

ANEXOS

ANEXO A

Cuadro. Ficha técnica Compumuebles

INFORMACIÓN DEL EJERCICIO - MUEBLES Y PLÁSTICOS S.A.	
Fecha de evaluación:	Del 30 de Abril al 4 de Mayo de 2012
Evaluación realizada por:	Dunia María Casas Romero María Camila Castro Marín
Aprobada por: *	Hugo Fernando García Calderón

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA EVALUADA	
Nombre de la empresa:	Muebles y Plásticos S.A. COMPUMUEBLES
Nombre del Representante legal:	Hugo Fernando García Calderón
Dirección y ciudad :	Calle 38 Sur, N° 72 L-12 Barrio Carvajal
Teléfonos:	4030303-4506475
Dirección electrónica:	contacto@compumuebles.com.co
Año de fundación:	1984
Número de empleados permanentes:	180
Número de empleados temporales:	
Total valor Activos (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal):	\$ 8.670.381.000

UTILIDAD O SUPERAVIT OPERACIONAL (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal)	\$ 892.018.000	
Productos o servicios:	Muebles y Plásticos	
CIIU Registrado en la matricula de Cámara de Comercio	3612	
NIT	860404791-2	
EMPRESA FAMILIAR (51% DEL CAPITAL ORIGINARIO DE UNA O VARIAS FAMILIAS Y /O MIEMBROS DE LA FAMILIA TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN)	SI	

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

Resultados CCOREX general para Compumuebles

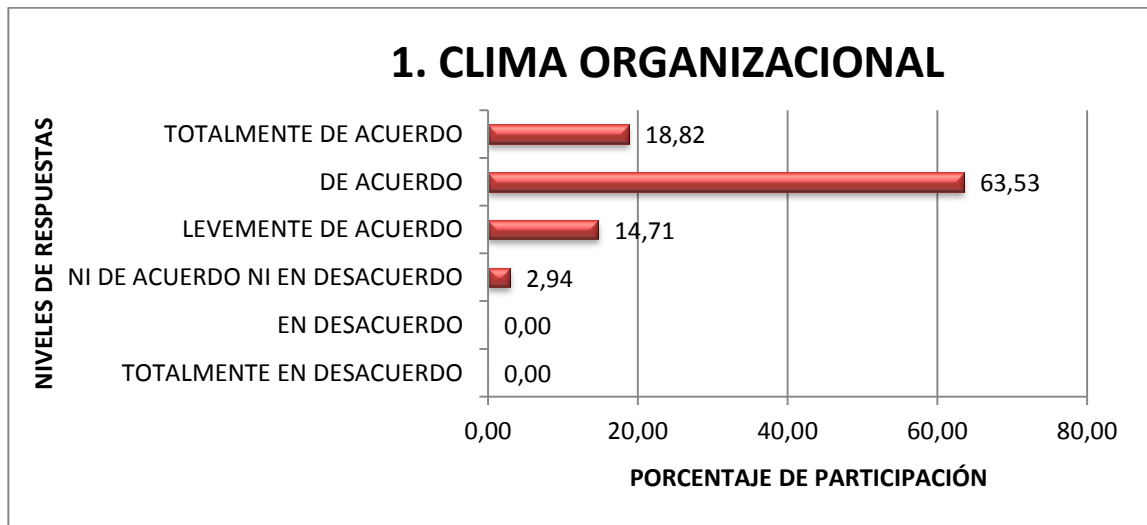
Tabla. Resultados CCOREX por porcentajes de participación –
Compumuebles

DIMENSIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	LEVEMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALES
1. CLIMA ORGANIZACIONAL	0,00	0,00	2,94	14,71	63,53	18,82	100,00
2. LIDERAZGO DEL SUPERIOR INMEDIATO	0,00	0,00	1,15	8,05	54,02	36,78	100,00
3. COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA	0,00	0,00	0,00	11,67	68,33	20,00	100,00
4. COMPROMISO DE LA GERENCIA	0,00	1,33	2,67	9,33	70,67	16,00	100,00
5. DISEÑO DEL TRABAJO	0,00	2,50	5,00	15,00	50,00	27,50	100,00
6. RESULTADOS	0,00	0,00	16,00	16,00	76,00	4,00	100,00
7. CULTURA DE ADAPTABILIDAD	0,00	1,33	12,00	30,67	53,33	2,67	100,00
8. CREACION DE UN ENTORNO VITAL PARA LOS TRABAJADORES	0,00	0,00	4,00	12,00	60,00	24,00	100,00
9. MANEJO DE REUNIONES	0,00	0,00	0,00	30,00	50,00	20,00	100,00
10. MANEJO DE DATOS, INFORMACION Y CONOCIMIENTO	0,00	0,00	5,00	35,00	55,00	5,00	100,00
11. GENTE Y PROCESOS PARA LA INNOVACION	0,00	0,00	0,00	20,00	80,00	0,00	100,00

Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

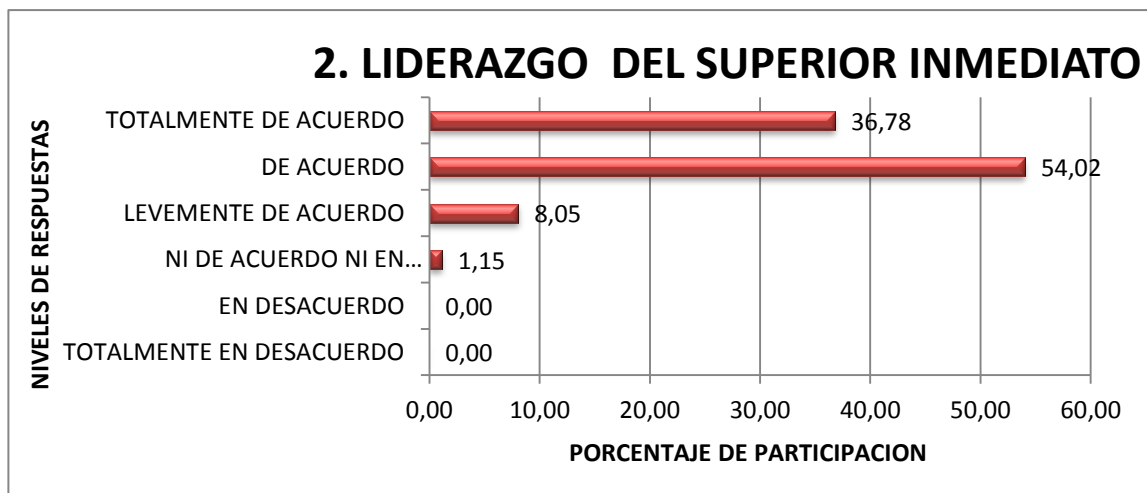
Resultados CCOREX por dimensión para Compumuebles

Ilustración. Resultados CCOREX para clima organizacional – Compumuebles



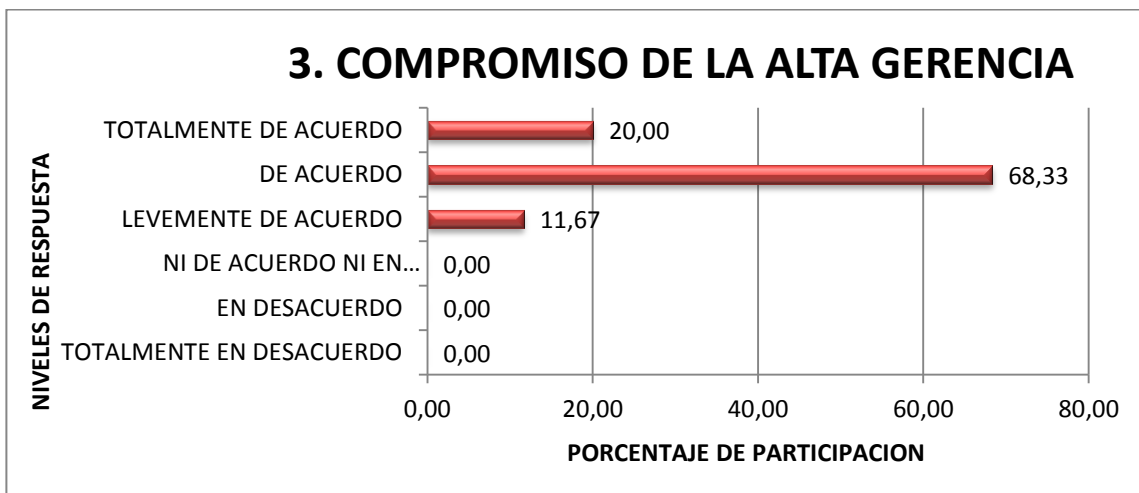
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para liderazgo del superior inmediato – Compumuebles



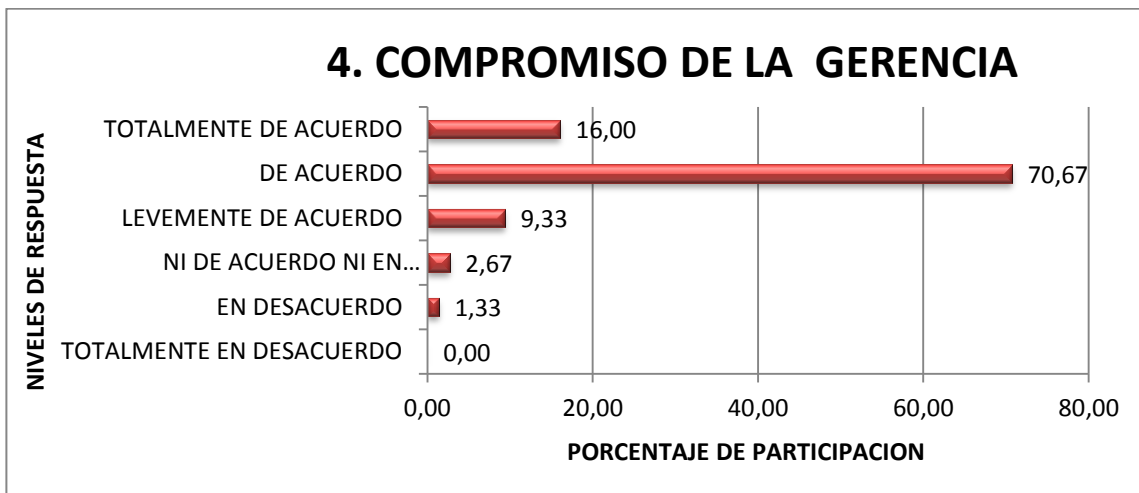
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la alta gerencia – Compumuebles



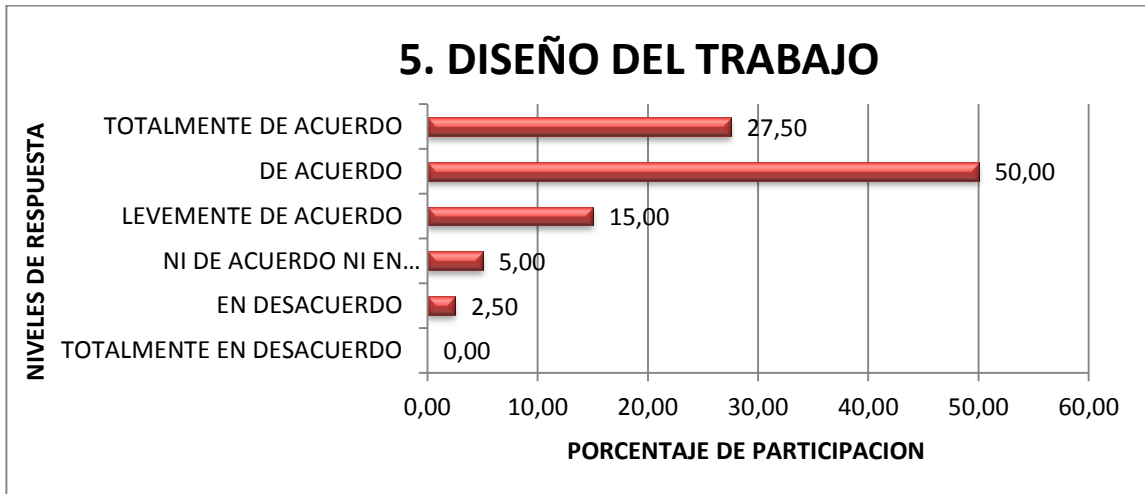
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la gerencia – Compumuebles



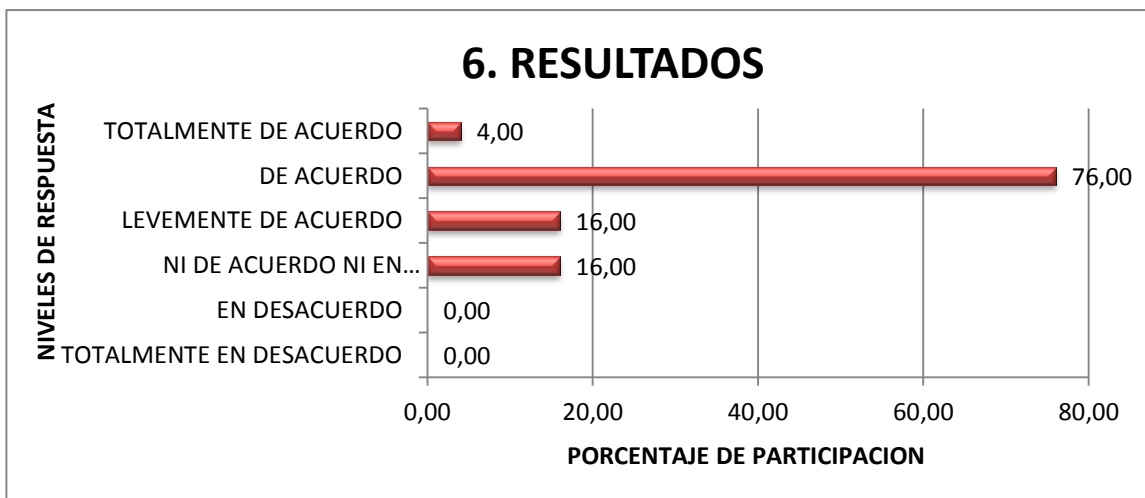
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para diseño del trabajo – Compumuebles



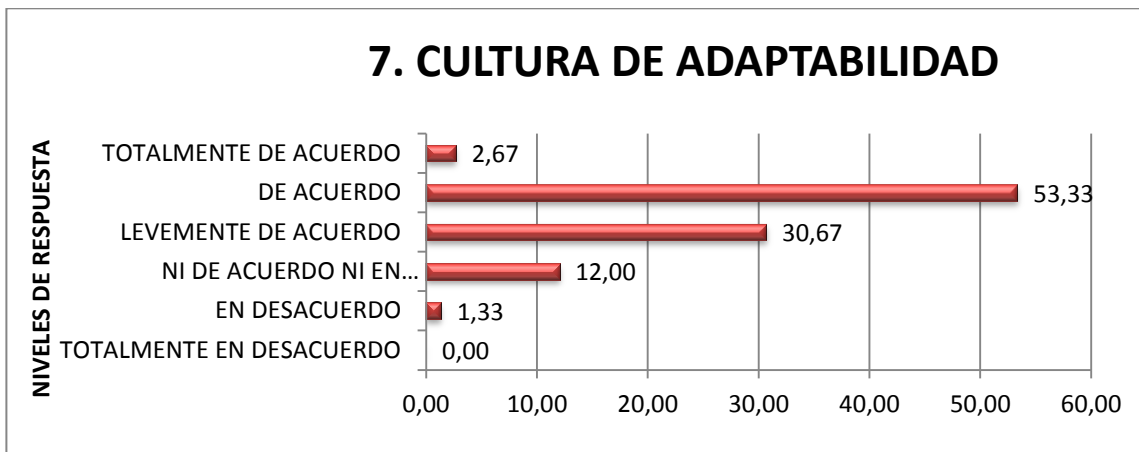
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para resultados – Compumuebles



