

**Factores internos que limitan el crecimiento de la empresa de calzados Meraky**

**Distribuciones**

Yensi Carolain Guzmán Carmona

Javier Enrique Dávila Urueta

Neifer Xavier Matute Navarro

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

2022

# **Factores internos que limitan el crecimiento de la empresa de calzados Meraky**

## **Distribuciones**

Yensi Carolain Guzmán Carmona

Javier Enrique Dávila Urueta

Neifer Xavier Matute Navarro

Proyecto de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Director de curso

Yesica Lorena Estrada

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de grado va dedicado primeramente a Dios, por habernos dado las habilidades y los recursos necesarios para alcanzar los logros propuestos.

A nuestra familia y amigos; los cuales nos han impulsado a continuar avanzando, brindándonos palabras de aliento, y por siempre tener una mano extendida. Finalmente, y no menos importante, a nuestra amada institución, que nos abrió las puertas, dándonos las herramientas claves y necesarias para culminar nuestros estudios.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a todos aquellos que directa e indirectamente estuvieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

A nuestra institución Universidad nacional Abierta y a Distancia UNAD, por abrirnos las puertas siendo el puente para el cumplimiento de metas.

A la Empresa Meraky Distribuciones, por abrirnos las puertas de su negocio y permitir que realizáramos nuestro trabajo de grado tomando como base su información; gracias por compartir con nosotros una parte de ustedes.

Y a todos los que nos han apoyado de una u otra forma; amigos, compañeros de estudios, de trabajo ¡A todos gracias!

## **Resumen**

El siguiente trabajo de investigación es un estudio basado en la cultura organizacional que se presenta en la Meraky Distribuciones ubicada en la Ciudad de Barranquilla, pero mantiene un mercado a nivel nacional, lo cual le abre la posibilidad de crecimiento y sostenimiento a lo largo del tiempo. Sin embargo, en lo que compete al área de gestión del talento humano, se presentan dificultades que influyen en ese crecimiento; por lo se busca identificar cuáles son las condiciones y situaciones que han causado un estancamiento para la organización y a la vez la desmotivación, la falta de trabajo en equipo y descuido en el sentido de pertenencia entre quienes hacen parte de ella, lo cual redundando tanto en el clima organizacional que se mantiene como en la productividad de la misma.

Por lo que, basándose en una muestra de 23 personas, el objetivo de esta investigación cualitativa está en determinar de manera puntual los factores que limitan el crecimiento de la empresa, no solo a nivel interno, sino aquellos que externamente también pueden detener el avance de la empresa. Todo este proceso se realiza a través de encuestas, entrevistas, test y observaciones tanto a empleados como a clientes; al igual que observaciones directas en el servicio que se ofrece a quienes adquieren los productos; emitiendo finalmente las recomendaciones de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos.

***Palabras Claves:*** Gestión, productividad, motivación, crecimiento, organización

## **Abstract**

The footwear company Meraky Distribuciones is located in the city of Barranquilla, but maintains a nationwide market, which opens the possibility of growth and sustainability over time. However, in the area of human talent management, there are difficulties that influence this growth; therefore, we seek to identify the conditions and situations that have caused stagnation for the organization and at the same time the lack of motivation, lack of teamwork and neglect in the sense of belonging among those who are part of it, which results in both the organizational climate that is maintained and the productivity of the same.

Therefore, based on a sample of 23 people, the objective of this qualitative research is to determine in a timely manner the factors that limit the growth of the company, not only internally, but also those that can also stop the company's progress externally. This entire process is carried out through surveys, interviews, tests and observations to both employees and customers; as well as direct observations in the service offered to those who purchase the products; finally issuing recommendations according to the analysis of the results obtained.

***Keyword:*** Management, productivity, motivation, growth, organization

## Tabla de contenido

Lista de tablas.....	9
Lista de Graficas.....	10
Lista de anexos.....	11
Introducción .....	12
Problema .....	13
Descripción del Problema .....	13
Planteamiento del problema .....	13
Sistematización del problema.....	14
Justificación .....	15
Objetivos.....	16
General.....	16
Específicos .....	16
Antecedentes del Problema.....	17
Marco Teórico.....	19
Marco Legal .....	22
Metodología de la investigación .....	24
Diseño de Investigación.....	24
Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	24
Formato de encuesta para conocer la Cultura Organizacional de la empresa Meraky	
Distribuciones: .....	26

Resultados .....	30
Conclusiones .....	37
Recomendaciones .....	38
Referencias bibliográficas.....	41
Anexos .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## **Lista de tablas**

Tabla 1. Cronograma de actividades.....	28
Tabla 2. Presupuesto de investigación.....	29

## Lista de gráficas

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

## **Lista de anexos**

Anexo 1. Estructura de la encuesta.....	26
Anexo 2. Link de acceso a la encuesta.....	28

## **Introducción**

Es importante iniciar haciendo hincapié en que independientemente del tipo de organización, tener personas alineadas con sus objetivos y que operen a su máximo potencial brindando la capacidad de alcanzar altos niveles de rentabilidad; es un ideal común y fundamental en el entorno empresarial debido a la presencia de una economía modernizada y, en la que el recurso humano se convierte en el factor determinante para las operaciones de la empresa y la competitividad en el mercado mundial.

