UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES

CASO EMPRESARIAL JARRIS LTDA

INFORME TÉCNICO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CASO EMPRESARIAL TEMPORING S.A

GICSE

OCTUBRE 2018
BUCARAMANGA

Informe Técnico
Proyecto de Investigación
CASO EMPRESARIAL TEMPORING S.A
Dirección de Investigaciones
Unidades Tecnológicas de Santander – UTS
Derechos Reservados – 2018 ®

[redacted]

Informe Técnico del Proyecto de Investigación
CASO EMPRESARIAL TEMPORING S.A
Dirección de Investigaciones / Unidades Tecnológicas de Santander
Avenida de los Estudiantes No. 9 - 82 / Ciudadela Real de Minas
PBX 64130000 Telefax 6447777
Bucaramanga - Colombia

[redacted]

Derechos Reservados – 2018 ®

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO 4
RESUMEN EJECUTIVO 5
1. OBJETIVOS 5
2.1. Objetivo general 5
2.2. Objetivos específicos 5
2. DURACIÓN 6
3. ACTIVIDADES REALIZADAS 6
4. INDICADORES VERIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS ... **¡Error! Marcador no definido.**
5. MEDIOS DE DIFUSIÓN 11
6. CONCLUSIONES Y ANÁLISIS DE RESULTADOS 11
7. REFERENCIAS 12

Derechos Reservados – 2018 ®

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

FICHA TÉCNICA PROYECTO				
Título	**CASO EMPRESARIAL TEMPORING S.A**			
Investigador principal	Alba Patricia Guzmán Duque PhD		Código	30.329.089
	Email	aguzman@correo.uts.edu.co	Celular	3165363774
Datos del investigador	Luisa Maria Chalarca Guzmán		Código	1.053.841.160
	Email	luisachalarca@gmail.com	Celular	3187870460
Datos del investigador	Edwin Andres Hernandez Alvarez		Código	1.095.800.532
	Email	ehernandez@correo.uts.edu.co	Celular	3174974468
Datos del investigador			Código	
	Email		Celular	
Grupo de investigación	GICSE			
Línea de Investigación	COMPETITIVIDAD Y CLIMA DE NEGOCIOS			
Lugar y fecha de ejecución	Bucaramanga, Santander, Colombia			
Duración	2 Meses			
Tipo de proyecto	Proyecto de Investigación: Creación de un banco de casos de las empresas de Santander			
Costo	59’460.000			
Palabras claves				

Nombre de la Empresa	TEMPORING S.A
Representante Legal.	Freddy Alfonso Carreño.
Cédula de ciudadanía o NIT	900116440-0
Dirección completa	Cra 23 # 35-39
Ciudad / Departamento	Bucaramanga Santander
Teléfonos / Fax / Celular	6438191
Correo electrónico	No contiene

Los abajo firmantes confirman que todos los datos incluidos en la presente propuesta son correctos y verídicos, que no incumplen ninguna ley ni norma vigente. Declaran que corresponde a las Unidades Tecnológicas de Santander la titularidad de los derechos patrimoniales sobre los productos intelectuales y creaciones obtenidas como resultado del presente trabajo de grado, teniendo en cuenta que este trabajo de grado es considerado una obra por encargo. El estudiante ostentará los derechos morales como autor y tendrá el respectivo reconocimiento académico.

Investigador 1	Investigador 2	Investigador 3	Investigador 4

Derechos Reservados – 2018 ®

RESUMEN EJECUTIVO

Proyecto orientado al análisis y definición del comportamiento en cuanto a las empresas de servicios temporales o de tercerización, teniendo como objetivo principal conocer las fortalezas y amenazas generadas por el entorno interno y externo; a su vez permite identificar las situaciones en las cuales han logrado sobresalir y también las debilidades en la cual una empresa con estas características deben afrontarse para tener un papel importante en el mercado empresarial, que está enfocado en este tipo de compañías.

