,501	\$2,488	14-11	22	\$38,501	\$1,368	22	\$38,501	\$1,368
6	210004	BAVIA JARDIN	20-14	27	\$38,501	\$9,488	\$38,501	\$1,488	\$2,031	\$0	\$38,501	\$2,488	14-11	27	\$38,501	\$1,368	27	\$38,501	\$1,368
Total Afiliados (5)					\$192,505	\$47,440	\$192,505	\$7,440	\$10,165	\$0	\$192,505	\$28,100			\$192,505	\$9,488		\$192,505	\$9,488

RIESGO	CODIGO	NET	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR
AFP (ADMINISTRADORAS: 4)				5	\$131,300	\$0	\$0	\$131,300
COLFONDOS	231001	800,227,740	6	1	\$9,400	\$0	\$0	\$9,400
COLPENSIONES	25-14	900,136,004	7	1	\$9,400	\$0	\$0	\$9,400
PORVENIR	230201	800,224,808	8	2	\$18,800	\$0	\$0	\$18,800
PROTECCION	230201	800,229,739	0	1	\$18,700	\$0	\$0	\$18,700
ARL (ADMINISTRADORAS: 1)				5	\$20,300	\$0	\$0	\$20,300
ARL SURA	14-11	890,903,790	5	5	\$20,300	\$0	\$0	\$20,300
CCF (ADMINISTRADORAS: 1)				5	\$33,100	\$0	\$0	\$33,100
CAFAM	CCF21	860,013,870	3	5	\$33,100	\$0	\$0	\$33,100
EPS (ADMINISTRADORAS: 1)				5	\$102,800	\$0	\$0	\$102,800
FAKISANAR	EPS217	830,003,364	7	5	\$102,800	\$0	\$0	\$102,800
ICBF (ADMINISTRADORAS: 1)				5	\$24,800	\$0	\$0	\$24,800
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	FAICBF	899,999,239	2	5	\$24,800	\$0	\$0	\$24,800
SENA (ADMINISTRADORAS: 1)				5	\$16,600	\$0	\$0	\$16,600
SENA	PA266	899,999,234	1	5	\$16,600	\$0	\$0	\$16,600
TOTAL				5	\$328,900	\$0	\$0	\$328,900