Así, crece la necesidad de mantener motivado al recurso humano; y una de las formas de incrementar el nivel de satisfacción laboral de los individuos corresponde al concepto de salario emocional; la cual, según diversos autores, “remuneración emocional” puede entenderse como un conjunto de factores no monetarios que hacen que las personas se sientan satisfechas y felices con sus trabajos y posiciones, su entorno y sus condiciones. Se refiere a los activos que la empresa aporta para complementar y enriquecer el salario económico con el fin de aumentar la satisfacción de los trabajadores y a su vez, para hacerse atractiva en el mercado. Por ende, generar un nuevo plan de incentivos que sea incluyente, completo y acorde a las necesidades de la empresa será el valor agregado necesario y pertinente para obtener ventajas competitivas.

En este caso, la propuesta está dirigida a la dirección de gestión del talento humano de la empresa Meraky distribuciones, con el fin de fomentar y potenciar las capacidades personales y laborales de los colaboradores que integran la empresa, garantizando un incremento en productividad y competitividad.

## **Problema**

Meraky Distribuciones actualmente y por el desconocimiento de la importancia de la planificación y gestión de su talento humano; cuenta un bajo rendimiento y baja productividad en la misma; lo cual no le permite crecer económica y físicamente, ni estar a la vanguardia del entorno en el que se encuentra ni mucho menos le permite satisfacer las necesidades de sus clientes de mejor manera que la competencia

### **Descripción del Problema**

En la actualidad las organizaciones se enfrentan al reto de la globalización, la innovación y la incesante presión competitiva; especialmente para las empresas comerciales donde además de entregar un buen producto y satisfacer para dar respuesta a los requerimientos de los clientes, deben contar con un factor diferenciador de la competencia, donde su principal activo para brindar este servicio es su recurso humano.

En el panorama actual empresarial, la planificación de recursos humanos se está llevando a un primer plano; y por esta razón, aquellas organizaciones que encuentren una manera de realizar su planificación, tendrán una ventaja competitiva frente al resto; tal y como es el caso de la empresa de calzado Meraky Distribuciones.

### **Planteamiento del problema**

En Colombia un mercado altamente competitivo es el de la comercialización del calzado, donde el 90% de las empresas que lo conforman son pequeñas y medianas; las cuales, por contar con recursos limitados, este tipo de empresas necesitan dirigirse a nichos específicos, con planes estratégicos que las conduzcan hacia un desempeño eficaz y eficiente. Meraky Distribuciones actualmente cuenta un control y manejo deficiente de los recursos humanos; lo cual está afecta directamente en las ganancias de la misma.

La mala gestión y descuido del talento humano de Meraky Distribuciones tiene como resultado un bajo rendimiento y baja productividad en la misma; posicionándose por debajo de sus competidores en el mercado de calzados.

Los problemas detectados y de mayor relevancia en la empresa Meraky Distribuciones son:

- El gerente, desconoce la importancia del personal para la consecución de los objetivos empresariales y lleva el talento humano a un segundo plano.
- Cuenta con una mala gestión de recursos humanos
- Los empleados carecen de motivación, incentivos y reconocimiento
- La rotación del personal ha aumentado

Al existir estos problemas dentro de una organización, la empresa se enfrenta a situaciones que ponen en riesgo su estabilidad, el cual se verá también reflejado en el ámbito financiera.

Teniendo en cuenta la premisa anterior, Meraky Distribuciones actualmente cuenta con una gran crisis interna, la cual no le permite el crecimiento interno y externo de la organización.

### **Sistematización del problema**

¿Cuáles serían los incentivos que requiere la empresa Meraky Distribuciones con el fin de aumentar los volúmenes de venta y la motivación del personal?

## **Justificación**

En un mundo globalizado, competitivo y lleno de nuevos desafíos y oportunidades, las organizaciones de hoy comienzan a destacarse por encima de todo por el potencial del talento humano. Esto significa realizar una gestión óptima del talento humano desde la contratación hasta el retiro, lo que debe ser fundamental para cualquier organización. Para poder competir y prosperar, necesita las personas adecuadas, teniendo en cuenta la cultura y la estructura organizacional de cada organización.

La presente investigación tiene como propósito resaltar la importancia tener un modelo de direccionamiento estratégico desde la Gestión del Talento Humano como factor clave de éxito de las organizaciones, catalogando a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; factor que se logra mediante el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos establecidos en sus planes estratégicos y de desarrollo, tanto a corto como a mediano y largo plazo. Para esto se realiza un análisis consciente y minucioso que busca examinar las actividades ejercidas por la empresa Meraky distribuciones y de ese modo corregir las acciones que no dirijan hacia el éxito a esta misma; por lo tanto, la prosperidad y el crecimiento a través de la identificación de factores de éxitos y fracaso correspondientes a la gestión del talento humano serán los puntos claves y el pilar de esta investigación, convirtiéndose en el factor decisivo en el proceso innovador que garantizará la supervivencia y prosperidad de la empresa Meraky distribuciones.