Posteriormente se llevó a cabo una investigación a una de las empresas de servicios temporales, en la cual se indago sobre determinadas variables, con el propósito de ampliar más sobre los modelos de servicios que aplican este tipo de compañías en pro del buen desempeño, logrando de esta forma dar ideas para convertirse en empresas innovadoras y más competitivas en el mercado de las empresas de servicios temporales.

También se logró conocer la vida de un empresario el cual quiso materializar sus metas a través de una empresa de servicios temporales, y demostrando que con empeño y dedicación se logran grandes resultados

1. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Elaborar el caso empresarial “TEMPORING S.A” a partir de variables históricas, de contexto, del empresario y de la empresa, con el propósito de lograr la caracterización de la organización en un contexto con sentido para la comunidad académica.

2.2. Objetivos específicos

- Describir los aspectos relacionados el empresario, la empresa, diferentes situaciones organizaciones, sus decisiones estratégicas que han propendido por su estabilidad en el tiempo.
- Analizar los aspectos relacionados con las diferentes situaciones problemáticas que se han afrontado y que son caracterizadas por los

Derechos Reservados – 2018 ®

diferentes contextos propios al empresario y a la organización: social, económico, ambiental, político, cultural, entre otros.

- Compilar la información resultante de los diferentes aspectos abordados con el propósito de elaborar el caso empresarial de TEMPORING S.A
- Formular un diagnóstico organizacional que permita al empresario una visión general sobre la situación actual de su empresa

2. DURACIÓN

2 MESES

3. ACTIVIDADES REALIZADAS.

Objetivo 1	DESCRIPCION DE LA EMPRESA	Fecha: 2017
Actividades propuestas	Justificación de las actividades	
1. DATOS DEL EMPRESARIO	□ Cualidades: La paciencia en muchos aspectos la recursividad, el enfrentarse a las adversidades y superarlas otra cualidad que tiene un buen corazón. □ Debilidades: Es una persona un poco acelerado no toma decisiones con mucha calma. □ Que sucesos fueron importantes: Las ganas por crear empresa propia y no pasarse la vida siendo solo un empleado más. □ Cuáles fueron los negativos: El no contar en el momento con los recursos y capital para iniciar su propio negocio y permitirle generar empleo. □ Cuáles fueron los positivos o hechos relevantes: El apoyo incondicional y permanente por parte de la familia hizo que este sueño se pudiera alcanzar.	
2. NOMINACION	A. Variable historia del empresario y/o propietario. 1. Aspectos relacionados con la nominación del empresario. a) Nombre del empresario y/o propietario. Freddy Alfonso Carreño. b) Edad 43 Años. c) Estado civil: soltero, casado, viudo, separado. Casado. d) Estudios realizados: □ Administración financiera y de sistemas en la UDES □ Especialista en salud ocupacional en la universidad manuela Beltrán □ Especialista de alta gerencia en la UDES □ Auditor líder en sistemas de gestión de la ISO 9001 de la SGS □ Auditor líder de la organización BASC □ Teólogo del instituto MIN. e) Entidades donde realizo los estudios □ UDES □ UMB UNIVERSIDAD ANUELA BELTRAN □ UDES □ BASC f) Familiares que tiene a cargo.	

Derechos Reservados – 2018 ®

	Tiene a cargo a sus dos hijos y a su esposa g) Lugar de nacimiento. Bucaramanga un 19 de abril de 1975 h) Datos de contacto. □ Teléfono fijo: 6438191
3. ORIGEN DE LA EMPRESA	Debido a la gran demanda de empresas y la competitividad; la oportunidad de brindar un apoyo a esas empresas generando empleo y logrando suministrar personal restándole ese cargo a las empresas y los costos en los que podía incurrir al contratar personal y el poder facilitar a los empresarios un personal eficiente y eficaz fue la mejor oportunidad de crear esta empresa. Viendo que la mayoría de las empresas requerían personal solo por un tiempo determinado esta empresa podía brindar este servicio.