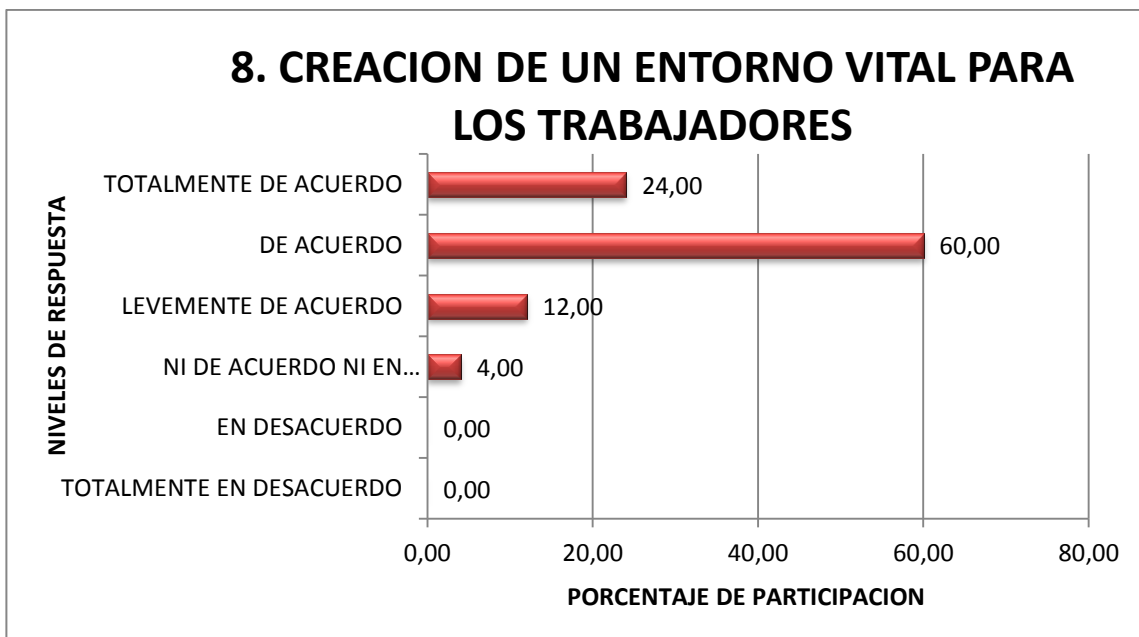
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para cultura de adaptabilidad – Compumuebles



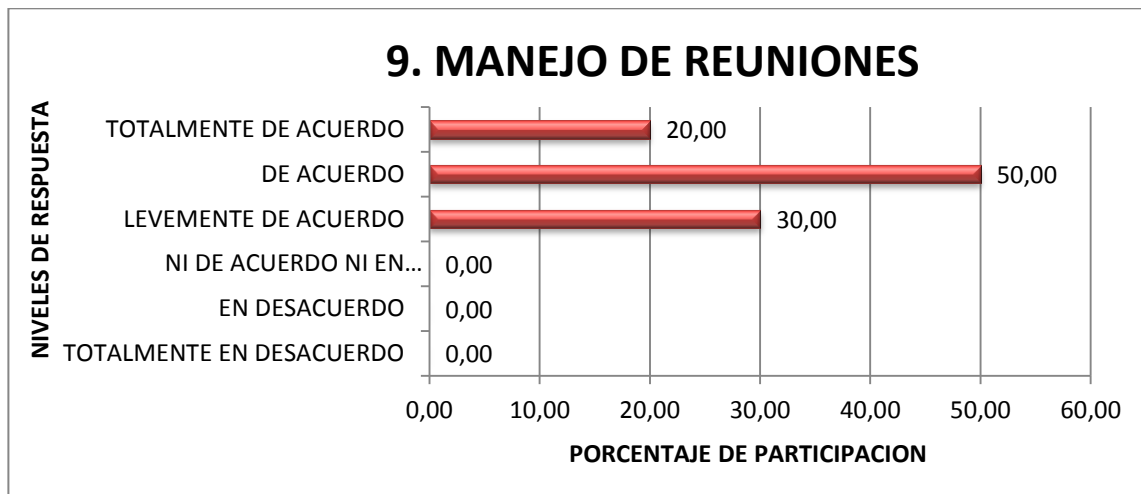
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para creación de un entorno vital para los trabajadores – Compumuebles



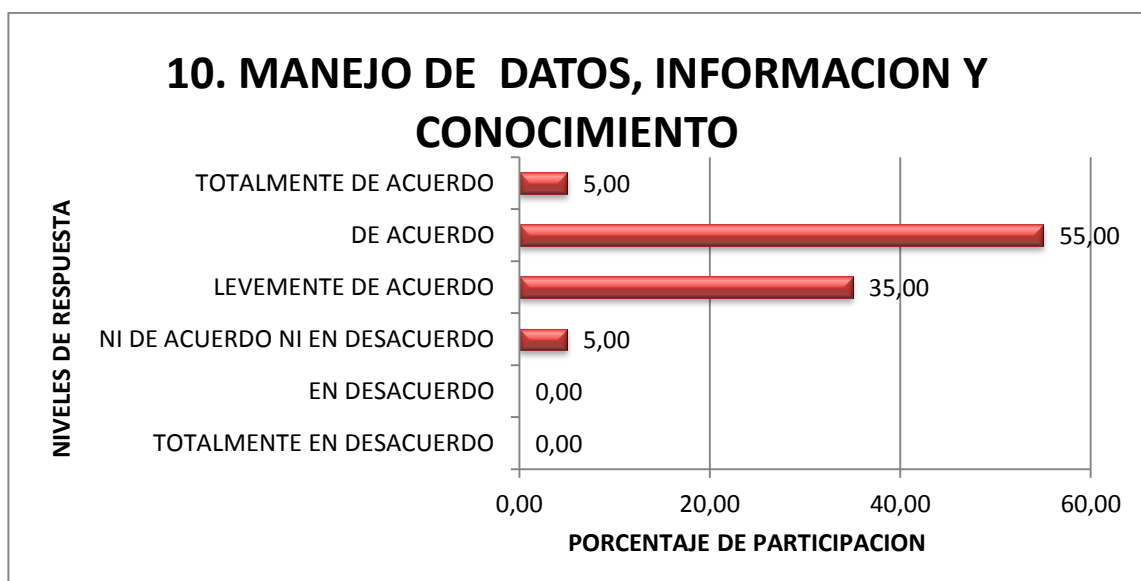
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo de reuniones – Compumuebles



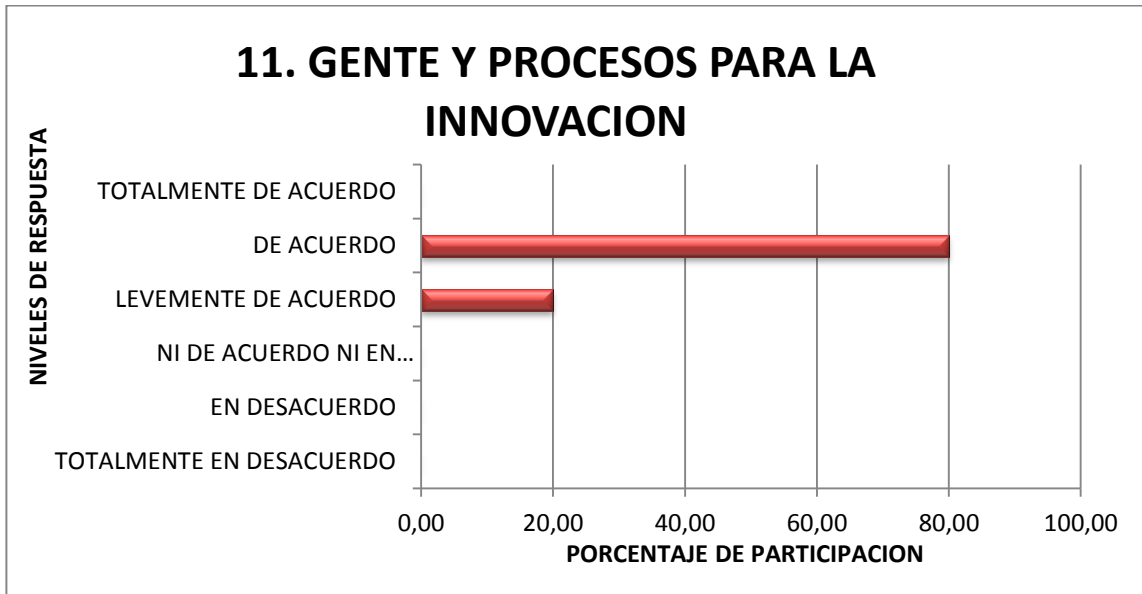
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo de datos, información y conocimiento – Compumuebles



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX..

Ilustración. Resultados CCOREX para gente y procesos para la innovación – Compumuebles



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Resumen Estado pérdidas y ganancias hasta Utilidad Operacional para Compumuebles

Cuadro. Perfil financiero Compumuebles

PERFIL FINANCIERO MUEBLES Y PLÁSTICOS S.A.		
Información Financiera General (Correspondiente a los 2 últimos años) - Datos en pesos colombianos a 31 de Diciembre		
	2009	2010
VENTAS	10.842.921.000	10.529.821.000
Costo de ventas	7.195.815.000	6.553.645.000
Utilidad Bruta	3.647.106.000	3.976.176.000
Gastos administrativos	862.464.000	812.906.000
Gastos De ventas	2.162.976.000	2.271.252.000
Utilidad operacional	621.666.000	892.018.000
Gastos Financieros	163.152.000	142.642.000
Impuesto de renta	313.854.000	299.338.000
ACTIVOS TOTALES	7.943.025.000	10.810.350.000
Capital de trabajo Neto	1.954.366.000	5.477.968.000
- Inventarios	479.756.000	688.152.000
- Cuentas por cobrar - clientes	1.230.751.000	876.839.000
- Proveedores	867.645.000	965.152.000
- Otros pasivos Ctes operacionales	356.105.000	557.856.000
Activos Fijos netos	4.290.982.000	5.332.382.000
Otros activos	-	-
Pasivos de largo plazo	550.000.000	700.000.000
Endeudamiento fciero L.P	550.000.000	700.000.000
Patrimonio	5.695.348.000	5.830.412.000
Otra información		
Pago de Dividendos		
Gasto Depreciación (pyg)		
Gasto Amortización (pyg)		
Indicadores y otros cálculos		
Margen bruto	33,60%	37,80%
Margen operacional	5,70%	8,50%
Margen Ebitda	5,70%	8,50%
ROE	2,50%	7,70%
ROA - Uop	7,80%	8,30%
ROA - Ebitda)	7,80%	8,30%
Fto requerido de Kw	486.757.000	41.983.000
Nivel solvencia C.P.	1.467.609.000	5.435.985.000

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

ANEXO B

Cuadro. Ficha técnica Industria Maderera Andina Ltda.

INFORMACIÓN DEL EJERCICIO - INDUSTRIA MADERERA ANDINA LTDA.	
Fecha de evaluación:	Del 30 de Abril al 4 de Mayo de 2012
Evaluación realizada por:	Dunia María Casas Romero María Camila Castro Marín
Aprobada por: *	Cristian Girhar Forero Bejarano
INFORMACIÓN DE LA EMPRESA EVALUADA	
Nombre de la empresa:	Industria Maderera ANDINA Ltda.
Nombre del Representante legal:	Cristian Girhar Forero Bejarano
Dirección y ciudad :	Autopista Norte Km. 32 vía Tocancipá Cundinamarca, Zona Industrial
Teléfonos:	8574429/3133530310
Dirección electrónica:	contacto@imandinaltda.com
Año de fundación:	
Número de empleados permanentes:	50
Número de empleados temporales:	
Total valor Activos (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal):	\$ 1.241.552.816

UTILIDAD O SUPERAVIT OPERACIONAL (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal)	148.057.607
Productos o servicios:	Estibas y Embalajes
CIIU Registrado en la matricula de Cámara de Comercio	2040
NIT	832009586-3
EMPRESA FAMILIAR (51% DEL CAPITAL ORIGINARIO DE UNA O VARIAS FAMILIAS Y /O MIEMBROS DE LA FAMILIA TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN)	SI

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

Resultados CCOREX general para Industria Maderera Andina Ltda.

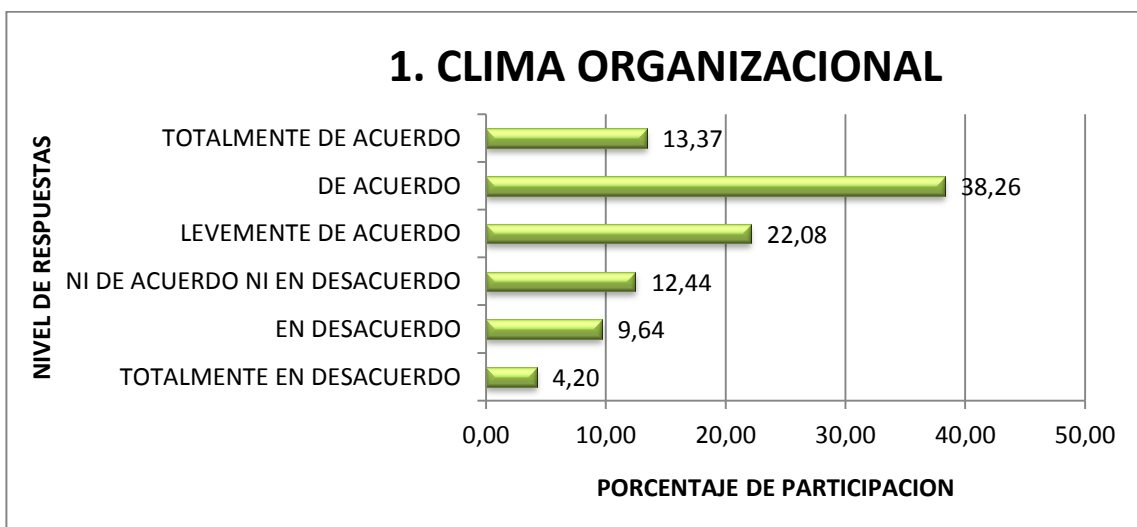
Tabla. Resultados CCOREX por porcentajes de participación – Imandina Ltda.

DIMENSIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	LEVEMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALES
1. CLIMA ORGANIZACIONAL	4,20	9,64	12,44	22,08	38,26	13,37	100,00
2. LIDERAZGO DEL SUPERIOR INMEDIATO	5,76	13,03	9,70	22,73	33,33	15,45	100,00
3. COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA	7,69	11,11	18,38	23,93	30,77	8,12	100,00
4. COMPROMISO DE LA GERENCIA	9,57	10,56	15,51	23,10	33,33	7,92	100,00
5. DISEÑO DEL TRABAJO	2,44	5,49	11,59	20,73	41,46	18,29	100,00
6. RESULTADOS	2,97	11,88	18,81	18,81	41,58	8,91	100,00
7. CULTURA DE ADAPTABILIDAD	5,96	15,44	24,56	25,96	20,70	7,37	100,00
8. CREACION DE UN ENTORNO VITAL PARA LOS TRABAJADORES	7,37	7,37	20,00	21,05	37,89	6,32	100,00
9. MANEJO DE REUNIONES	10,53	13,16	10,53	36,84	21,05	7,89	100,00
10. MANEJO DE DATOS, INFORMACION Y CONOCIMIENTO	7,89	18,42	21,05	21,05	22,37	9,21	100,00
11. GENTE Y PROCESOS PARA LA INNOVACION	0,00	2,63	23,68	31,58	36,84	5,26	100,00

Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

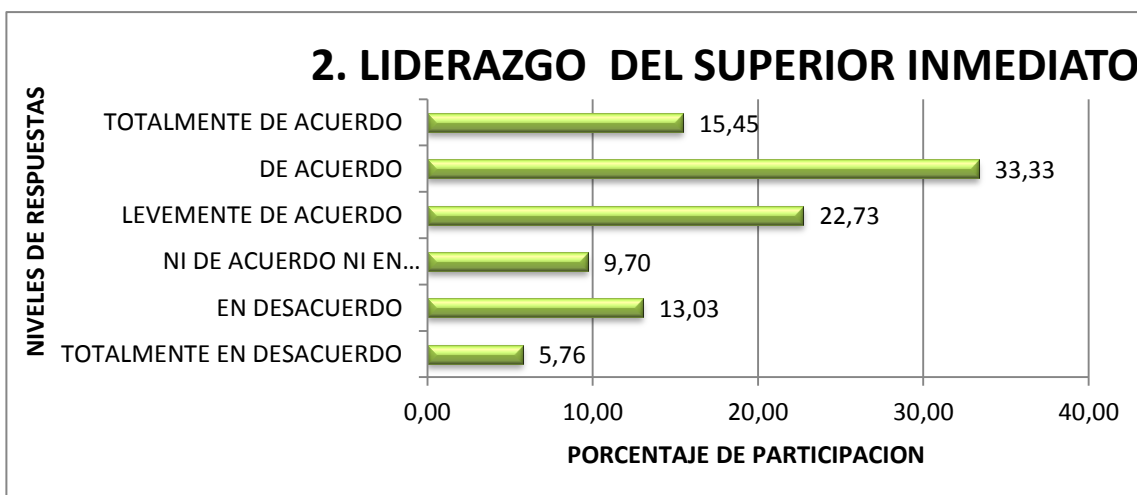
**Resultados CCOREX por dimensión para
Industria Maderera Andina Ltda.**

Ilustración. Resultados CCOREX para clima organizacional – Imandina Ltda.