## **Objetivos**

### **General**

Diseñar un programa de compensación e incentivos en la empresa Meraky  
Distribuciones, teniendo en cuenta las acciones, responsables, recursos, tiempo de duración e  
indicadores de control

### **Específicos**

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del  
trabajador.

Fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral, repercutiendo tanto en la  
eficiencia empresarial como en el bienestar del trabajador.

Satisfacer las necesidades de nuestros empleados para brindarles estabilidad laboral,  
emocional y personal.

Mantener un ambiente laboral adecuado.



## **Antecedentes del Problema**

García, A. (2013), en su tesis titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, Tulcán; manifiesta que “para los procesos de reclutamiento y selección no se han diseñado instrumentos que permitan realizarlos de manera eficiente y así proveer de los mejores talentos a la institución, por otra parte la inducción del personal es un proceso al cual no se ha dado la debida importancia, para desde un inicio orientar las esfuerzos del personal hacia el cumplimiento de la misión y visión institucionales, actualmente la institución no dispone de un manual de inducción. Para evaluar el desempeño del personal no se toma en cuenta el criterio de los clientes internos y externos por lo que se puede decir que no existe una evaluación integral acerca del desempeño de los servidores de esta institución, el entorno no favorece al desarrollo y fomento del trabajo en equipo, a pesar de que existen personas quienes participan de ellos y están conscientes de los beneficios de integrar equipos de trabajo existen quienes se presentan renuentes hacia esta iniciativa, por lo que hay que trabajar para que estas personas puedan integrarse de mejor manera”

Por su parte, De la Cruz, H. (2009), en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga”, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Perú, Ayacucho; manifiesta que “la función de personal en las instituciones, está mal orientado, resumido en los siguientes aspectos: que el potencial humano es considerado un complemento no estratégico, enfocada a cuestiones operativas. Las gestiones de potencial humano en estas instituciones financieras no enfatizan en la cultura de añadir valor a los servicios, desgano generalizado y falta de imaginación creativa.

Los empleados no están motivados, no tienen los incentivos esperados, sin estímulos, no son reconocidos a los esfuerzos que realizan en el trabajo operativo, esta situación problemática repercute de manera negativa en los desempeños laborales”

Ahora bien, se ha demostrado con evidencias significativas estadísticas, que los desempeños laborales en las instituciones definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad.

Además, teniendo en cuenta la monografía de Angie Ramírez y Angie Tellez,(2020) se aprecia altibajos en el sector empresarial del cual hacemos referencia, donde se evidencia los cambios que ha experimentado la industria de calzado en cuero colombiano, a nivel económico, social y cómo han logrado adaptarse a las nuevas circunstancias, exigencias y tendencias de consumo del mercado nacional, con el fin de identificar cómo pueden llegar a comercializar sus productos, profundizar los conocimientos sobre la situación que enfrenta este sector, ofrecer una perspectiva de mejoramiento, crecimiento y reconocimiento en el mercado. Lo cual es posible si se cuenta con personal motivado, con sentido de pertenencia y disposición para sacar adelante la empresa.

De manera más aterrizada, en la investigación de Marly Naranjo, factores internos determinantes en la competitividad en las empresas Pymes, del sector de calzado en Bucaramanga (2021); se aprecia la importancia del recurso humano, pues se enfatiza que la competitividad empresarial debe contener elementos fundamentales dentro de las empresas, que impriman valor agregado con respecto a sus productos y servicios, para seguir sobreviviendo con el paso del tiempo.

## **Marco Teórico**

Para sustentar lo referente a gestión de talento humano, se debe tener en cuenta que la premisa que plantea Miranda Hoyes (2016) “Sin capital humano, no hay empresa. Sin seres que hagan posible la producción, que brinden servicios y realicen las actividades para lograr la misión de la organización, no existiría nada”; teniendo en cuenta esta realidad, se sustenta el éxito de una empresa de acuerdo a la motivación de quienes hacen parte de ella, como lo afirma Miranda Hoyes (2016) “ La motivación es el ente de retención y satisfacción del personal de una organización, porque se trata de personas con necesidades y sueños, la empresa debe motivarlas para que realicen una acción la cual estará recompensada con algún factor de interés de la persona o grupo de personas”. Además, se puede tener todo el capital económico y financiero deseado, la mejor infraestructura, planificación, iniciativa y motivación para el desarrollo del mejor negocio, pero nunca será exitoso si no se cuenta con el capital humano idóneo para dicho cometido. (Miranda Hoyes, 2016)

De acuerdo con Martínez (2011) – Investigación Gestión del Talento Humano; Abordar el tema de gestión del talento humano en la organización y su proceso en sociedad, es permitirle al individuo el desarrollo pleno de su potencialidad, talento y sus posibilidades tanto físicas como intelectuales. Es por ello, que a los seres humanos que conforman las organizaciones se les debe generar un ambiente propicio para que logren trascendencia, potencialidad y que su proceso de desarrollo sea permanente, en continua transformación, proyección y que tenga sostenible en el tiempo. La gestión del talento humano aborda desde una perspectiva diferente a las personas que conforman las organizaciones, entendiendo que los individuos son seres únicos, en constante interacción, que establecen diariamente unas sólidas, aunque invisibles relaciones sociales.