Objetivo 2	ANALISIS DEL ENTORNO EMPRESARIAL	Fecha: 2017
Actividades propuestas	Justificación de las actividades	
4. NOMINACION	a. Nombre de la organización. TEMPORING S.A. b. Imagen Corporativa de la Organización (condición mínima: Logotipo). c. NIT de la organización. 900116440-0 d. Razón social de la organización. SUMINISTRO DE PERSONAL e. Direcciones de domicilio en las que ha estado la organización a través de los años. □ En el 2007 está situada en la Cra 16 con 35 □ Para el 2009 en la Cra 23 con 34 □ En el 2012 se traslada a la Cra 27 # 48-43 □ Y en el 2017 se traslada a sus nuevas instalaciones ubicadas en la Cra 23 # 35-39 f. Años de existencia de la empresa. 11 años g. Capital inicial utilizado para la creación de la organización. $ 180.000.000.oo h. Capital actual de la organización. $ 380.000.000.oo i. Número de empleados en los momentos de inicio de la organización. Con cuántos empleados inicio la organización Inicio con una empleada administrativa, el gerente, subgerente y su primer funcionario en misión en el 2007. Hoy en día cuenta con 30 administrativos y 980 funcionarios en misión k. Productos y/o servicios que dieron vida al origen de la organización. Los servicios que dieron vida a la organización fueron los funcionarios en misión que rápidamente crecieron debido a la alta demanda que se iba presentando del mercado. l. Productos y/o servicios actuales de la organización. Actualmente la organización presta sus mismos servicios: funcionarios en misión, con un porcentaje mucho mayor de participación en los diferente mercados, con reconocimiento y acreditaciones que han hecho posible el destacarse como pioneros en la prestación de estos servicios.	

Derechos Reservados – 2018 ®

5. DESARROLLO DE LA ORGANIZACION	□ Contexto Social: La necesidad de las personas a la hora de buscar un empleo, hace que este tipo de empresas sea de gran importancia, ya que brindan una gran oportunidad, les abren las puertas y brindan mejores expectativas a todas esas personas que anhelan les sea dada una oportunidad en el ámbito laboral; inicialmente se contaba con una empleada administrativa, un funcionario en misión, el respectivo gerente y subgerente dueños y fundadores de la misma. □ Contexto Económico: Debido a la necesidad de las empresas por reducir sus costos, ya que a través de las bolsas de empleo las empresas no tienen un vínculo directo con los empleados a la hora de manejar los costos que conllevan; las empresas hoy en día buscan hacer sus contrataciones por medio de las bolsas de empleo ya que así podrán tener un tiempo de contratación libre, es decir el tiempo que se considere necesario, de esta forma a la hora de la empresa terminar el contrato lo puede hacer sin necesidad de indemnizar al empleado o esperar un tiempo determinado para esto, de esta forma es como el aspecto económico tiene su importancia. Contexto Político: La normatividad legal vigente hace que sea más complejo el proceso de contratación, por lo que se recurre a intermediarios como son las bolsas de empleo, para que efectúen dicha labor y de esta forma agilizar el procedimiento requerido a la hora de contratar al empleado. □ Contexto Cultural: La cultura que tenían las personas a la hora de ser contratadas por medio de una bolsa de empleo, era que quizás iban a quitarles un porcentaje de dinero, o simplemente no confiaban lo suficiente a la hora de ser contratados, hoy en día la credibilidad ante las personas ha ido creciendo, y eso ha ayudado también a que las bolsas de empleo tengan una gran acogida del mercado, pues ahora las personas tienen más confianza y adicional es casi que un requisito para ser contratado pasar la hoja de vida a estas, pues la mayoría de empresas acuden a las bolsas de empleo ya que de esta forma se hace más fácil el proceso en cuanto al ingreso del personal.