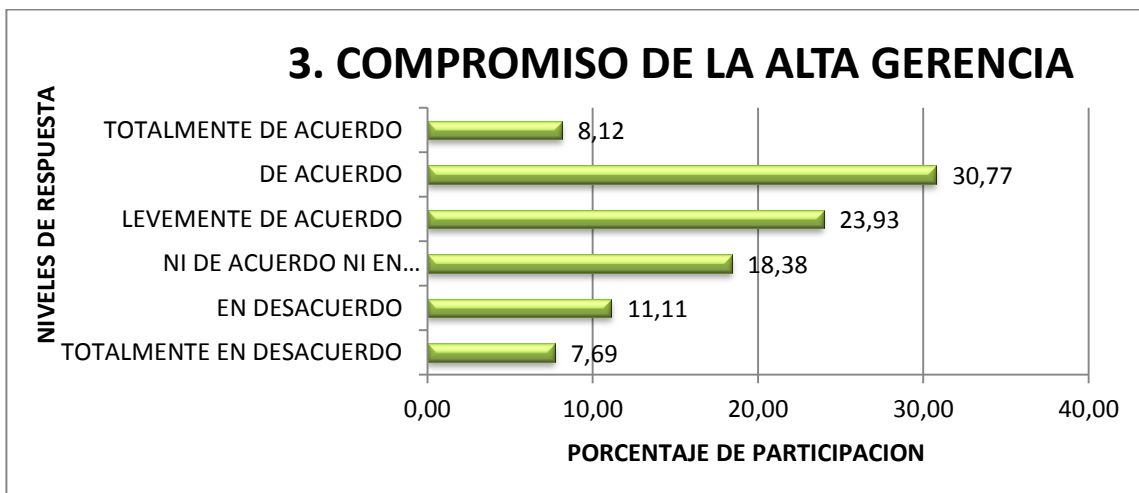
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para liderazgo del superior inmediato – Imandina Ltda.



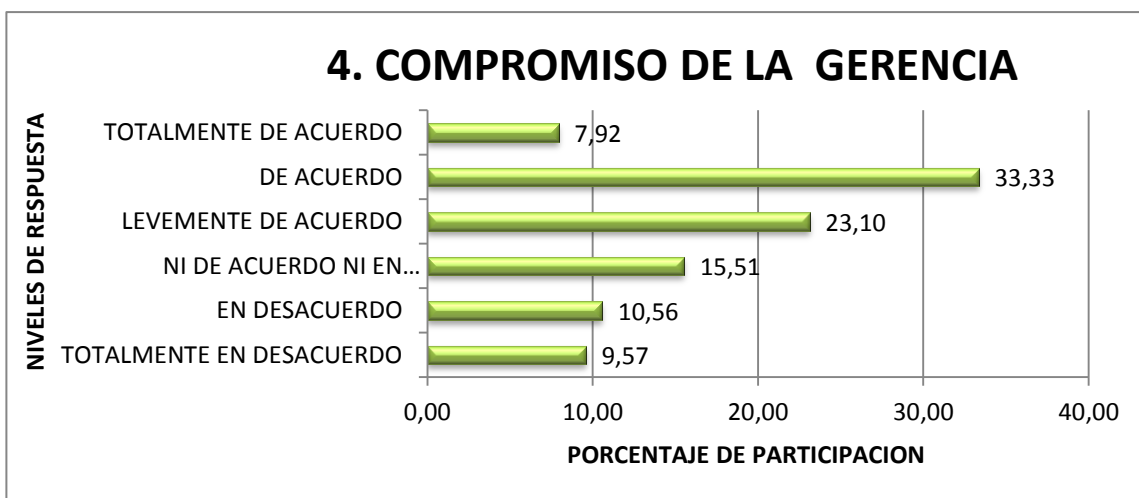
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la alta gerencia – Imandina Ltda.



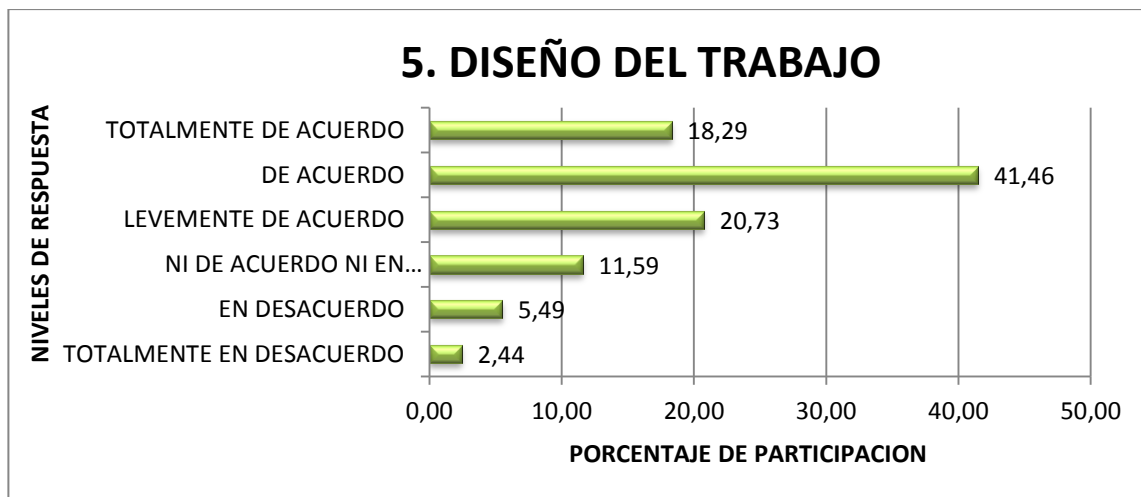
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la gerencia – Imandina Ltda.



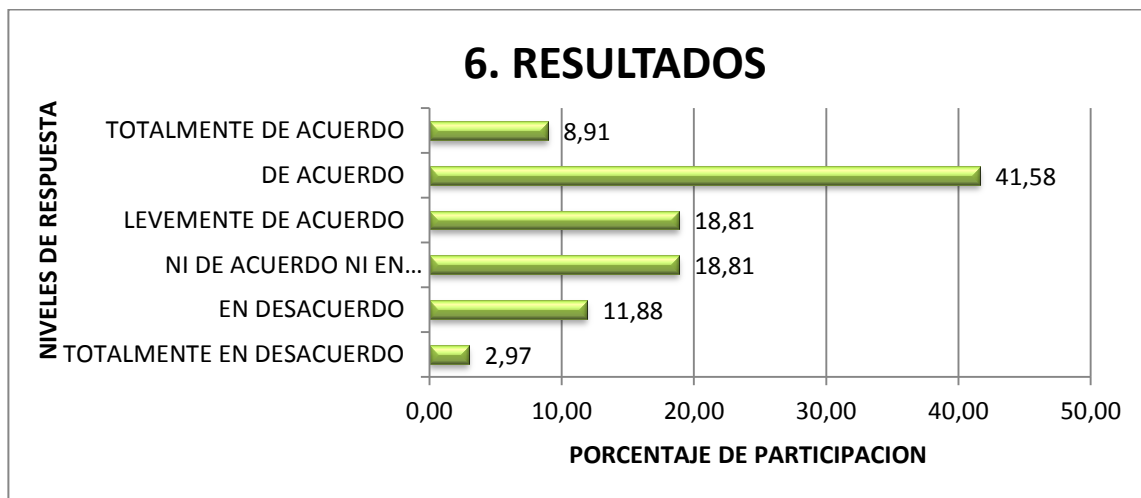
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para diseño del trabajo – Imandina Ltda.



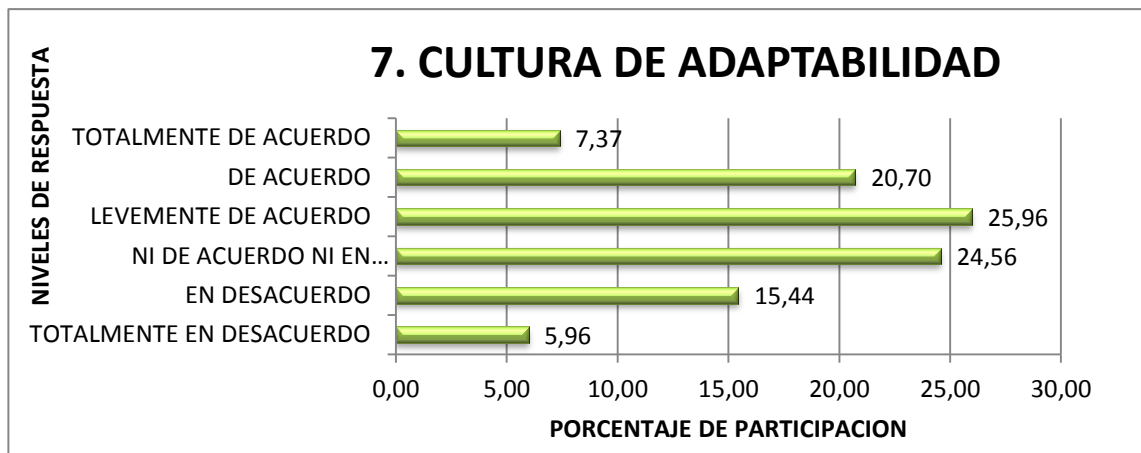
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para resultados – Imandina Ltda.



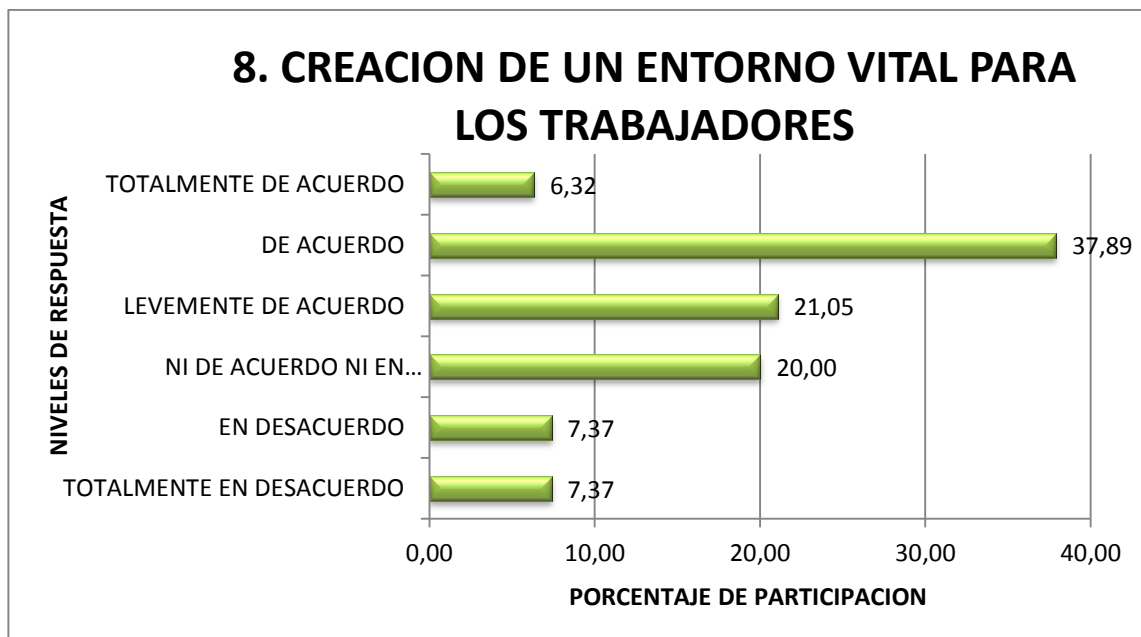
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para cultura de adaptabilidad – Imandina Ltda.



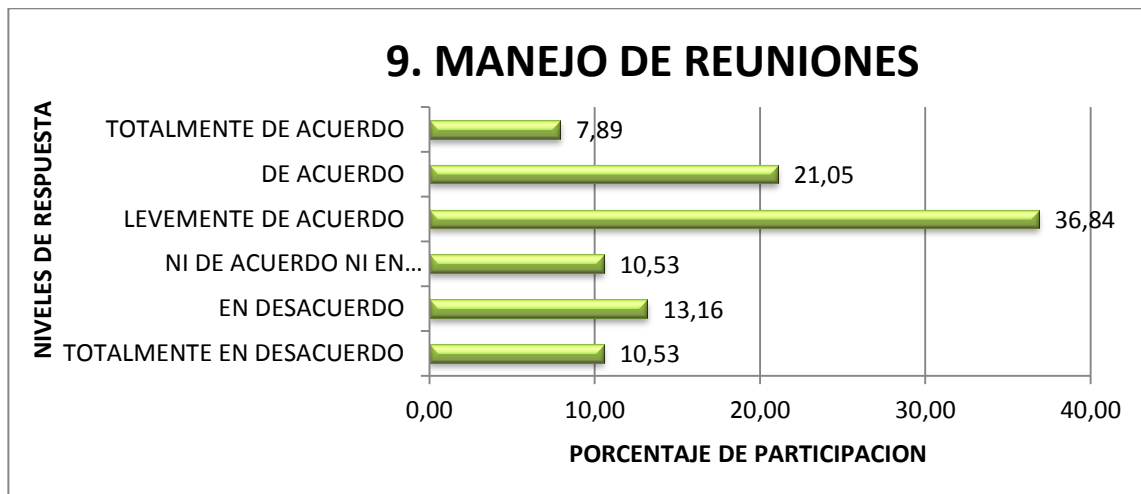
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para creación de un entorno vital para los trabajadores – Imandina Ltda.