Por su parte, Rodríguez (2007), añade que “los recursos humanos los forman las personas que trabajan para una institución, quienes poseen habilidades y conocimientos acerca del sistema de trabajo, por lo que son de gran valor para los administradores”.

Quintanilla (2015) concluye que “la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan”.

Aguilar D. y Hernández E. (2007) expresan que “en un mundo laboral tan competitivo como el de hoy, el ser eficiente en los negocios no es un objetivo más sino un requerimiento indispensable para continuar en el mercado global, donde la competencia es cada día más fuerte. Se trate de instituciones públicas o empresas privadas, el objetivo por cumplir es el mismo, ser mejores, brindando servicios o productos de alta calidad al más bajo costo; lo anterior, es una tarea imposible de cumplir si las organizaciones se aferran a paradigmas tradicionales de reclutamiento y selección. Es por ello, que se hace indispensable la implementación de herramientas funcionales que aporten soluciones a dichas organizaciones”.

Chiavenato, I. (2000) afirma que “las personas planean, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización, de modo que toda organización está compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener su continuidad”. Por lo tanto, es primordial la gestión del talento humano dentro de la empresa, ya que, busca la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis, se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo. (Chiavenato, 2009)

El propósito de este proyecto es argumentar la siguiente investigación respecto a la posición de las distintas teóricas expuestas por autores sobre la cultura organizacional en las empresas; teniendo en cuenta que las empresas están conformadas por distintas personalidades consideradas como mini sociedades, con patrones únicos y modelos de cultura que llegan a inferir de forma decisiva en la productividad de la empresa

## **Marco Legal**

El talento humano de cualquier empresa es toda aquella fuerza humana que aporta e influye en la productividad de una compañía, por lo tanto, es fundamental conocer las leyes que se aplican al proceso de gestión del talento humano en Colombia para que estas personas pueden tener, en conjunto, un buen desarrollo en la empresa, estar motivados y llevar procesos adecuados de selección y de capacitación laboral.

Así, la apuesta de las empresas y del área de recursos humanos, es dar respuesta a la defensa y promoción de los derechos de los empleados y de ello depende un adecuado proceso de gestión de talento ajustado a través de la puesta en marcha de la siguiente normativa nacional:

**Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019:** Nació como un mecanismo de intervención de manera, digna y respetuosa en procesos disciplinarios, regulando y vigilando especialmente a los servidores públicos para que no se alejen de su función de servir a la sociedad. Además, se introdujo en este código de manera expresa a las víctimas de acoso laboral como sujetos procesales.

**Modificación del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia – Ley 1562 del 2012:** Aquí se establecen los parámetros que regulan el conjunto de entidades públicas y privadas y los procedimientos enfocados en la prevención, protección y atención de tus empleados. Específicamente cuando tienen dificultades haciendo su ocupación que les pueda causar alguna enfermedad o accidente.

**Sistema de Seguridad Social Integral – Ley 100 de 1993:** Tiene por objeto garantizar los derechos de la comunidad y la persona para tener una calidad de vida acorde con la dignidad humana, dentro de ella se incluye el sistema general de pensiones, el sistema general de salud, el sistema general de riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios.

El Código Sustantivo de Trabajo: Por supuesto, no puede, bajo ninguna condición, quedar excluido el Código Sustantivo del Trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 como compendio de normas que ordena las disposiciones entre las relaciones laborales y leyes que se aplican al proceso de gestión del talento humano.

Sistema General de Riesgos Profesionales – Ley 776 del 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, por lo que busca proteger la integridad de los trabajadores de los efectos causados por accidentes laborales, de manera que sean atendidos y se garantice bienestar cuando éstos se presenten.

Debido a la complejidad de la gestión de talento humano, es importante tener en cuenta estos documentos esenciales para realizar de manera legal y transparente la labor. Cabe aclarar que el orden en que han sido presentados no responde a alguna jerarquía de importancia.

## **Metodología de la investigación**

Para esta investigación el cual pretende determinar cuáles son los factores que no permiten que la empresa Meraky Distribuciones crezca, se utilizará el tipo de investigación descriptiva, ya que se quiere analizar cómo es la situación de la empresa, en cuanto al crecimiento interno, económico y física; mediante el diseño de estrategias para el mejoramiento de estas.

El tipo de estudio que se trabaja es el inductivo; dado a que por medio de este llegaremos a las conclusiones mediante la observación y deductivo por que se utilizara para verificar el fenómeno observado, lo cual permite obtener un pleno conocimiento de la situación interna de la empresa y mediante el estado encontrado poder establecer las estrategias necesarias y pertinentes para superar las limitantes actuales.

### **Diseño de Investigación**

Se utilizará la investigación cualitativa, esta nos permite recoger y evaluar los datos de diferentes actividades y percepciones internas de los empleados, que nos lleven a evaluar los aspectos más relevantes de los factores que inciden en las limitantes de crecimiento de la empresa Meraky Distribuciones.