Objetivo 3	ELABORACION DEL CASO EMPRESARIAL	Fecha: 2017
Actividades propuestas	Justificación de las actividades	
6. CONEXTO ORGANIZACIONAL	La problemática más significativa fue el hecho de generar la acogida de las personas hacia la bolsa de empleo, ya que el pensamiento que se manejaba hacia esta era complejo, las personas generalmente dudaban dejar su hoja de vida en la bolsa de empleo, pues se	

Derechos Reservados – 2018 ®

	tenía el pensamiento de que no se iban a tener en cuenta, de que este proceso no se iba a llevar a cabo, y de que adicional esto implicaría dejar un porcentaje de su sueldo en ellas; con el paso de los años este hecho que marco puede decirse que es casi superado, a pesar de que la competencia a lo largo de este camino no ha sido fácil, pues cada vez es más, puede decirse que la problemática que en un momento marco la empresa, es ahora algo que TEMPORING S..A ha logrado superar, pues ahora es una empresa que tiene mucha credibilidad tanto para los futuros empleados como para las empresas que vienen siendo los clientes. Hoy en día la cultura ha cambiado mucho y esto ha sido un punto favorable para la empresa pues de esta forma TEMPORING S.A ha logrado consolidarse en el mercado y lo más importante crear credibilidad ante las personas.

Objetivo 4	DIAGNOSTICO	Fecha: 2017
Actividades propuestas	Justificación de las actividades	
7. MARCO TEORICO	. En un mundo globalizado y cambiante debido a las exigencias y demandas de los mercados y cuyo propósito es el de generar productividad en las empresas para poder satisfacer las necesidades de la sociedad siendo consecuente con el proceso histórico, económico, político y cultural de las regiones, países y naciones, lo que influye en la empresas de servicios temporales aunque la mayoría de estas se concentran en la ciudad de Bogotá y Medellín debido a su número de habitantes y adicionándole los visitantes que constantemente reciben en comparación con el resto de ciudades y con el plus que cumplen con los requisitos para ser centros	

Derechos Reservados – 2018 ®

	financieros, industriales, comerciales y económicos lo cual los coloca en el centro de mayor producción de empleo en Colombia. Las empresas de servicios temporales juegan un papel importante para la oferta laboral, así mismo para la contratación de trabajadores temporales o como mejor se conocen trabajadores en misión , este tipo de empresas cuentan con un reto constante ya que deben ser competitivas y competentes en el creciente mercado. La población colombiana está en constante búsqueda de empleo debido a los cambios en la economía a nivel mundial así como el desempleo que es la principal amenaza, esto provoca que las personas busquen tener una mejor calidad de vida que vaya acorde a sus necesidades y aspiraciones. Por lo cual estas personas buscan empresas que los contraten por temporadas o épocas determinadas del año, y las empresas buscan a su vez personal que realice labores o tareas específicas o las actividades que se practican de manera permanente. Las personas con este tipo de empresas buscan obtener más experiencia laboral siendo así competitivos en otros cargos y adquirir destrezas, habilidades que son necesarias para desempeñar sus tareas en sus puestos de trabajo con éxito. Las empresas de servicios temporales han logrado desarrollarse en un contexto globalizado y muy demandante, lo que ha permitido aumentar la oferta laboral, disminuyendo el desempleo y mejorando la economía, posibilitando un aumento en la productividad de las compañías usuarias, facilitando también un crecimiento en los ingresos de las personas adquiriendo experiencia laboral demostrando sus habilidades y destrezas que todo profesional debe poseer
8. MARCO CONCEPTUAL	EMPRESA DE SERVICIO TEMPORAL: Es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. EMPRESA USUARIA: Se denomina empresa usuaria a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las Empresas de Servicios Temporales. SALARIO: Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio sea cualquiera la forma o denominación que se adapte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras valor del trabajo en días de

Derechos Reservados – 2018 ®

	descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones. TRABAJADORES EN MISIÓN: Son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarias a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.
9. MARCO LEGAL	. Según el decreto número 4369 de 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales aquí se relaciona los alcances y límites de la tercerización o intermediación laboral