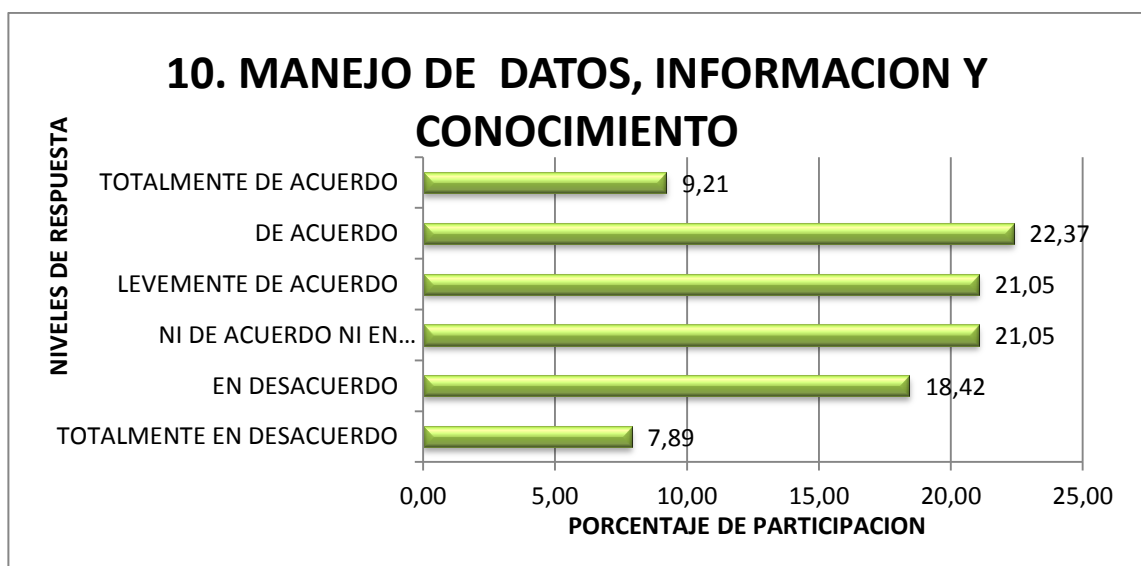
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo de reuniones – Imandina Ltda.



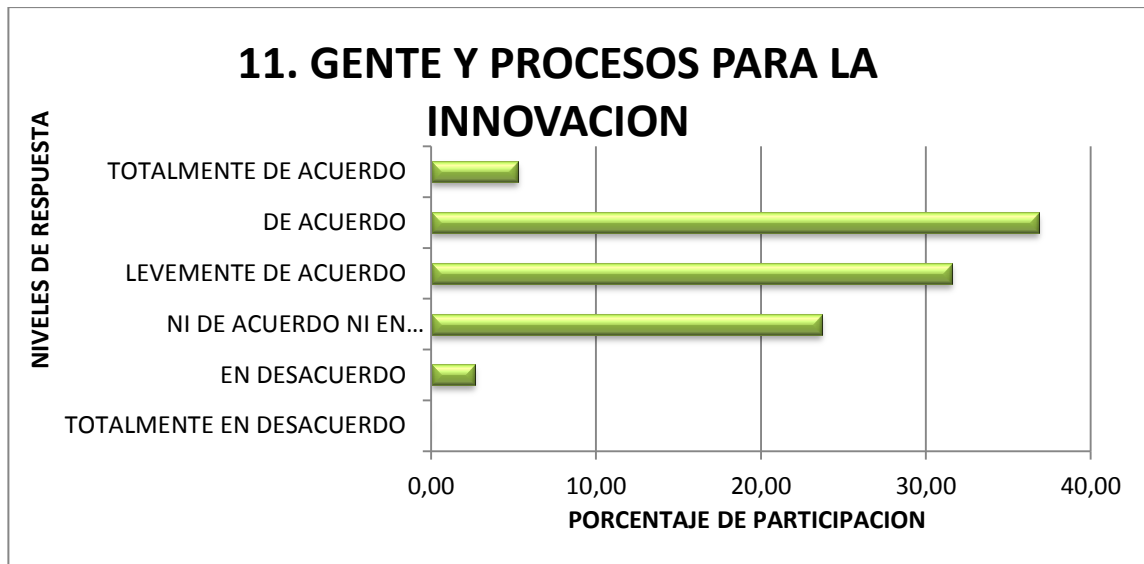
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo de datos, información y conocimiento – Imandina Ltda.



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

**Ilustración. Resultados CCOREX para gente y procesos para la innovación
– Imandina Ltda.**



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Resumen Estado pérdidas y ganancias hasta Utilidad Operacional para Industria Maderera Andina Ltda.

Cuadro. Perfil financiero Imandina Ltda.

PERFIL FINANCIERO INDUSTRIA MADERERA ANDINA Ltda.		
Información Financiera General (Correspondiente a los 2 últimos años) - Datos en pesos colombianos, a 31 de Diciembre		
	2010	2011
VENTAS	791.509.853	1.362.832.000
Costo de ventas	558.725.081	1.081.231.875
Utilidad Bruta	232.784.772	281.600.125
Gastos administrativos	127.764.573	133.542.518
Gastos De ventas	-	-
Utilidad operacional	105.020.199	148.057.607
Gastos Financieros	29.155.270	20.869.363
Impuesto de renta	28.508.260	46.630.000
ACTIVOS TOTALES	1.002.891.385	1.072.473.696
Capital de trabajo Neto	452.223.231	538.593.499
- Inventarios	627.611.167	483.760.499
- Cuentas por cobrar - clientes	58.474.627	178.258.902
- Proveedores	164.826.964	64.132.104
- Otros pasivos Ctes operacionales		
Activos Fijos netos	509.857.035	533.880.197
Otros activos	40.811.119	-
Pasivos de largo plazo		
Endeudamiento fciero L.P	63.664.271	81.196.346
Patrimonio	963.250.276	967.254.188
Otra información		
Pago de Dividendos		
Gasto Depreciación (pyg)		
Gasto Amortización (pyg)		
Indicadores y otros cálculos		
Margen bruto	29,40%	20,70%
Margen operacional	13,30%	10,90%
Margen Ebitda	13,30%	10,90%
ROE	4,90%	8,30%
ROA - Uop	10,50%	13,80%
ROA - Ebitda)	10,50%	13,80%
Fto requerido de Kw	521.258.830	597.887.297
Nivel solvencia C.P.	-69.035.599	-59.293.798

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

ANEXO C

Cuadro. Ficha técnica Vigilancia Andina Ltda.

INFORMACIÓN DEL EJERCICIO – VIGILANCIA ANDINA LTDA.	
Fecha de evaluación:	Del 9 al 27 de Abril de 2012
Evaluación realizada por:	Dunia María Casas Romero María Camila Castro Marín
Aprobada por: *	Jorge Eduardo Gómez Sotomayor

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA EVALUADA – Vigilancia ANDINA Ltda.	
Nombre de la empresa:	Vigilancia ANDINA Ltda.
Nombre del Representante legal:	Jorge Eduardo Gómez Sotomayor
Dirección y ciudad :	CII 39 A No 29 – 22 - Bogotá
Teléfonos:	3350596 - 3350554
Dirección electrónica:	contacto@vigilanciandina.com
Año de fundación:	1983
Número de empleados permanentes:	1.200
Número de empleados temporales:	
Total valor Activos (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal):	\$ 10.417.274.100
UTILIDAD O SUPERAVIT OPERACIONAL (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal)	\$ 3.111.026.923
Productos o servicios:	Vigilancia y Seguridad Privada
CIU Registrado en la matricula de Cámara de Comercio	7492

NIT	860515748-1
EMPRESA FAMILIAR (51% DEL CAPITAL ORIGINARIO DE UNA O VARIAS FAMILIAS Y /O MIEMBROS DE LA FAMILIA TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN)	NO

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

Resultados CCOREX general para Vigilancia Andina Ltda.

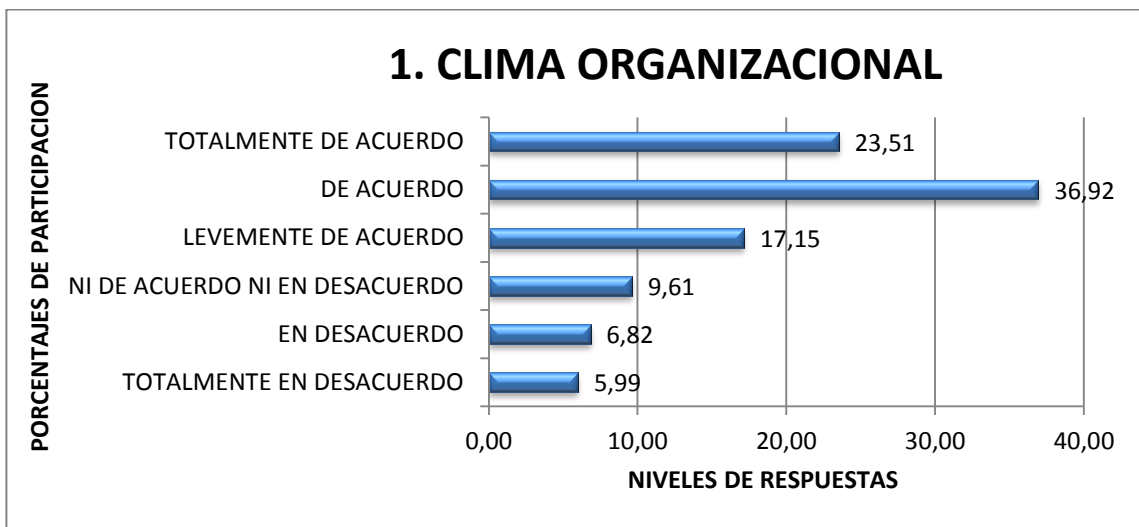
Tabla. Resultados CCOREX por porcentajes de participación – Vigilancia Andina Ltda.

DIMENSIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	LEVEMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALES
1. CLIMA ORGANIZACIONAL	5,99	6,82	9,61	17,15	36,92	23,51	100,00
2. LIDERAZGO DEL SUPERIOR INMEDIATO	6,20	5,50	9,14	16,11	34,46	28,58	100,00
3. COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA	9,32	9,32	13,67	20,81	33,57	13,30	100,00
4. COMPROMISO DE LA GERENCIA	9,59	7,61	13,18	20,42	31,99	17,20	100,00
5. DISEÑO DEL TRABAJO	3,85	4,22	4,97	15,78	36,02	35,16	100,00
6. RESULTADOS	5,48	5,87	17,22	17,22	37,96	24,07	100,00
7. CULTURA DE ADAPTABILIDAD	7,23	9,26	15,62	23,21	33,26	11,42	100,00
8. CREACION DE UN ENTORNO VITAL PARA LOS TRABAJADORES	7,30	4,93	11,13	21,17	32,85	22,63	100,00
9. MANEJO DE REUNIONES	12,11	11,33	14,45	18,75	26,56	16,80	100,00
10. MANEJO DE DATOS, INFORMACION Y CONOCIMIENTO	5,76	8,87	17,51	19,18	35,73	12,95	100,00
11. GENTE Y PROCESOS PARA LA INNOVACION	5,91	7,27	15,91	20,45	33,64	16,82	100,00

Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

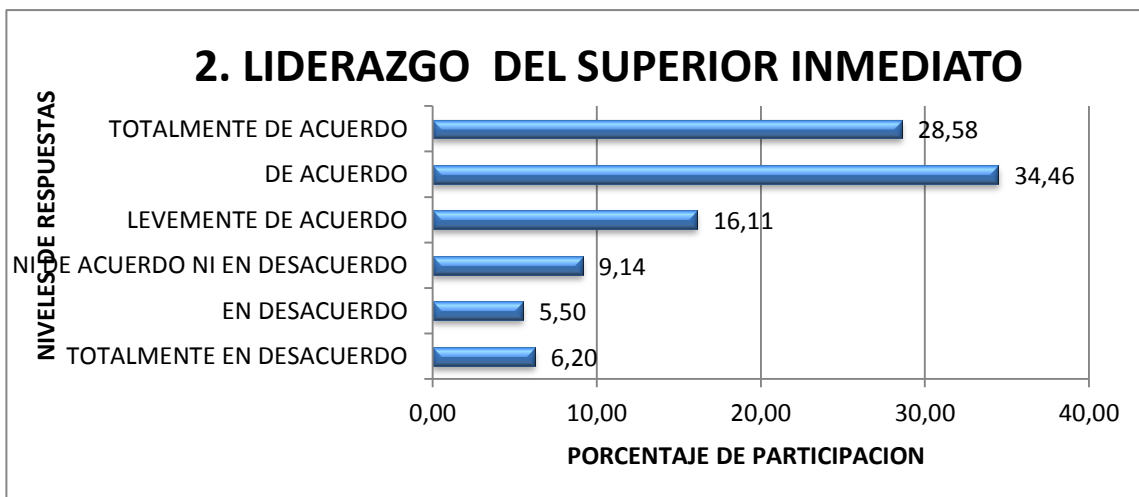
Resultados CCOREX por dimensión para Vigilancia Andina Ltda.

Ilustración. Resultados CCOREX para clima organizacional – Vigilancia Andina Ltda.



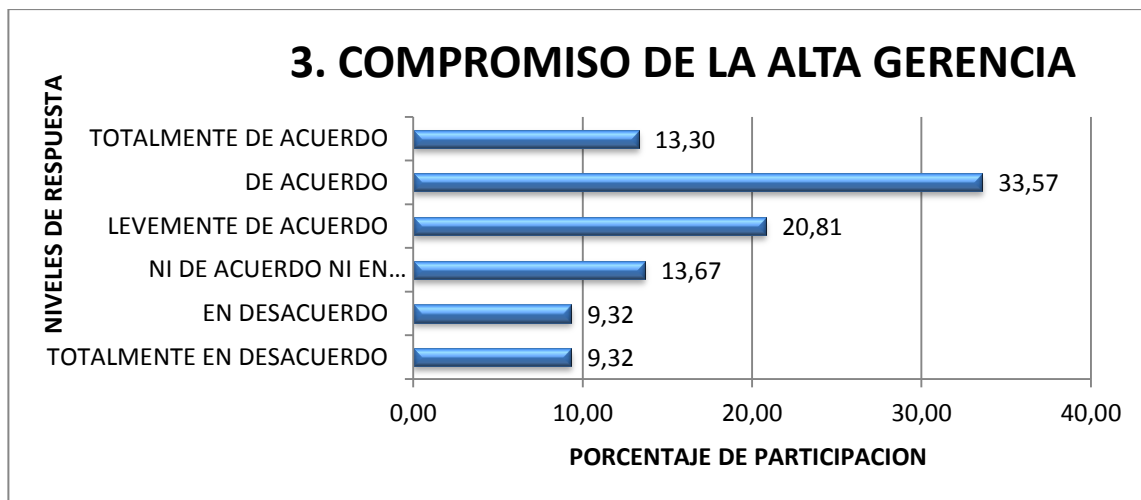
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para liderazgo del superior inmediato – Vigilancia Andina Ltda.