Población: La población de estudio son el talento humano de la empresa que están localizados en la empresa Meraky Distribuciones.

Muestra: Se seleccionan 23 clientes internos de la empresa

### **Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Durante la puesta en marcha del proceso de investigación, con el objetivo de determinar los factores que limitan el desarrollo crecimiento de la empresa de calzados Meraky distribuciones, se aplicaran las siguientes técnicas a fin de obtener información certera y confiable en referencia a las condiciones de la empresa:



- Encuestas a aquellos que hacen parte de la empresa para conocer sus expectativas, sugerencias y necesidades en referencia a su labor y entorno
- Observación de los comportamientos de los trabajadores en el desempeño de su labor y la atención al cliente.
- Entrevistas tanto al talento humano de la empresa como a los clientes para identificar las fortalezas y debilidades de la misma.

Dentro del desarrollo de estas técnicas, se hace necesario establecer los instrumentos que nos van a permitir recolectar la información de la mejor manera, por ello, se hace necesario contar con:

- Un cuaderno de nota o diario de campo, en el cual se realicen los hechos relevantes de la observación que se lleva a cabo dentro de la empresa.
- Test o cuestionarios de manera física o virtual para la recolección de información al momento de realizar las entrevistas y las encuestas respectivas.
- Cámara fotográfica para sustentar con imágenes el desarrollo del proceso y las acciones que pueden ser relevantes, destacadas dentro de la investigación y que permitan un plan de mejora en pro del crecimiento de la empresa.

Histórico: Con el objetivo de conocer la evolución histórica del problema de investigación.

Diseño de la Investigación: No Experimental

## **Anexo 1**

### *Estructura de la encuesta*

#### **Formato de encuesta para conocer la Cultura Organizacional de la empresa Meraky**

##### **Distribuciones:**

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

Si

No

Otros

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

Si

No

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

Si

No

¿Tiene la oportunidad de crecer dentro de la organización?

Si

No

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

Si

No

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

Si

No

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

Si

No

¿Recibe incentivos adicionales por parte de la empresa?

Si

No

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

Bonificación (dinero)

Auxilio Educativo

Auxilio de alimentación

Auxilio adicional de transporte

Auxilio por calamidad domestica

Días compensatorios

## **Anexo 2**

*Link de acceso a la encuesta*

[https://docs.google.com/forms/d/19WW764kES3cDOSfBw0ejvF9shNJxT9RpR2W\\_ITh](https://docs.google.com/forms/d/19WW764kES3cDOSfBw0ejvF9shNJxT9RpR2W_ITh)

Rges/edit

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

**Tabla 1***Cronograma de actividades*

Actividades a realizar	Tiempo de duración									
	Abril		Mayo					Junio		
	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10
Visita a la empresa Meraky Distribuciones										
Valoración y diagnóstico inicial										
Recolección de fuentes de información										
Determinación de herramientas de medición y planificación de su diseño										
Aplicación de encuestas y recolección de fuentes de información primaria										
Tabulación y análisis encuestas										
Planteamiento de estrategias										
Determinación de conclusiones y emisión de informes										

Nota: Fuente: elaboración propia (2022)

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

**Tabla 2.***Presupuesto de investigación*

<b>Recursos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Presupuesto</b>
Equipo Humano	Para la realización de esta investigación se requiere de 4 personas, que formaran el equipo de trabajo y se asignarían tareas según plan de trabajo	\$8.031.900
Equipos y Software	Se requerirá de un computador e impresora. El equipo de trabajo cuenta con PC personales, por tanto, solo se requerirá la compra de la impresora.	\$300.000
Transportes y/o Salidas de Campo	Se requiere de salidas de campo a la empresa Meraky Distribuciones De Barranquilla, Atlántico; por tanto, se asignará un rublo por movilidad del equipo de trabajo	\$520.000
Materiales y suministros	Se requieren insumos como papelería de oficina, lapiceros, lápices, borrador, resma de papel.	\$50.000
<b>Total</b>		<b>\$8.901.900</b>

Nota: Fuente: elaboración propia (2022)

## Resultados

Una vez aplicada la encuesta como instrumento de recolección de datos de la fuente primaria, empleados de Meraky Distribuciones, se procedió a realizar la respectiva tabulación de la información obteniéndose los siguientes resultados:

### Figura 1

*Pregunta 1 encuesta: ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la organización?*



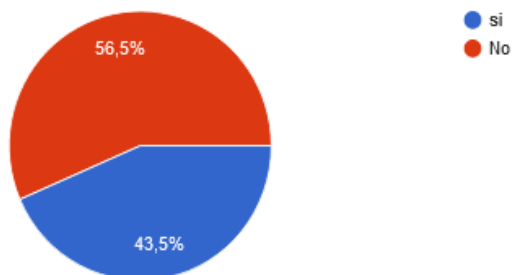
Nota: la gráfica representa que tan inspirados están los trabajadores con la misión y propósito de la organización.