4. MEDIOS DE DIFUSIÓN

Repositorio Institucional
Blog Institucional
Capítulo del libro

5. CONCLUSIONES Y ANÁLISIS DE RESULTADO

Habiendo analizado los factores tanto internos como externos que conforman a las empresas de servicios temporales se logró concluir que : el mercado colombiano en especial el de empresas de servicios de tercerización se encuentra en constante crecimiento en lo que concierne a la demanda de trabajadores al igual que la oferta laboral lo que le permite establecer a la compañía con el propósito de cubrir dicha demanda.
A pesar de los contratiempos que tiene la industria es evidente e indispensable competir con estrategias que permitan marcar la diferencia de manera innovadora y competitiva entre el sin número de empresa dedicadas a lo mismo
Temporing s.a cuenta con la capacidad y las oportunidades de negocio, en el sector al cual pertenece y aunque en Bogotá se encuentra el epicentro de este tipo de sectores, Santander también a incrementado su oportunidad de negocio en este tipo de sectores, por lo que se requiere de una estructura organización eficiente en la cual se logre suministrar los servicios que genere utilidades atractivas para los clientes potenciales y para sus clientes actuales. Lo que se concluye es que a pesar de las adversidades la compañía a sobresalido constantemente ofreciendo sus servicios generando satisfacción utilidades a sus clientes suministrándoles personal comprometido, profesionales íntegros que ayuden a ser una empresa reconocida a nivel nacional

Derechos Reservados – 2018 ®

6. REFERENCIAS

- Vargas Anafina, Rodríguez Francisco y Moreno Jonathan. Guía Metodológica para la Elaboración de Casos Emprendedores.. Corporación Andina de Fomento.
- Rave Elkin, Gonzalo Juan. Casos Empresariales Colombianos. Decisiones Gerenciales ante Momentos de Crisis. Serie 1. Institución Universitaria CEIPA. Año 2011. ISBN 978-958-99767-7-7
- Grupo de Investigación Estrategia y Gestión Empresarial. Proyectos de Investigación del Grupo. Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible – CECODES. Sostenibilidad en Colombia. Casos Empresariales. Año 2011. ISBN 978-958-99020-4-2
- Departamento de Ingeniería de Sistemas y Computación de la Universidad de los Andes. Casos relacionados con los sistemas y arquitecturas empresariales focalizados en la cadena de valor, y los procesos de front- office y back-office.
- Puchol, L., Ongallo, C., Puchol, I., Berlinches, A., Martín, M. J., Nuñez A., & et al. NUEVOS CASOS EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 25 casos de Recursos Humanos acompañados de las soluciones propuestas por sus autores. Madrid, España.: Ediciones Díaz de Santos. Año 2005.
- Ogliastri, E. El método de casos. Recuperado el 13 de marzo de 2014, del sitio Web de Universidad ICESI: http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/carti-lla_el_metodo_de_casos.pdf. Año 1991
- Puchol, L., Ongallo, C., Puchol, I., Berlinches, A., Martín, M. J., Nuñez A., & et al. NUEVOS CASOS EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 25 casos de Recursos Humanos acompañados de las soluciones propuestas por sus autores. Madrid, España.: Ediciones Díaz de Santos. Año 2005.
- Ellet, W. The Case Study Handbook .How to Read, Discuss, and Write Persuasively About Cases. Harvard Business School Press. Boston, Massachusetts. p. 658. Año 2007.
- Puchol, L., Ongallo, C., Puchol, I., Berlinches, A., Martín, M. J., Nuñez A., & et al. NUEVOS CASOS EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 25 casos de Recursos Humanos acompañados de las soluciones propuestas por sus autores. Madrid, España.: Ediciones Díaz de Santos. Año 2005.
- Espíndola, J. Reingeniería Educativa el pensamiento crítico: como fomentarlo en los alumnos. México: Pax. Año 2000.
- Easton, G. Learning from case studies. Gran Bretaña: Prentice Hall. Año 1992.

Derechos Reservados – 2018 ®