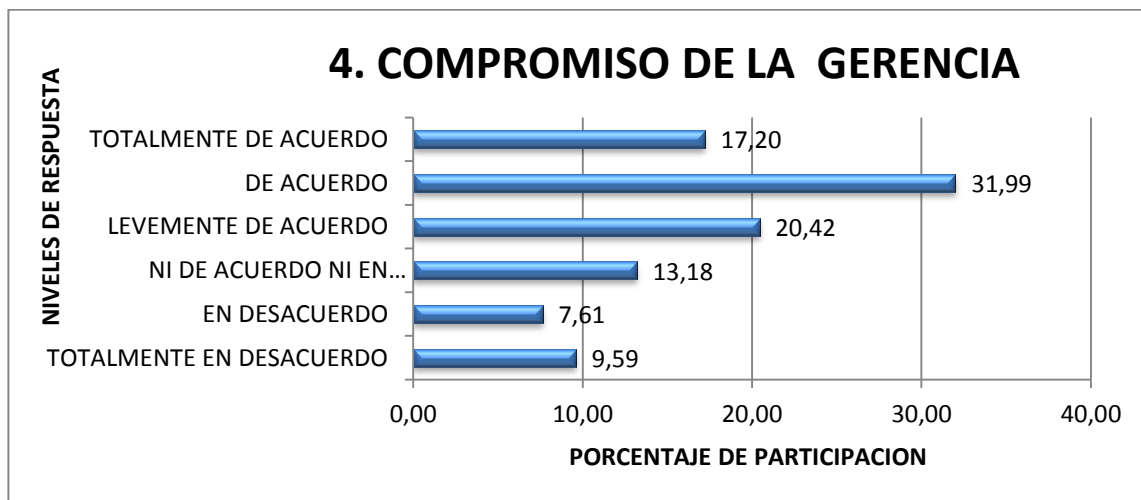
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

**Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la alta gerencia –
Vigilancia Andina Ltda.**



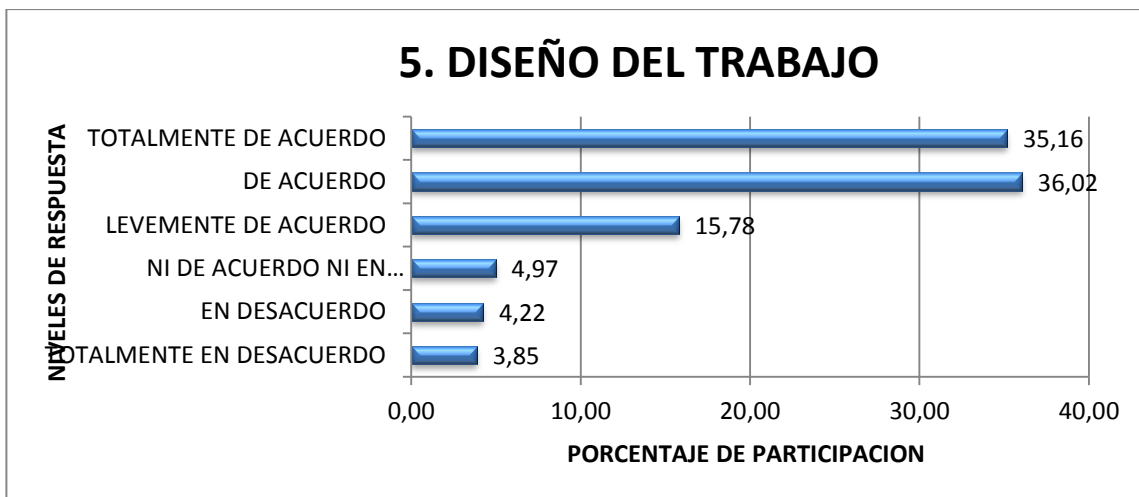
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

**Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la gerencia –
Vigilancia Andina Ltda.**



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para diseño de trabajo – Vigilancia Andina Ltda.



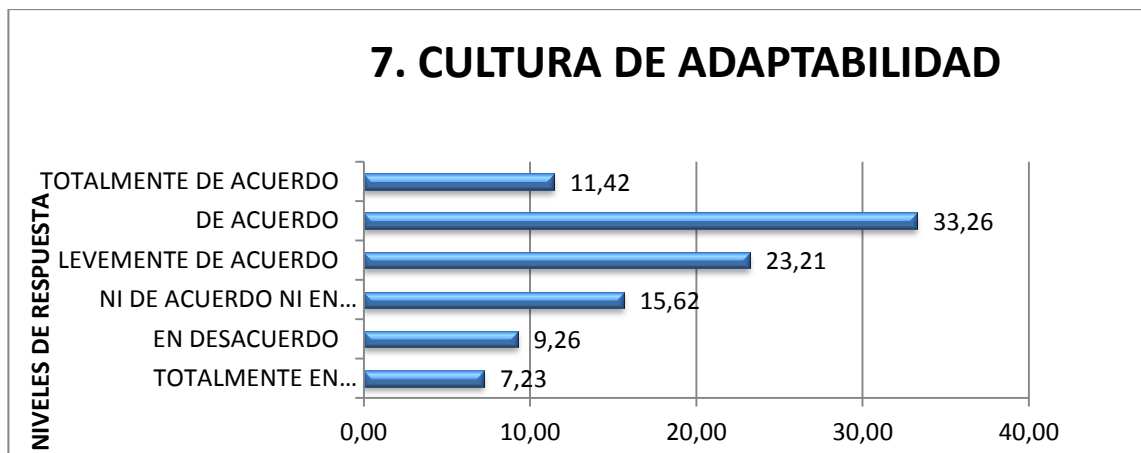
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para resultados – Vigilancia Andina Ltda.



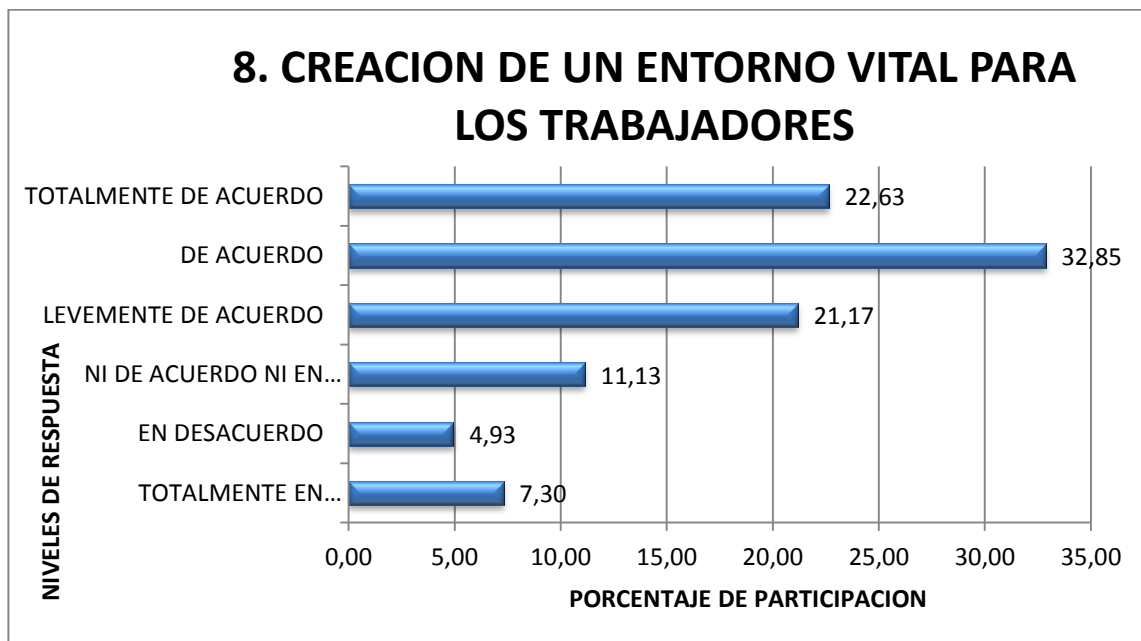
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para cultura de adaptabilidad – Vigilancia Andina Ltda.



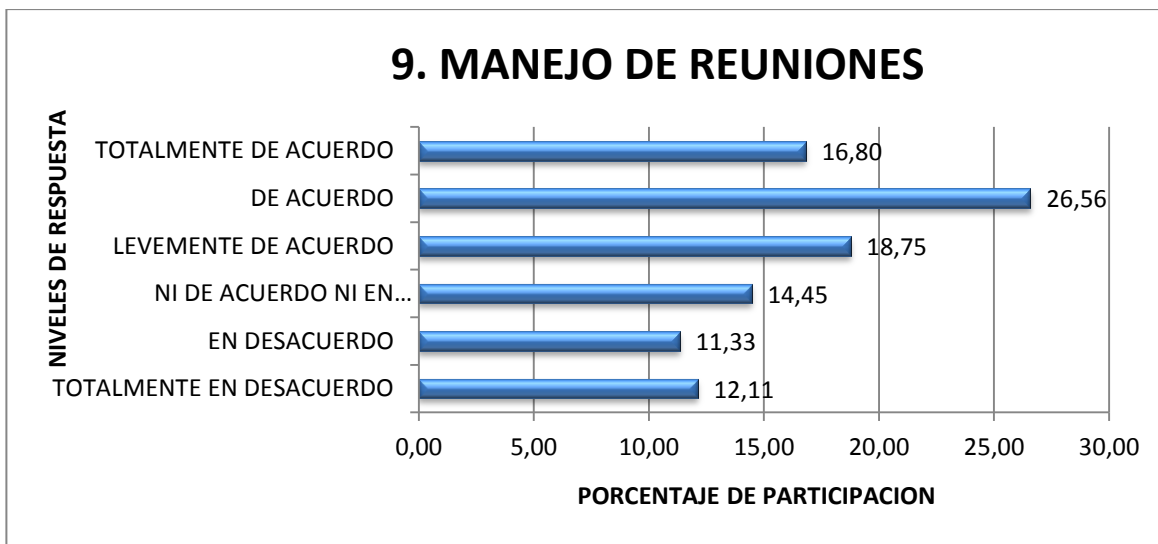
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX creación de un entorno vital para los trabajadores – Vigilancia Andina Ltda.



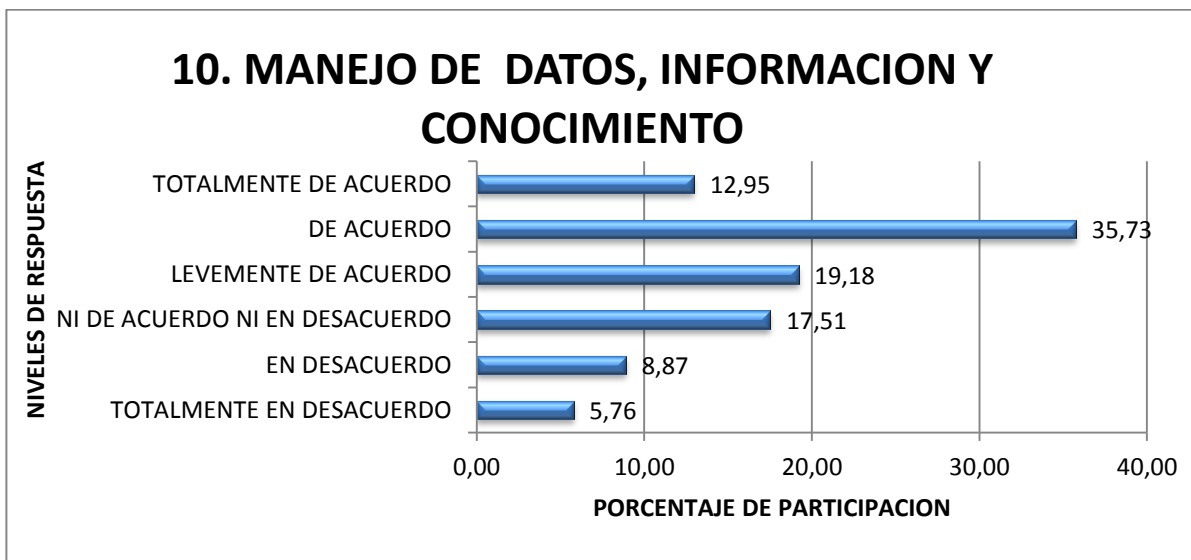
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo de reuniones – Vigilancia Andina Ltda.



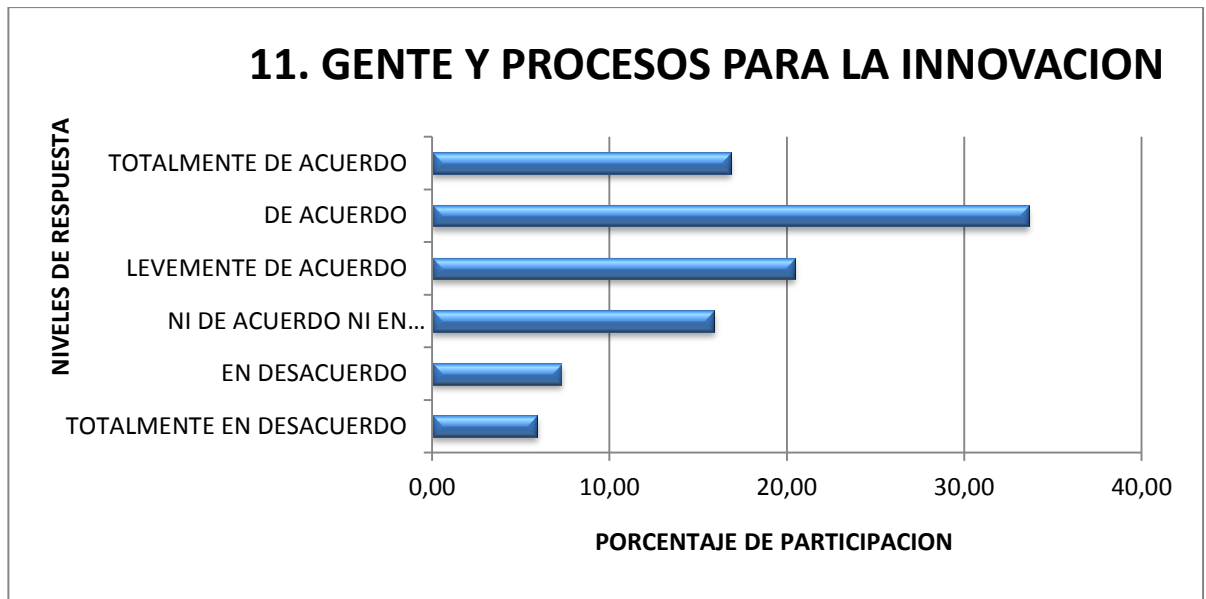
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo de datos, información y conocimiento – Vigilancia Andina Ltda.



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

**Ilustración. Resultados CCOREX para gente y procesos para la innovación
– Vigilancia Andina Ltda.**



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

**Resumen Estado pérdidas y ganancias hasta Utilidad Operacional para
Vigilancia Andina Ltda.**

Cuadro. Perfil financiero Vigilancia Andina Ltda.

PERFIL FINANCIERO VIGILANCIA ANDINA LTDA.			
Información Financiera General (Correspondiente a los 2 últimos años) - Datos en pesos colombianos, a 31 de Diciembre			
	2009	2010	2011
VENTAS	15.744.682.000	21.001.847.150	22.461.448.353
Costo de ventas	-	-	-
Utilidad Bruta	15.744.682.000	21.001.847.150	22.461.448.353
Gastos administrativos	13.027.352.000	18.091.718.560	19.350.421.430
Gastos De ventas	-	-	-
Utilidad operacional	2.717.330.000	2.910.128.590	3.111.026.923
Gastos Financieros	2.046.438.000	1.579.578.595	2.019.604.891
Impuesto de renta	315.896.000	278.287.725	181.086.000
ACTIVOS TOTALES	4.743.891.000	6.030.631.478	7.869.227.162
Capital de trabajo Neto	3.391.300.000	1.932.557.912	3.633.049.844
- Inventarios	-	-	-
- Cuentas por cobrar - clientes	1.416.159.000	2.248.857.148	1.610.596.511
- Proveedores	56.068.000	217.486.449	312.396.354
- Otros pasivos Ctes operacionales	-		
Activos Fijos netos	1.352.591.000	4.098.073.566	4.236.177.318
Otros activos	-		
Pasivos de largo plazo	1.178.927.000	2.338.718.159	3.205.747.807
Endeudamiento fciero L.P	1.178.927.000	2.338.718.159	3.205.747.807
Patrimonio	1.912.484.000	3.691.913.319	4.663.479.355
Otra información			
Pago de Dividendos			
Gasto Depreciación (pyg)			
Gasto Amortización (pyg)			
indicadores y otros cálculos			
Margen bruto	100,0%	100,0%	100,0%
Margen operacional	17,3%	13,9%	13,9%
Margen Ebitda	17,3%	13,9%	13,9%
ROE	18,6%	28,5%	19,5%
ROA - Uop	57,3%	48,3%	39,5%
ROA - Ebitda)	57,3%	48,3%	39,5%
Fto requerido de Kw	1.360.091.000	2.031.370.699	1.298.200.157
Nivel solvencia C.P.	2.031.209.000	98.812.787	2.334.849.687

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

ANEXO D

Cuadro. Ficha técnica Carsolcom S.A.S

INFORMACIÓN DEL EJERCICIO – CARSOLCOM S.A.S	
Fecha de evaluación:	Del 7 al 18 de Mayo de 2012
Evaluación realizada por:	Dunia María Casas Romero María Camila Castro Marín
Aprobada por: *	Jorge Enrique Carrillo Luna

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA EVALUADA	
Nombre de la empresa:	Carsolcom S.A.S.
Nombre del Representante legal:	Jorge Enrique Carrillo
Dirección y ciudad :	Carrera 72 M. N°37b 55 Sur, Barrio Carvajal - Bogotá
Teléfonos:	7569119/3204490256
Dirección electrónica:	gestioncontable@carsolcom.com
Año de fundación:	2011
Número de empleados permanentes:	178
Número de empleados temporales:	0
Total valor Activos (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal):	1.568.756.925
UTILIDAD O SUPERAVIT OPERACIONAL (en miles de pesos Col. ultimo año fiscal)	
Productos o servicios:	Soluciones técnicas operativas y

	satisfacción en servicios de telecomunicaciones.
CIIU Registrado en la matricula de Cámara de Comercio	6429
NIT	900398009
EMPRESA FAMILIAR (51% DEL CAPITAL ORIGINARIO DE UNA O VARIAS FAMILIAS Y /O MIEMBROS DE LA FAMILIA TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN)	SI

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

Resultados CCOREX general para Carsolcom S.A.S.