En cuanto al primer interrogante, se obtuvo que el 56.5% de la población encuestada correspondiente a 13 personas consideran que no se sienten inspirados por la misión y propósito de la empresa, y el 43.5 % si se siente inspirado; como evidenciamos gran porcentaje de los funcionarios no se han logrado compactar a la misión y visión de la organización, no se sienten motivados e inspirados para entregar lo mejor de sí para el logro de los objetivos propuestos; por tanto consideramos que la empresa Meraky Distribuciones debe promover espacios de inducción y reinducción, debe generar espacios de participación que permitan generar lluvia de ideas y que se tomen en cuenta las ideas propuestas por los funcionarios, promover su misión y hacer partícipes a cada uno de los integrantes, generar un compromiso y hacer partícipes a los funcionarios de los logros alcanzados por que también son sus logros.

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

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

23 respuestas



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

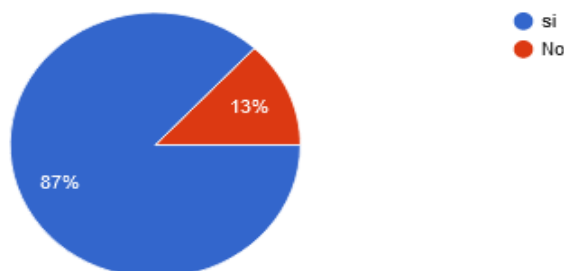
Es preciso identificar que el 56.5% de los funcionarios- 13 trabajadores, consideran que el ambiente de trabajo No refleja la cultura organizacional que se predica en una organización, y 10 empleados (43.5%) consideran que el ambiente de trabajo si refleja la cultura organizacional de la cual se predica en la empresa; podemos inducir que el plan de beneficios otorgado por la empresa Meraky Distribuciones, está impactando en el ambiente de trabajo de la empresa en algunos de forma positiva intuyendo que son las personas las cuales están contratadas por nómina y que son las que tienen derecho a estos beneficios y que realmente se sientes motivados y comprometidos con el objetivo organizacional; quienes consideran lo contrario podrían corresponder a las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios, los cuales no pueden acceder a estos beneficios de valor agregado, generándose en ellos inconformismo; por tanto, se está generando una visión ambigua entre los funcionarios de la organización.

### Figura 3

#### *Contribución del trabajo a los objetivos de la organización.*

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

23 respuestas



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

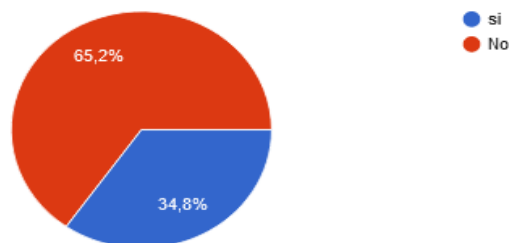
En el tercer interrogante, se obtuvo que el 87 % de la muestra es decir 20 personas, consideran que su trabajo sí contribuye activamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que indica que si tienen claro la importancia de sus funciones y el impacto que genera en la vida productiva de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

### Figura 4

#### *Oportunidad de crecimiento dentro de la organización*

¿Tiene la oportunidad de crecer dentro de la organización?

23 respuestas



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

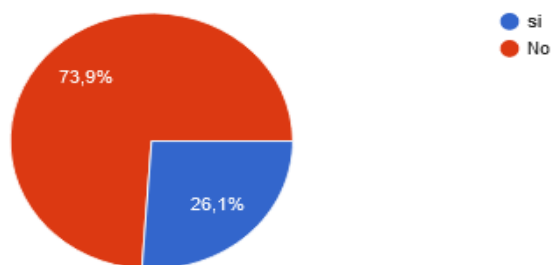


En el cuarto interrogante, el 65.2% de los trabajadores correspondiente a 15 empleados , sienten que no tienen la oportunidad de crecer dentro de la organización, por el contrario el 34.8% sí sienten que hay la oportunidad de crecer laboralmente; en este aparte podemos traer a discusión que teniendo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

### Figura 5

*Satisfacción de las necesidades económicas, de ascenso y aprendizaje.*

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



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

En el quinto interrogante el 73.9 % de los encuestados- 17 funcionarios de los 23 encuestados sienten que su trabajo y su remuneración obtenida por su esfuerzo, no satisface todas sus necesidades, solo el 26.1% sienten si sí están satisfechos, el % de insatisfacción es alto,

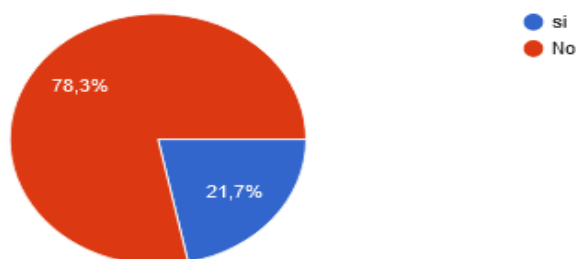
que consideramos está siendo influido por el tipo de contratación de los funcionarios, ya que perciben un menor monto y tienen que cancelar seguridad social, por tanto es un personal que no se siente motivado y satisfecho y en determinado momento si le comentan una oferta laboral con una mayor compensación lo toman inmediatamente, por lo cual la empresa se ve notoriamente afectada y más aún si es un funcionario eficiente, es necesario que la organización realice un estudio salarial y analice detalladamente el tema ya sea para determinar un tipo de mejoramiento prestacional, tipo de contratación y el agregar beneficios en pro de su talento humano.

### Figura 6

#### *Remuneración vs labores desempeñadas*

¿Considera que la remuneración que recibe esta acorde con las labores que desempeña

23 respuestas



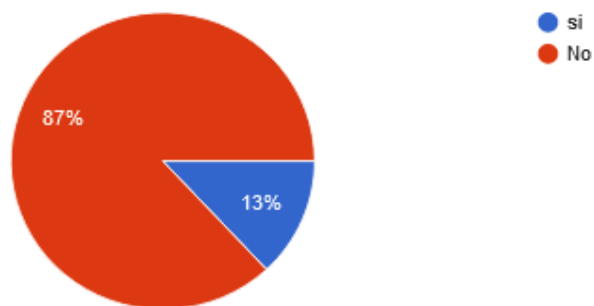
Nota: la gráfica representa la remuneración que reciben los colaboradores sobre sus funciones.

En el interrogante número 6, el 78.3 % de los encuestados, que corresponde a 18 empleados de los 23 encuestados, consideran que la remuneración no está acorde a la función que desempeñan, solo un 27.7% si está de acuerdo en que su salario si está acorde a sus funciones; por tanto se reitera la necesidad de revisar los tipos de contratación suscritos y la realización de un estudio salarial, adicional a ello se debe revisar el manual de funciones y la carga laboral, pues gran parte de los funcionarios siente que el gran esfuerzo que realizan día a día no es reconocido ni económicamente y emocionalmente, en este aspecto debe intervenir el área de salud ocupacional y gestionar estrategias que permitan mejorar esta percepción.

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

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

23 respuestas



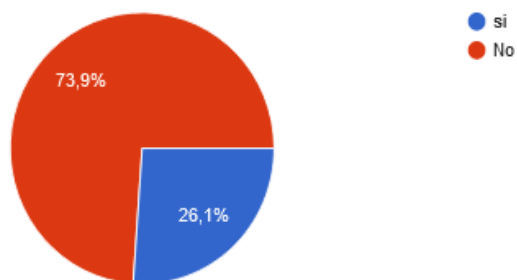
Nota: la gráfica representa el reconocimiento o recompensa por las metas.

En el interrogante número 7, el 87% de los funcionarios no reciben recompensas y/o reconocimiento por el cumplimiento de metas, solo un 13% considera que sí los recibe; se evidencia que la empresa Meraky Distribuciones tiene un plan de beneficios insuficiente, que involucre a todos los trabajadores independientemente del área y de su tipo de contratación, lo que genera insatisfacción y una baja calidad de vida de los funcionarios.

**Figura 8***Incentivo adicional*

¿Recibe incentivos adicional por parte de la empresa?

23 respuestas



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

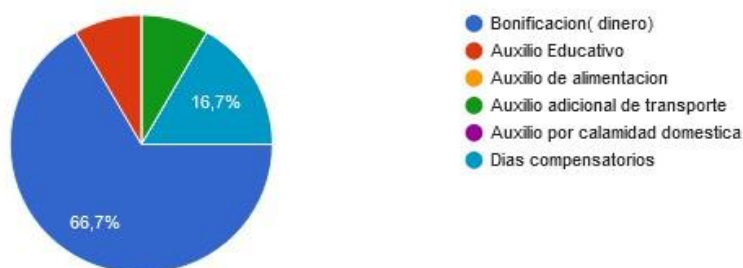
En el interrogante número 8 podemos evidenciar que más el 27% de los encuestados consideran que la empresa no le ofrece incentivos adicionales, por su esfuerzo en el cumplimiento de metas propuestas, recordemos que no solo hay incentivos monetarios, sino también emocionales y de compensatorios, que podrían ser aplicados por la empresa para mejorar el clima laboral, la cultura organizacional y la productividad.

## Figura 9

### Tipo de incentivo y/o bonificación

¿Que tipo de incentivo y/o bonificacion le gustaria recibir de parte de la empresa?

24 respuestas



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

En el interrogante número 9, el 66% de los encuestados 15 funcionarios – les gustaría recibir una bonificación en dinero por su esfuerzo y su gran labor realizado en la ejecución de sus labores, seguido de un 16.7% que desearía que sea incentivado con días compensatorios para compartir en familia y el 16.6 % restante desearía recibir auxilios de transporte y auxilios educativos, lo anterior nos indica que en el funcionario prevalece la necesidad de apoyo económico que ayude a suplir sus necesidades básicas, pero sin dejar de lado los otros tipos de incentivos que son igual de importantes para motivar a los funcionarios, pues también tiene otras necesidades de realización que deben ser suplidas a medida que se suplen las necesidades básicas.

## Conclusiones

Podemos concluir que la productividad y eficiencia de toda empresa van de la mano con el clima organizacional, teniendo en cuenta que una persona que se sienta identificada con la organización dará su máximo potencial para alcanzar los resultados esperados.