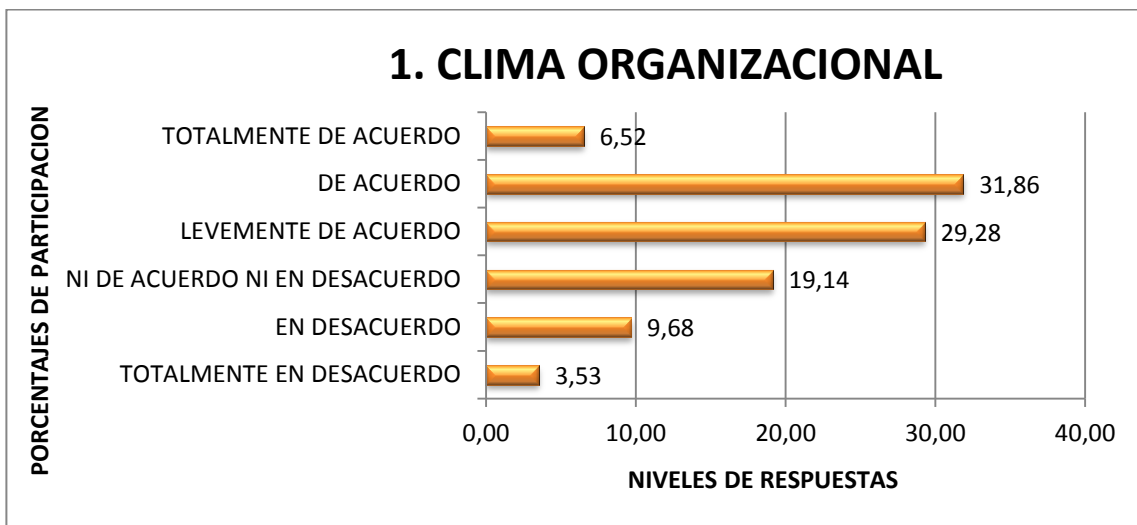
Tabla. Resultados CCOREX por porcentajes de participación – Carsolcom S.A.S.

DIMENSIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	LEVEMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALES
1. CLIMA ORGANIZACIONAL	3,53	9,68	19,14	29,28	31,86	6,52	100,00
2. LIDERAZGO DEL SUPERIOR INMEDIATO	3,80	11,03	15,45	24,89	32,92	11,92	100,00
3. COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA	3,33	15,13	20,13	24,23	30,00	7,18	100,00
4. COMPROMISO DE LA GERENCIA	4,21	13,03	22,26	25,33	29,33	5,85	100,00
5. DISEÑO DEL TRABAJO	2,12	8,85	10,38	27,50	35,19	15,96	100,00
6. RESULTADOS	2,46	7,08	30,15	30,15	30,46	9,54	100,00
7. CULTURA DE ADAPTABILIDAD	3,49	17,95	21,44	31,08	22,36	3,69	100,00
8. CREACION DE UN ENTORNO VITAL PARA LOS TRABAJADORES	5,54	17,23	18,46	28,31	25,23	5,23	100,00
9. MANEJO DE REUNIONES	3,08	12,31	13,08	27,69	33,85	10,00	100,00
10. MANEJO DE DATOS, INFORMACION Y CONOCIMIENTO	8,46	11,54	23,08	30,00	24,23	2,69	100,00
11. GENTE Y PROCESOS PARA LA INNOVACION	3,08	9,23	19,23	28,46	36,92	3,08	100,00

Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

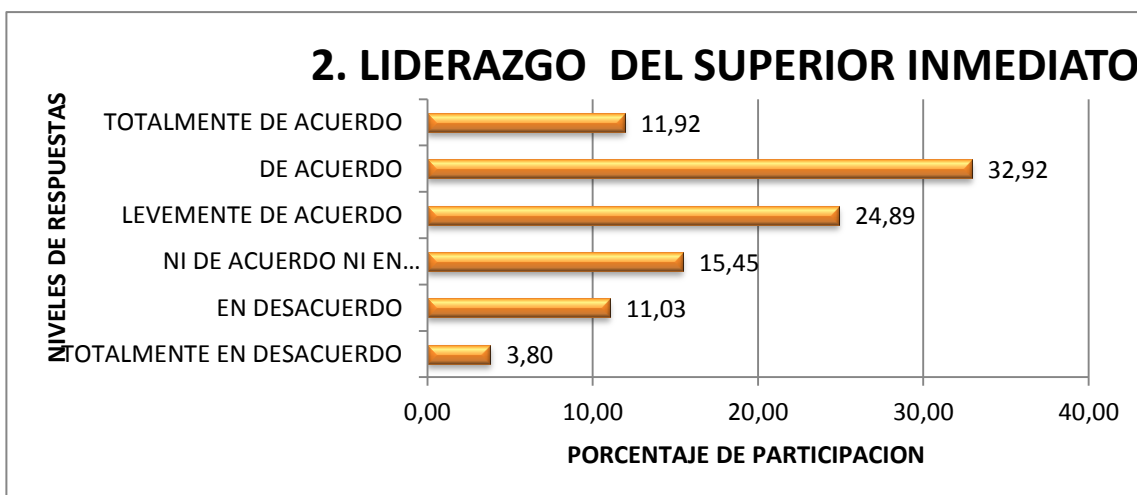
Resultados CCOREX por dimensión para Carsolcom S.A.S.

Ilustración. Resultados CCOREX para clima organizacional – Carsolcom S.A.S



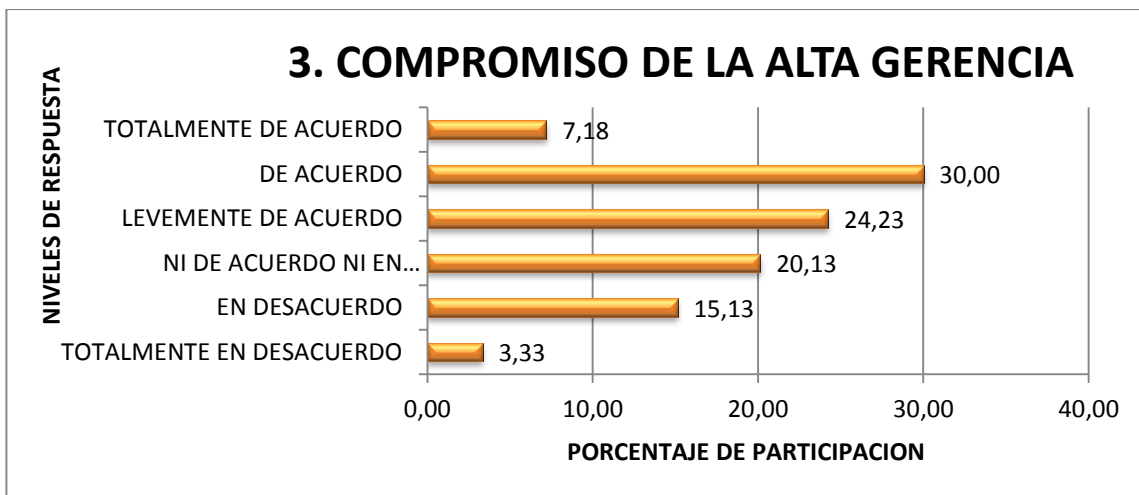
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para liderazgo del superior inmediato – Carsolcom S.A.S



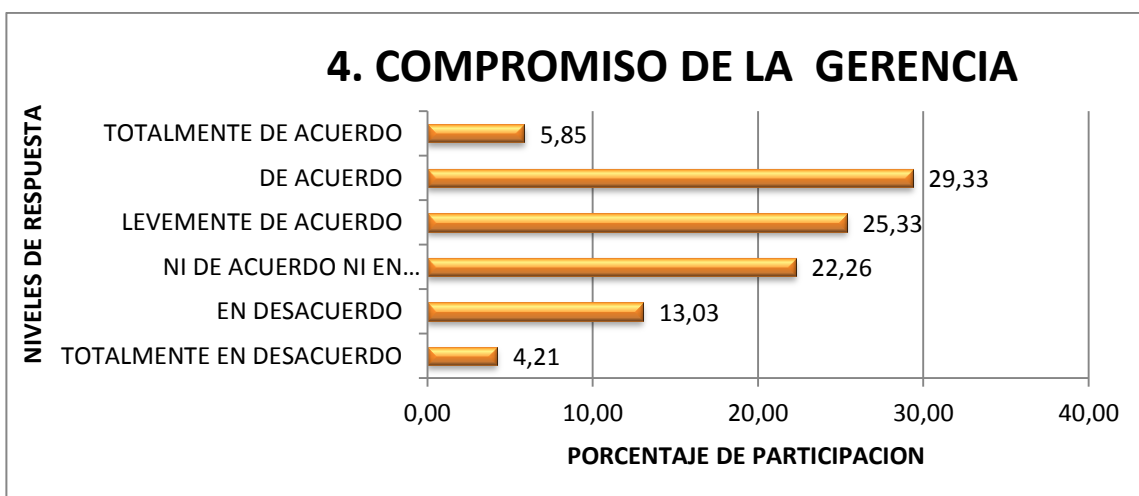
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la alta gerencia – Carsolcom S.A.S



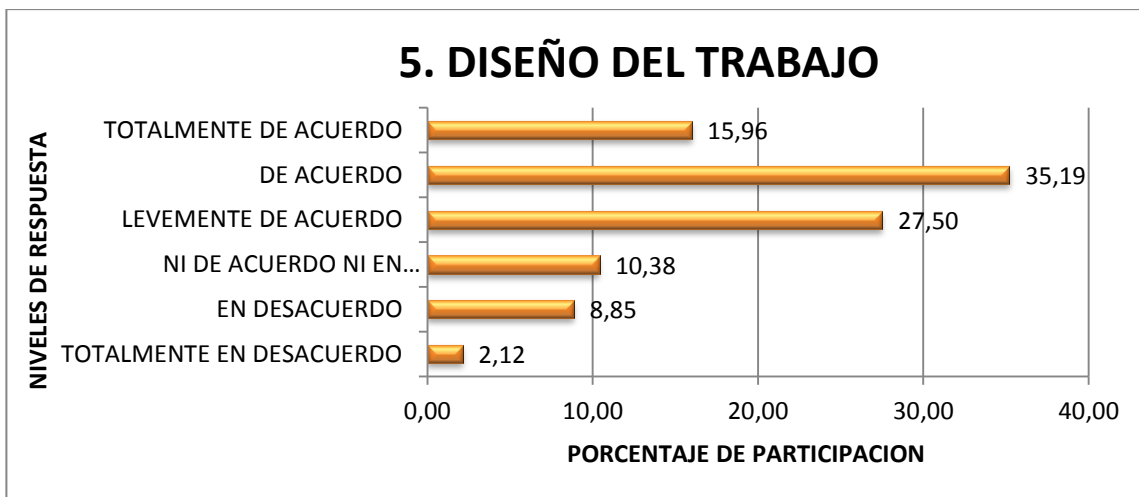
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para compromiso de la gerencia – Carsolcom S.A.S



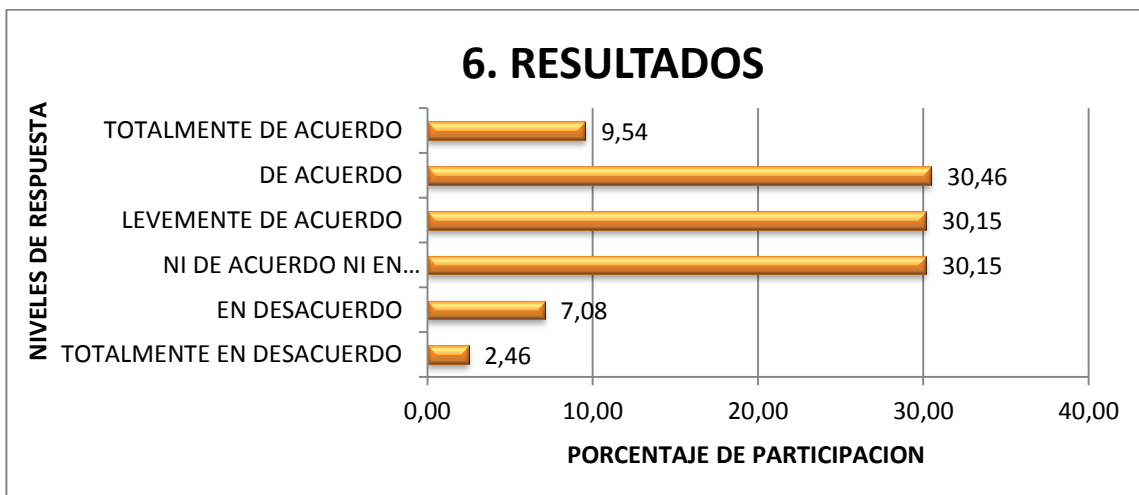
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para diseño del trabajo – Carsolcom S.A.S



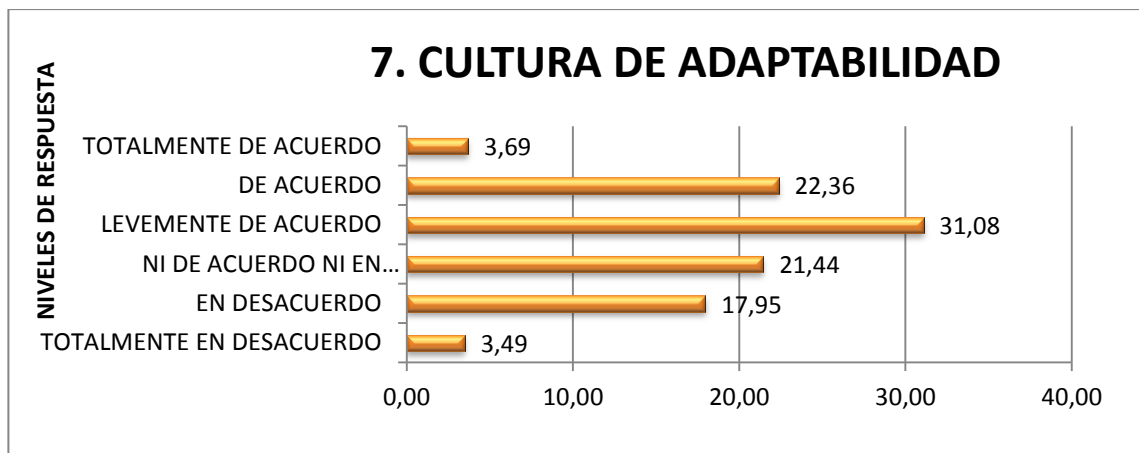
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para resultados – Carsolcom S.A.S