En toda organización se debe trabajar por mejorar la gerencia estratégica teniendo en cuenta ella es la encargada de dirigir la organización y llevarla al alcance de los resultados, una empresa puede estar estancada, sin crecimiento, sin alcance de los resultados debido a que todo éxito depende de la forma en que sea dirigida.

La toma de decisiones es un punto clave en la gerencia estratégica, ya que las decisiones que se tomen afectan de manera positiva o negativa a la empresa, si hay situaciones que pongan en riesgo la productividad de la misma, un gerente estratégico sabrá tomar decisiones certeras para atacar el problema, debe tener en cuenta que en su capital humano está el triunfo de su empresa, que la motivación de ellos, es clave para llegar a las metas que se desean, que más que un excelente producto, se requiere un personal comprometido, dispuesto, capacitado, con sentido de pertenencia y motivado para lograr el éxito en su organización. Según Quintanilla (2015), *Gestión del Conocimiento y Capital Humano*; concluye que “la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan”, teniendo en cuenta este punto el éxito de toda empresa radica en optimizar esta área.

## Recomendaciones

Una vez analizados los resultados procederemos a emitir las recomendaciones respectivas; dado a que, sin duda alguna, se evidencia la necesidad de ajustes en programas referentes al desarrollo y mantenimiento del talento humano.

Ahora bien, después de realizar la metodología de investigación donde estamos profundizando en los factores que limitan el crecimiento de la empresa de calzados Meraky distribuciones; es posible el planteamiento de varias soluciones posibles que ayudarán a que la empresa crezca y permanezca en el mercado de la ciudad de acuerdo con la problemática de investigación que estamos desarrollando con base al diseño metodológico; por lo cual, resumimos en los siguientes puntos datos a considerar:

Se le recomienda la creación de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa Meraky Distribuciones; la cual buscará de fortalecer las relaciones con los clientes internos y asegurar su permanencia en el mercado con un alto nivel de productividad y apego a las metas organizacionales.

El plan de compensación estará ligado a los objetivos y estrategias corporativas de la empresa, y, por lo tanto, está diseñado con el fin de conseguir aquellos objetivos.

Ahora bien, es preciso hacer hincapié en que muchos trabajadores no necesitan estimulación externa para trabajar duro (sus propias necesidades le motivan a hacerlo); sin embargo, todos deben ser externamente motivados para realizar acciones coherentes con los objetivos estratégicos de la empresa; por lo cual se vuelve vital reconocer que los incentivos fusionan los intereses o motivaciones de las personas con las metas de la empresa, y equilibrar estos aspectos resulta central; por ende, en Meraky Distribuciones deberá colocar en marcha los

siguientes cambios en pro de mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del trabajador:

#### Incentivos Intangibles

- Se reconocerán públicamente los logros que ha conseguido un departamento o área y cómo ello contribuye a los logros de la empresa en general.
- Se implementará el plan de reconociendo social del “empleado del mes; el cual también ayuda a saber qué modelo de trabajador se espera, reconociendo los aspectos positivos.
- Se realizará una evaluación mensual o trimestral a todos sus trabajadores; donde se harán acercamientos privados por área donde se destacarán lo que ha hecho bien y marcar el camino por donde debe mejorar.
- Se implementarán las actividades de fin de año (Cenas, paseos u otros) brindando un espacio para crear identidad y pertenencia; recordando que la motivación sólo se consigue cuando la persona ve que hay concordancia entre sus intereses personales y los de su empresa.
- Se informará públicamente los cumpleaños o fechas importantes de los empleados a toda la planta del personal mediante comunicados internos.
- Cuando la empresa obtenga un logro importante, se comunicará a todos el personal mediante un correo electrónico y en reuniones de equipo.
- Se generan horarios flexibles.
- Se mantendrán canales de comunicación abiertos no punitivos.

#### Incentivos Monetarios:

- Incentivo por antigüedad o quinquenio: Mensualmente la Coordinadora de Bienestar consolidará la información del personal, esta información es enviada al jefe de Recursos Humanos para la aprobación de Gerencia General.

- Incentivo por vacaciones: Valor autorizado: Treinta (30%) por ciento del salario básico de cada colaborador. Aplica: Para aquellas personas que durante el año en que disfruten sus vacaciones hayan cumplido los presupuestos anuales, no hayan tenido sanciones, llamados de atención, ni incumplimientos. En caso de disfrutar dos o más periodos de vacaciones se afectará la prima por cada periodo

- Bonificaciones por productividad

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



### Referencias bibliográficas

Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica.

(pp.176-204) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>

Chiavenato, I (2001). Administración de Recursos

Humanos.[https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.p df](https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf)

Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950.

Diario Oficial n.º 27.622.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100. Por la cual se crea el

Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial

41148. <https://bit.ly/2OaQpWH>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones.

(pp.309-341) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>

Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 47-

93) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>

Fong e.t. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis

bibliométrico.[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es)

Garcia, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación

Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

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

Huertos e.t. (2004). La diversificación desde la teoría de Recursos y

Capacidades.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56- 68). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Pérez S. (2021). OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>