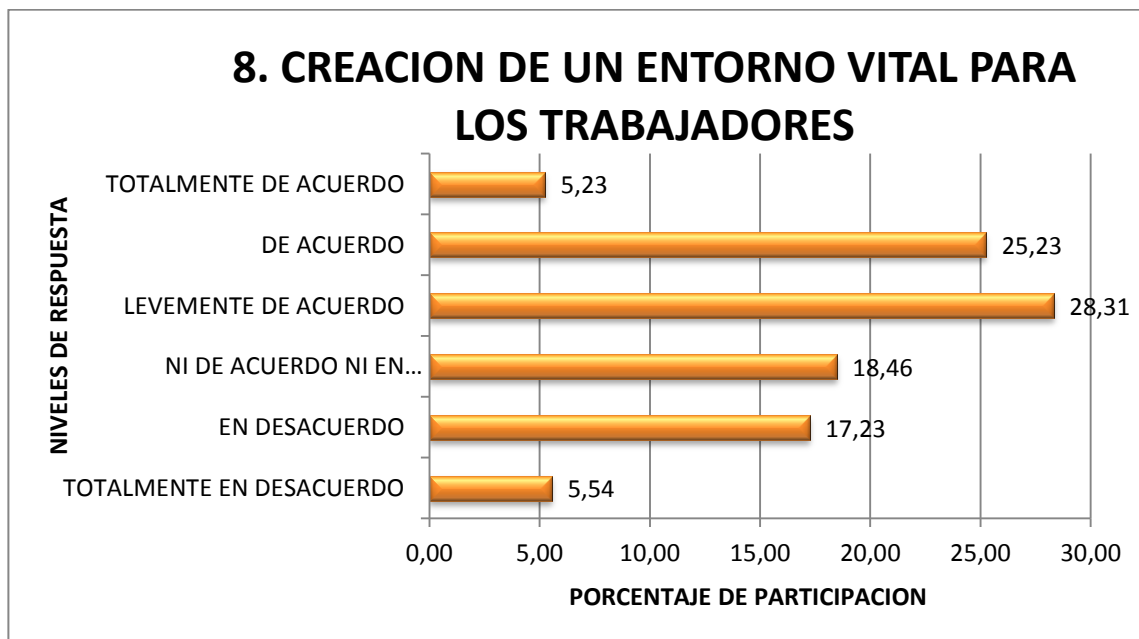
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para cultura de adaptabilidad – Carsolcom S.A.S



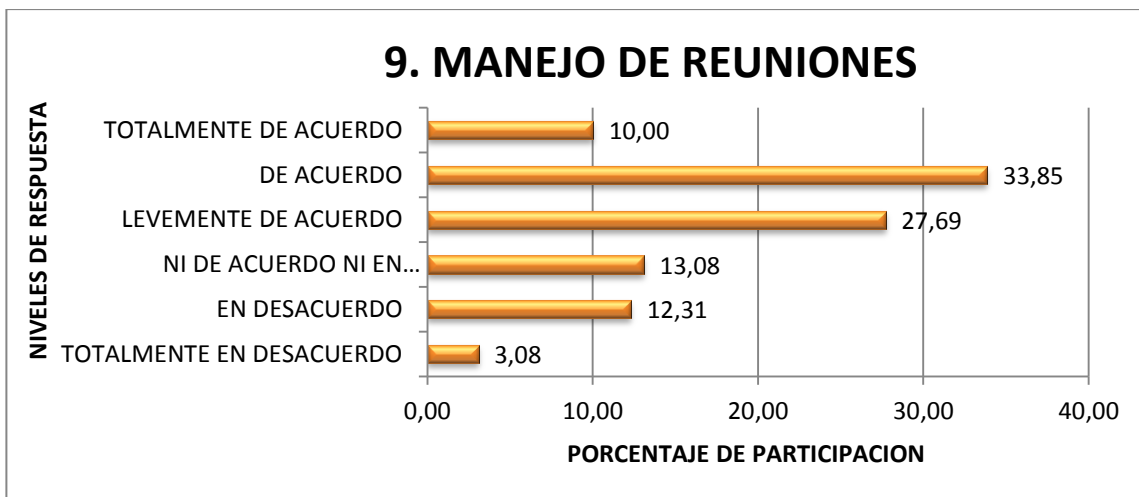
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para creación de un entorno vital para los trabajadores – Carsolcom S.A.S



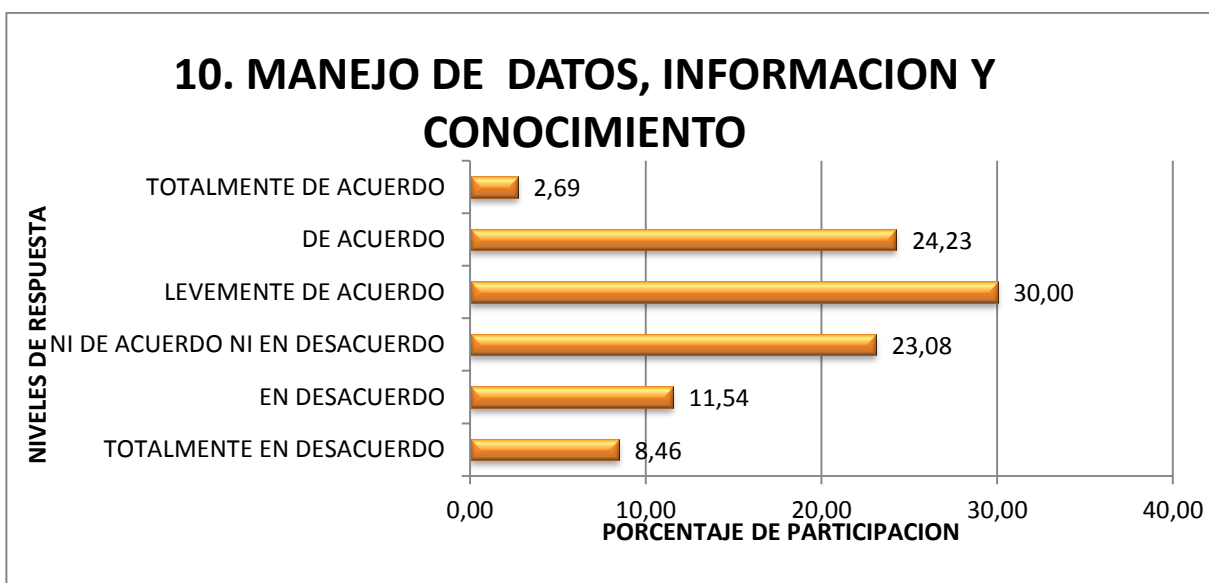
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo de reuniones – Carsolcom S.A.S



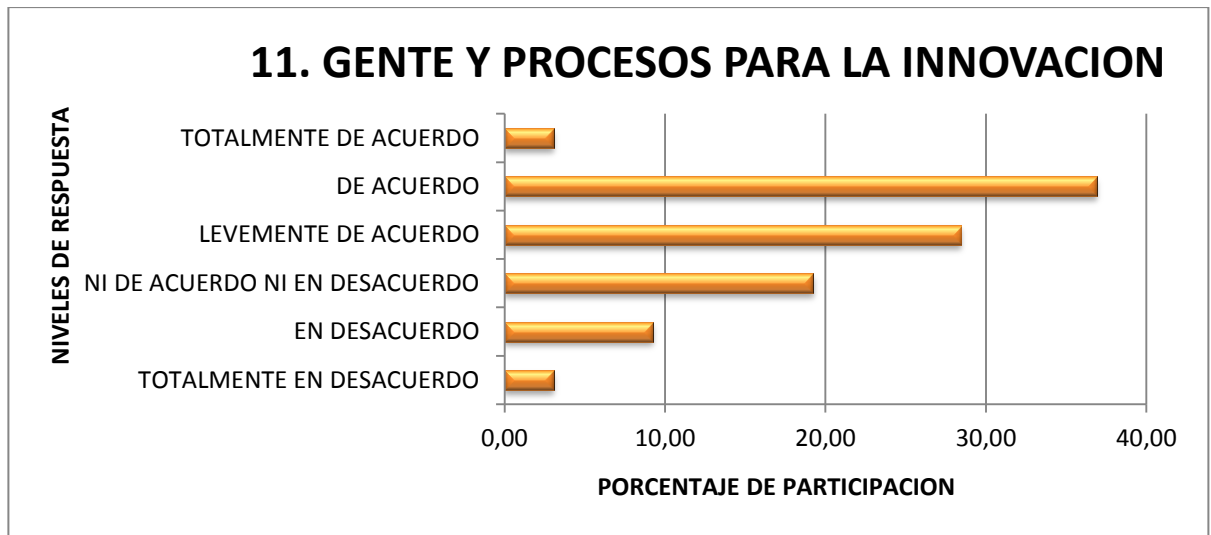
Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

Ilustración. Resultados CCOREX para manejo datos, información y conocimiento – Carsolcom S.A.S



Fuente: Adaptado por las autoras de CCOREX.

**Ilustración. Resultados CCOREX para gente y procesos para la innovación
– Carsolcom S.A.S**



Fuente: Adaptado por autoras de CCOREX.

Resumen Estado pérdidas y ganancias hasta Utilidad Operacional para Carsolcom S.A.S.

Cuadro. Perfil financiero Carsolcom S.A.S

PERFIL FINANCIERO CARSOLCOM S.A.S		
Información Financiera General (Correspondiente a los 2 últimos años) - Datos en pesos colombianos, a 31 de Diciembre		
	2011	2012
VENTAS	114.313.604	1.213.101.327
Costo de ventas	91.857.826	597.727.476
Utilidad Bruta	22.455.778	615.373.851
Gastos administrativos	22.332.629	101.509.816
Gastos De ventas	11.942.483	19.621.074
Utilidad operacional	-11.819.334	494.242.961
Gastos Financieros	769.513	11.753.909
Impuesto de renta	-	-
ACTIVOS TOTALES	193.007.069	721.189.185
Capital de trabajo Neto	82.857.514	62.410.000
- Inventarios	-	-
- Cuentas por cobrar - clientes	-	451.914.393
- Proveedores	341.643.920	413.201.292
- Otros pasivos Ctes operacionales	-	48.319.457
Activos Fijos netos	110.149.555	658.779.185
Otros activos	-	-
Pasivos de largo plazo	-	86.666.533
Endeudamiento fciero L.P	-	-
Patrimonio	10.000.000	134.557.000
Otra información		
Pago de Dividendos		
Gasto Depreciación (pyg)		
Gasto Amortización (pyg)		
Indicadores y otros cálculos		
Margen bruto	19,6%	50,7%
Margen operacional	-10,3%	40,7%
Margen Ebitda	-10,3%	40,7%
ROE	-125,9%	358,6%
ROA - Uop	-6,1%	68,5%
ROA - Ebitda)	-6,1%	68,5%
Fto requerido de Kw	-341.643.920	-9.606.356
Nivel solvencia C.P.	424.501.434	72.016.356

Fuente: Elaboración propia con base en MMGO (Versión 1.0 / Aplicativo 9C).

ANEXO E

Tabla. Resumen resultados CCOREX por empresa y variables analizadas

EMPRESAS	1. CLIMA ORGANIZACIONAL	2. LIDERAZGO DEL SUPERIOR INMEDIATO	3. COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA	4. COMPROMISO DE LA GERENCIA	5. DISEÑO DEL TRABAJO	6. RESULTADOS	7. CULTURA DE ADAPTABILIDAD	8. CREACION DE UN ENTORNO VITAL PARA LOS TRABAJADORES	9. MANEJO DE REUNIONES	10. MANEJO DE DATOS, INFORMACION Y CONOCIMIENTO	11. GENTE Y PROCESOS PARA LA INNOVACION	AMBIENTE LABORAL (PROMEDIO)	INCREMENTOS EN LA Utilidad Operacional	INCREMENTOS EN VENTAS
COMPUMUEBLES	97,06	98,85	100	96,00	92,50	96,00	86,67	96,00	100,00	95,00	100,00	96,19	43,48	2,88
ANDINA SA	77,57	79,16	67,69	69,62	86,96	79,26	67,90	76,64	62,11	67,87	70,91	73,24	6,9	69,49
CARSOLCOM	67,65	69,73	61,41	60,51	78,65	70,15	57,13	58,77	71,54	56,92	68,46	65,54	4.281	961
IMANDINA	73,72	71,52	62,82	64,36	80,49	69,31	54,04	65,26	65,79	52,63	73,68	66,69	40,98	72,18

Fuente: Elaboración propia

ANEXO F

Cuadro. Indicador CCOREX

INSTRUMENTO PARA EL ANÁLISIS DEL COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA EN EL DESARROLLO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DE EXCELENCIA (CCOREX)

NOMBRE DE LA EMPRESA:						
FECHA (dd/mm/aaaa):						
NOMBRE DEL PROCESO O ÁREA DE TRABAJO (En el cual se encuentra su cargo):						
Finanzas						
Gerencia						
Logística						
Mercadeo						
Producción						
Recursos humanos						
Ventas						
Otro (Por favor especifique)						
NOMBRE DE SU CARGO O ROL DE TRABAJO:						
SU ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:		AÑOS		MESES		
EDAD:		SEXO (MARQUE CON UNA X)			M	F
GRADO MÁS ALTO DE ESCOLARIDAD (MARQUE CON UNA X):		PRIMARIA	SECUNDARIA	TÉCNICA	TECNOLÓGICA	UNIVERSITARIA
		POSTGRADO				
NIVEL EN LA EMPRESA (Indique el nivel en que se encuentra su cargo):						
Gerente Senior						
Presidente						
Vicepresidente						
Coordinador supervisor o especialista						
Gerente						
Profesional						
Profesional Senior						
Auxiliar, asistencial y otros						
Profesional Junior						
Otro (Por favor especifique)						

POR FAVOR LEA LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES

1. El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el estado de la cultura organizacional de su empresa
2. Lea en forma individual cada afirmación y responda objetivamente enfrente de cada una de acuerdo a la escala entre Totalmente en desacuerdo y Totalmente de acuerdo.
3. Recuerde que este no es un examen, por lo tanto no existen respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es la **PERCEPCION QUE USTED** tenga acerca de la aplicación de cada frase a su trabajo en particular o a la situación de su proceso o área de trabajo.
4. La espontaneidad y objetividad de sus conceptos son la base fundamental para lograr un diagnóstico real y objetivo, lo cual contribuirá al mejoramiento de la cultura organizacional de su empresa.
5. La información que usted suministra es completamente confidencial y será manejada a nivel global con el fin exclusivo de realizar un análisis estadístico.
6. Por favor diligencie todas las afirmaciones solicitadas.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**INSTRUMENTO PARA EL ANÁLISIS DEL COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA
EN EL DESARROLLO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DE EXCELENCIA
(CCOREX)**

	AFIRMACIONES	NIVELES (marque con una x en una sola respuesta)					
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	LEVEMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	La organización esta preparada para utilizar métodos mejores de trabajo.						
2	Hay evidencias de cuales conocimientos transferidos a la empresa produjeron logros y resultados.						
3	La organización tiene metas y objetivos evidenciados que son inequívocos y razonables.						
4	Se busca crear y mantener un ambiente propicio para la creación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento						
5	Las actividades de trabajo están razonablemente organizadas en la empresa.						
6	Cuando una persona necesita ayuda, la encuentra enseguida.						
7	Las personas de su grupo de trabajo se estimulan entre si para trabajar como equipo.						
8	Las personas están satisfechas con las posibilidades de seguir adelante en la organización en el futuro.						
9	La alta gerencia tiene amplia influencia en lo que pasa en su área de trabajo y en la empresa en general.						
10	La alta gerencia durante el proceso, formula y define conjuntamente las metas, los programas, las responsabilidades y los puntos de control con su gente.						
11	La gerencia de la empresa sabe escuchar y comprender las ideas de sus colaboradores para alimentar y mejorar los procesos de cada área y así alcanzar los objetivos.						

12	La gente goza haciendo las actividades diarias que forman su trabajo.						
13	Los trabajadores tienen claro las metas a corto, mediano y largo plazo.						
14	Existe un ambiente de flexibilidad y cambio para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas (clientes, usuarios, consumidores, proveedores, comunidad aledaña a la empresa, gobierno, accionistas, trabajadores).						
15	Existe un sentido de comunidad y de interés en cada uno.						
16	Se realizan reuniones periódicamente para planear, hacer seguimientos a las tareas de las personas y de los grupos.						
17	Los datos en todos los procesos se registran sistémicamente en base de datos sistematizada						
18	La empresa tiene en todas las áreas quien propone ideas y las desarrolla.						
19	Las decisiones se toman en aquellos niveles donde esta disponible la información más adecuada y exacta.						
20	Su superior inmediato tiene real interés en el bienestar y en la satisfacción general de sus colaboradores.						
21	Su superior inmediato es amable y de fácil acceso.						
22	La alta gerencia junto con sus colaboradores, revisa el panorama general de su proceso o unidad de trabajo, recopila las ideas, las reacciones y los compromisos de aquellos que poseen datos relevantes.						
23	La gerencia de la empresa delega tareas importantes que permiten generar nuevas responsabilidades.						
24	El trabajo que usted realiza enriquece su vida personal.						
25	Los trabajadores se estimulan mutuamente para hacer esfuerzos máximos para alcanzar las metas establecidas.						
26	El diagnóstico y los respectivos mejoramientos de la cultura organizacional en su empresa como un todo, funcionan de manera excelente y se evidencian periodo a periodo.						
27	Esta organización es un lugar para crear una red de relaciones que les permiten a las personas tomar riesgos y desarrollar todo su potencial.						
28	Las reuniones se manejan con las siguientes características: Participación especializada, se inician y terminan a tiempo, se realiza redacción sistémica, se acomoda la agenda a objetivos, cada participante habla según la pertinencia, se adecua el estilo al tema tratado, la actitud de los participantes es definitiva, no se acepta la desviación de temas, las pausas se concretan entre los participantes, se realizan listas de temas pendientes, se establecen consensos sobre lo discutido, se definen las acciones por consenso, se establece el seguimiento de todas las acciones, se determina tiempo y lugar de entrega de actas.						

29	Los datos y la información se establecen en contextos sistémicos, se categorizan globalmente, se cuantifica según la pertinencia y se condensan sistémicamente.						
30	Se favorece a quien traiga conocimiento nuevo a la empresa.						
31	Los grupos de trabajo obtienen la información adecuada acerca de lo que esta pasando en otros procesos o áreas de la empresa.						
32	Planean y coordinan conjuntamente sus esfuerzos.						
33	Las personas están satisfechas con su grupo inmediato de trabajo.						
34	Las actividades para promover el desarrollo de capacidades de liderazgo a todo nivel están explícitas en toda la empresa.						
35	En la gerencia de la empresa hay una persona que trabaja fuertemente sin evadir responsabilidades, toma la iniciativa en la búsqueda de soluciones cuando se presentan problemas y enseña a su gente como un (a) maestro (a), a mejorar cuando se comete un error.						
36	El trabajo que se realiza permite aprender cosas nuevas y nuevas destrezas.						
37	Se estimulan las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar, interpretar y traducir señales del ambiente en innovaciones de producto y servicio o nuevas formas de trabajo.						
38	Las actividades para el mejoramiento del manejo de la autoridad y autonomía de las personas en su trabajo funcionan de manera excelente.						
39	En esta empresa se hace énfasis en tratar a todos con cuidado y respeto.						
40	La empresa identifica la gente y los escenarios adecuados para que los líderes naturales de los grupos de trabajo participen adecuadamente en las decisiones.						
41	La organización le dice a los grupos de trabajo lo que necesita saber para hacer el mejor trabajo posible.						
42	Los procesos y áreas de trabajo planean y coordinan conjuntamente todos sus esfuerzos.						
43	Las personas de su grupo de trabajo son amables y de fácil acceso.						
44	Las personas de su grupo de trabajo le ayudan a hacer un mejor trabajo.						
45	Las personas están satisfechas con el trabajo de los grupos inter áreas e interprocesos						
46	Su superior inmediato esta desarrollando actividades evidentes para mejorar las condiciones de trabajo.						
47	Su superior inmediato estimula a las personas que trabajan en su grupo a trabajar como equipo.						
48	Su superior inmediato ofrece nuevas ideas para resolver problemas relacionados con el trabajo.						
49	Existen políticas, procedimientos y condiciones que animen a trabajar con ahínco.						
50	La alta gerencia de la empresa enfatiza en honestas y abiertas comunicaciones, como manera de construir confianza.						

51	La gerencia de esta organización reconoce las labores bien hechas y felicita con objetividad a aquellos (as) que sobresalen en su trabajo.						
52	El papel y la participación de la gerencia como líder en la creación, promoción y mantenimiento de una cultura de armonía de trabajo se evidencia en toda la empresa.						
53	La gerencia de esta organización demuestra entusiasmo en todo lo relacionado con las metas de la organización.						
54	La gerencia de esta organización irradia compromiso hacia el personal generando confianza y apoyo y entregándoles las herramientas necesarias para su desarrollo como líder.						
55	Hacer bien el trabajo conduce al reconocimiento y respeto.						
56	La gente tiene claro cual es su relación de proveedor y cliente interno.						
57	La organización hace un buen trabajo para satisfacer las necesidades de sus trabajadores.						
58	La innovación, la creatividad y toma de riesgos se aprecian y se premian.						
59	Todos los colaboradores de la organización consideran como sus acciones afectan otras partes y en la totalidad de la organización. Este énfasis en el todo reduce barreras en la compañía y entre procesos y áreas de trabajo.						
60	La aplicación de los planes de desarrollo para los trabajadores funciona de manera excelente.						
61	Los métodos para analizar y dar respuesta a la gente con respecto a los sentimientos de angustia y estrés generados por el medio ambiente funcionan de manera excelente.						
62	Se aprovechan los conocimientos previos, se pone en común el conocimiento valioso y se almacena en el sistema.						
63	Una persona puede participar en más de un proyecto.						
64	Los jefes por encima de su jefe son receptivos a ideas y sugerencias que vienen de su grupo de trabajo.						
65	Hay ausencia de papeleos para lograr que las cosas se cumplan.						
66	Las áreas y procesos reciben cooperación y asistencia de otros procesos y áreas de trabajo.						
67	Las personas de su grupo de trabajo están dispuestas a escuchar los problemas relacionados con el trabajo.						
68	Las personas de su grupo de trabajo intercambian opiniones e ideas.						
69	Las personas de su grupo de trabajo le ofrecen nuevas ideas para resolver problemas relacionados con el trabajo.						
70	Toman buenas decisiones y resuelven bien los problemas.						
71	Existe seguridad y confianza en las personas de los grupos de trabajo.						
72	Las personas están satisfechas con su jefe inmediato.						
73	Las personas están satisfechas con el progreso personal que han hecho hasta ahora en la empresa.						

74	Hay solicitud explícita de ideas a las personas afectadas por las decisiones por parte de su superior inmediato.							
75	Su superior inmediato les presta atención a sus colaboradores cuando estos les hablan.							
76	Su superior inmediato estimula a la gente que trabaja en su grupo a intercambiar opiniones e ideas.							
77	Su superior inmediato ofrece la ayuda que se necesita para que los colaboradores puedan programar el trabajo con anticipación.							
78	Los empleados que toman decisiones tienen acceso a la información necesaria en todos los niveles de la organización.							
79	La alta gerencia analiza las situaciones, aceptando lo que no funciona para su cambio y/ o transformación. No busca culpables y averigua en conjunto las causas de los problemas.							
80	La gerencia de esta organización controla sus emociones, acepta sus errores y tiene el coraje de disculparse cuando se falla.							
81	La gerencia de esta organización enseña a las personas a escuchar a los demás y aprender de cada experiencia vivida.							
82	La gerencia de esta organización estimula a las personas para que tomen decisiones.							
83	En el trabajo que se realiza se utilizan todas las competencias: deja hacer las cosas que se saben hacer mejor.							
84	Las personas tienen claro lo que tienen que hacer.							
85	Los trabajadores mantienen altos niveles de rendimiento.							
86	Mi organización no sólo reacciona con rapidez a las modificaciones ambientales, sino que crea el cambio.							
87	Para simbolizar la importancia de tomar riesgos, se premia a las personas que fallan al tratar de aprender y crecer.							
88	La colaboración y el compartir ideas e información es común en todo lo que hace la compañía, incluyendo la creación de políticas, planeación estratégica y liderazgo.							
89	Los compromisos formales y explícitos para dar respuesta rápida y satisfactoria a las iniciativas de los trabajadores funcionan de manera excelente.							
90	El reconocimiento a los individuos y grupos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales es visible y contundente en toda la empresa.							
91	Las acciones desarrolladas para promover el respeto y la dignidad del ser humano funcionan de manera excelente.							
92	La información se analiza permanentemente y se utiliza para la toma de decisiones.							
93	Se comparte el conocimiento que se genera con toda la organización.							
94	Las reglas y regulaciones son claras para todos los trabajadores.							
95	Se resuelven efectivamente los problemas entre procesos y áreas de trabajo.							
96	Las personas de su grupo destacan las metas del equipo.							

97	Comparten la información acerca de acontecimientos y situaciones.						
98	Las personas están satisfechas con la alta gerencia.						
99	Su jefe inmediato tiene influencia en lo que esta sucediendo en su área o procesos de trabajo.						
100	Su superior inmediato está dispuesto a escuchar los problemas relacionados con el trabajo de sus colaboradores.						
101	Los jefes directos ofrecen ayuda, capacitación y orientación para que la gente pueda mejorar su rendimiento.						
102	La alta gerencia les señala con respecto a sus colaboradores, tanto sus fuerzas como sus debilidades personales y brinda a cada quien la oportunidad de que aporte sus sugerencias para mejorarlas.						
103	Hay evidencias que la alta gerencia esta compartiendo esfuerzos y trabajo en común para alcanzar la Visión, Misión y Objetivos de la empresa, acrecentando la autoestima de todos.						
104	La gerencia de esta organización da opiniones para que las personas participen y descubran que pueden hacer las cosas mejor.						
105	La gerencia de esta organización crea espacios necesarios de manera individual y grupal para generar grandes cambios y un alto nivel de creatividad.						
106	El trabajo ofrece buenas oportunidades para seguir adelante.						
107	La organización es efectiva para hacer que los trabajadores satisfagan sus necesidades y contribuyan a su efectividad.						
108	Se premia a los creadores de nuevas ideas, productos y procesos de trabajo.						
109	Una libre corriente de ideas e información permite acciones coordinadas y un continuo aprendizaje.						
110	La referenciación y comparación en el tema de desarrollo y reconocimiento con las mejores prácticas nacionales e internacionales funciona de manera excelente.						
111	Se reconocen y fortalecen a los actores internos y externos que influyen sobre los proyectos de innovación.						
112	Los programas para preparar a las personas que se acercan al retiro laboral funcionan de manera excelente.						
113	Las estrategias para conformar equipos de trabajo para facilitar el logro de los objetivos de la organización funcionan de manera excelente.						
114	Se abren las puertas hacia la creatividad y al mejoramiento.						
115	Se reconoce y recompensa adecuadamente el trabajo.						
116	Las responsabilidades en la dirección de la empresa están definidas, documentadas, conocidas por todos los interesados y se cumplen perfectamente.						
117	La gerencia de esta organización enseña y corrige con paciencia.						

118	La alta gerencia da ejemplo de disciplina, responsabilidad, respeto por el ser humano, empoderamiento y tiene pleno conocimiento de los procesos de la empresa para adquirir capacidad de transmitirlo y hacer que el grupo se identifique y se comprometa con los objetivos corporativos.							
119	La alta gerencia, después de haber discutido con sus inmediatos colaboradores sus nuevas asignaciones, se mantiene en contacto con su ellos para mostrarles su interés porque logren un buen desempeño.							
120	Su superior inmediato estimula a su gente a hacer los esfuerzos máximos.							
121	Los mandos medios tienen influencia sobre lo que ocurre en su área o proceso de trabajo.							
122	Las personas están satisfechas con la empresa.							
123	Responden a demandas inusuales de trabajo que se le hacen.							
124	Las personas de su grupo de trabajo le ofrecen la información o ayuda que usted necesita para que pueda hacer planes con anticipación.							
125	Las personas de su grupo prestan atención a lo que usted les dice.							
126	Se siente responsables de cumplir satisfactoriamente los objetivos.							
127	Las personas están satisfechas con su trabajo.							
128	Los empleados que no tienen cargos de jefatura tienen influencia en lo que pasa en su área o proceso de trabajo.							
129	La alta gerencia refleja en sus actos del día a día: proactividad, innovación y creatividad haciéndole ver a los trabajadores la importancia del cambio.							
130	La gerencia de esta organización cree y confía firmemente en los principios y valores para poderlos transmitir. De hecho los vivencia en el día a día.							
131	La gerencia de esta organización hace un seguimiento del día a día para medir los resultados.							
132	Su superior inmediato mantiene altos niveles de rendimiento en su grupo.							

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Fuente: Adaptado por las autoras de Pérez (2011).

LICENCIA DE USO – AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Actuando en nombre propio identificado (s) de la siguiente forma:

Nombre Completo DUNIA MARÍA CASAS ROMERO

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 1.032.418.765 DE BOGOTÁ

Nombre Completo MARÍA CAMILA CASTRO MARÍN

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 1.030.555.397 DE BOGOTÁ

Nombre Completo _____

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: _____

Nombre Completo _____

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: _____

El (Los) suscrito(s) en calidad de autor (es) del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, denominado:

COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA EN EL DESARROLLO DE AMBIENTES LABORALES DE EXCELENCIA
COMO GENERADOR DE UTILIDADES: ESTUDIO DE CASOS EN EMPRESAS DEL SECTOR REAL EN BOGOTÁ
REGION - COLOMBIA

Dejo (dejamos) constancia que la obra contiene información confidencial, secreta o similar. SI NO
(Si marqué (marcamos) SI, en un documento adjunto explicaremos tal condición, para que la Universidad EAN mantenga restricción de acceso sobre la obra).

Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Universidad EAN, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad EAN y a los usuarios de bases de datos y sitios webs con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer las siguientes atribuciones sobre la obra anteriormente mencionada:

- Conservación de los ejemplares en la Biblioteca de la Universidad EAN.
- Comunicación pública de la obra por cualquier medio, incluyendo Internet
- Reproducción bajo cualquier formato que se conozca actualmente o que se conozca en el futuro
- Que los ejemplares sean consultados en medio electrónico
- Inclusión en bases de datos o redes o sitios web con los cuales la Universidad EAN tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento
- Distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la Universidad EAN tenga convenio

Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a título gratuito, de conformidad con la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Universidad EAN busca difundir y promover la formación académica, la enseñanza y el espíritu investigativo y emprendedor.

Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorización es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor (es) exclusivo (s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo personal y la realizo (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de exclusiva autoría y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboración, presentación y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad EAN por estos aspectos.

En constancia suscribimos el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C.,

NOMBRE COMPLETO: <u>DUNIA MARÍA CASAS ROMERO</u>	NOMBRE COMPLETO: <u>MARÍA CAMILA CASTRO MARÍN</u>
FIRMA: <u>Dunia Ma. Casas R.</u>	FIRMA: <u>María Camila Castro Marín</u>
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: <u>1.032.418.765</u>	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: <u>1.030.555.397</u>
FACULTAD: <u>Administración, Finanzas y Ciencias Económicas</u>	FACULTAD: <u>Administración, Finanzas y Ciencias Económicas</u>
PROGRAMA ACADÉMICO: <u>Administración de Empresas</u>	PROGRAMA ACADÉMICO: <u>Administración de Empresas</u>

NOMBRE COMPLETO: _____	NOMBRE COMPLETO: _____
FIRMA: _____	FIRMA: _____
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____
FACULTAD: _____	FACULTAD: _____
PROGRAMA ACADÉMICO: _____	PROGRAMA ACADÉMICO: _____

Fecha de firma: 18 JULIO DE 2012